

# Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Susu Aneka Rasa Mommy Cow Tulungagung

Tontowi Jauhari

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Kadiri

Jl. Selomangleng No. 1 Kediri, Jawa Timur

## **Abstrak**

Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan, karena untuk meningkatkan efisiensi dan produktifitas perusahaan sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal sehingga menuntut seorang pimpinan untuk dapat memberikan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja karyawan, variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel bebas yaitu motivasi (x) sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (y) penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sejumlah 30 orang, tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik total sampling sehingga sampel penelitian berjumlah 30 orang. Tehnik analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana dan analisis korelasi. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa perhitungan dengan menggunakan regresi linear sederhana, menghasilkan persamaan:  $Y = 27,93 + 0,30X$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), karena setiap penambahan motivasi satu satuan, maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,30. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pengujian hipotesis, nilai t hitung 2,726. Nilai t hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan t tabel, untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan  $dk = n-2 = 28$  maka diperoleh t tabel = 2,048. Ternyata t hitung 2,726 lebih besar dari t tabel, sehingga  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, Sedangkan untuk Untuk perhitungan dengan korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,458. Jadi ada hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan sehingga pimpinan diharapkan dapat memberikan motivasi yang baik.

**Kata Kunci :** Motivasi, Kinerja, Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Pendirian sebuah perusahaan didasarkan keinginan untuk mencapai kontinuitas usaha serta keuntungan yang maksimal. Mengingat dalam dunia usaha dewasa ini makin banyak perusahaan yang muncul sehingga terjadi persaingan yang semakin ketat. Hal itu membuat seorang pemimpin perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan serta

mengembangkan perusahaan. Untuk pencapaian hal tersebut diperlukan pemanfaatan tenaga kerja secara efektif dan efisien.

Pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan bukan persoalan yang mudah, maka seorang pemimpin perusahaan harus mempunyai ketrampilan yang cukup serta dituntut untuk mempunyai kemampuan analisa guna menemukan tehnik baru yang lebih tepat lagi. Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan, karena sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan adalah sebagai subyek atau pelaku yang akan membawa perusahaan ke arah yang baik atau buruk, sukses atau gagal. Oleh karena itu, kesadaran tentang pentingnya pengembangan dan pemberian motivasi kepada karyawannya yang efektif menjadi sangat relevan dan penting agar perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitasnya.

Upaya untuk meningkatkan efisiensi dan produktifitas perusahaan sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Kinerja sumber daya manusia dapat dipengaruhi baik oleh faktor internal maupun faktor eksternal sumber daya manusia itu sendiri. Faktor internal sumber daya manusia adalah unsur-unsur yang berasal dari dalam diri orang itu sendiri. Faktor internal ini antara lain: tingkat pendidikan, ketrampilan, kondisi fisik, psikologi, dan mental seseorang yang dapat berpengaruh terhadap produktifitas dan prestasi kerjanya. Sedangkan faktor-faktor eksternal adalah unsur-unsur lingkungan luar yang dapat mempengaruhi kinerja dan prestasi kerja seseorang seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, teknologi, dan lain sebagainya. Kinerja dan semangat kerja karyawan yang tinggi dapat diciptakan dengan adanya pemberian motivasi yang baik dari pimpinan maupun organisasional perusahaan. Maka salah satu tugas dari pimpinan perusahaan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar mereka bisa bekerja dengan lebih baik. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Ada tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan.

Kinerja yang diharapkan suatu perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Perusahaan Susu Aneka Rasa Mommy Cow tulungagung berdiri pada tahun 2015, dimana perusahaan ini bergerak di bidang pembuatan minuman susu yang diolah dengan beraneka rasa. Pada awal perusahaan ini berdiri, produksi yang dihasilkan berupa susu murni dengan rasa orisinal, coklat dan cappuccino. Dengan seiringnya waktu, perusahaan terus mengembangkan produksi hingga muncul rasa-rasa baru seperti rasa oreo, strawberry, cincau, cola, jahe dan milk tea. Daerah pemasarannya hingga kini masih berada di area tulungagung, dan sudah membuka beberapa gerai.

### **Rumusan Masalah**

Apakah motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan susu aneka rasa Mommy Cow Tulungagung?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan susu aneka rasa Mommy Cow Tulungagung.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Motivasi**

Menurut Hasibuan (2007:95) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Robbins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa;

1. Motivasi kerja merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai,
2. Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi.
3. Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi

### **Pengertian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2009:67) "Kinerja (prestasi kerja)" Merupakan istilah yang bersal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang)"

Menurut Harsuko (2011:50) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui sejauh mana hasil kerja SDM dan perbaikan apa yang harus dilakukan agar di masa mendatang lebih baik.

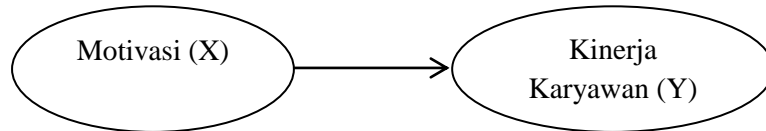
Dari definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil yang telah dicapai oleh seorang pegawai baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standart atau kriteria yang telah ditentukan.

### **Hubungan Motivasi dan Kinerja**

Berdasarkan pengertian motivasi dan kinerja sebagaimana telah dikemukakan di atas, maka terdapat suatu hubungan yang sangat erat antara keduanya. Ada dua hal yang berkaitan dengan kinerja adalah kesediaan atau motivasi dari karyawan untuk bekerja yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melakukannya. Dengan adanya motivasi dari pimpinan maka karyawan akan merasa diperhatikan, sehingga nantinya karyawan dapat bekerja lebih giat. Dengan bekerja giat berarti dapat meningkatkan kinerja, sehingga output yang dihasilkan akan lebih baik. Menurut Gomez (2003:177) bahwa kinerja/*performance* adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau dapat ditulis dengan rumus  $P = f(M \times A)$  dimana  $P = performance /$  kinerja,  $m = motivation /$  motivasi,  $A = ability /$  kemampuan. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, serta selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan tersebut

### **Kerangka Berfikir**

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu: motivasi sebagai variabel independen (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) dan untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dengan bagan sebagai berikut :



Dengan adanya pemberian motivasi yang tepat diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang akan membawa perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka berfikir di atas maka ditarik hipotesis sebagai berikut :  
“Diduga Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Susu Aneka Rasa Mommy Cow Tulungagung”.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi menurut Sugiyono (2010) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan susu aneka rasa mommy cow tulungagung. Sedangkan Sampel menurut Sugiyono (2010) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari karyawan perusahaan susu aneka rasa mommy cow tulungagung sejumlah 30 orang.

Untuk memperoleh data sampel yang diperlukan baik data kualitatif maupun data kuantitatif yang relevan, terarah, dan bertujuan sesuai masalah yang dihadapi maka data dikelompokkan berdasarkan sumbernya, antara lain:

1. Data primer  
Data yang di dapat dari responden melalui angket
2. Data sekunder  
Data yang diperoleh dari perusahaan antara lain gambaran umum perusahaan, struktur organisasi dan data-data yang lain yang ada hubungannya dengan penelitian.

### **Metode Pengumpulan Data**

1. Angket  
Yaitu cara untuk mendapatkan data yang digunakan sebagai dasar analisis dengan jalan menyebarkan *quesioner* (daftar pertanyaan) kepada responden yang dijadikan sampel.
2. Interview (wawancara)  
Yaitu cara mengumpulkan data dengan menyampaikan pertanyaan secara langsung kepada pimpinan perusahaan susu aneka rasa mommy cow tulungagung untuk mendapat data primer.

## Metode Analisis Data

### 1. Analisa Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana tersebut didasarkan pada asumsi variabel independen dan variabel dependen mempunyai hubungan linier. Persamaan linernya dinyatakan dengan:

$$Y = a + bx$$

Dimana:

Y : kinerja karyawan

a : konstanta      b : koefisien regresi      x : motivasi

Koefisien regresi dan konstanta dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{\sum y - b \cdot \sum x}{n}$$

### 2. Analisa Kolerasi

$$\text{Rumus : } r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Dimana :

r : koefisiensi kolerasi      y : kinerja karyawan

x : motivasi      n : jumlah responden

Keterangan :

Bila  $r = 0$  atau mendekati 0, maka hubungan antara dua variabel sangat lemah atau tidak terdapat hubungan sama sekali.

Bila  $r = +1$  atau mendekati 1, maka korelasi antara dua variabel dikatakan positif dan sangat kuat sekali serta bersifat searah.

Bila  $r = -1$  atau mendekati -1, maka kolerasi antara dua variabel dikatakan negatif dan sangat kuat tetapi berlawanan arah.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Kuesioner disusun berdasarkan variabel penelitian yang semuanya berjumlah 20 soal, di mana 20 soal tersebut dibagi menjadi dua bagian yaitu 10 soal A dan 10 soal B, untuk soal A merupakan pertanyaan yang berkaitan dengan variabel bebas (motivasi) sedangkan untuk soal B merupakan pertanyaan yang berkaitan dengan variabel terikat (kinerja karyawan).

#### *Variabel Motivasi*

Indikator pertama tentang gaji/upah yang sesuai dengan berat ringannya pekerjaan diperoleh jawaban sebanyak 15 responden atau 50% responden atau 50% menyatakan sangat sesuai, 14 responden atau 46,5% menyatakan sesuai, 1 responden atau 3,5% menyatakan kurang sesuai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaji atau upah yang diterima karyawan sesuai dengan berat atau ringannya pekerjaan yang ditanggung oleh karyawan.

**Tabel 1.**  
Deskripsi Indikator dalam Variabel Motivasi (X)

No	Variabel Motivasi	Skor									
		A/5		B/4		C/3		D/2		Total	
		∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%
1	Gaji/upah yang sesuai dengan berat/ringannya pekerjaan	15	50	14	46,5	1	3,5	0	0	30	100
2	Pemberian bonus	8	27	18	60	4	13,5	0	0	30	100
3	Jaminan kesehatan	7	23	18	60	4	13,5	1	3,5	30	100
4	Jaminan hari tua	7	27	19	63,5	3	10	0	0	30	100
5	Perhatian perusahaan terhadap senioritas / masa kerja dihargai	10	33	18	60	1	3,5	1	3,5	30	100
6	Penghargaan dan pujian yang diberikan pada karyawan	8	30	18	60	1	3,5	2	6,5	30	100
7	Puas tidaknya karyawan Terhadap THR yang diberikan	10	33	17	57	2	6,5	1	3,5	30	100
8	Komisi yang diberikan pada Karyawan	5	17	19	63,5	6	20	0	0	30	100
9	Jaminan sosial tenaga kerja	8	27	18	60	1	3,5	3	10	30	100
10	Perhatian perusahaan terhadap kebutuhan hidup karyawan	5	17	22	73,5	3	10	0	0	30	100

Sumber : Perusahaan Susu Aneka Rasa Mommy Cow

Indikator kedua tentang bonus yang diberikan perusahaan kepada karyawan diperoleh jawaban sebanyak 8% responden atau 26,5% menyatakan sangat sesuai, 18 responden atau 60% menyatakan sesuai, 4 responden atau 13,5% menyatakan kurang sesuai. Dengan demikian bonus yang diterima besarnya sesuai dengan kesepakatan yang ditetapkan dan diberikan tepat waktu.

Indikator ketiga tentang jaminan kesehatan yang diperoleh karyawan diperoleh jawaban sebanyak 7 responden atau 23% menyatakan sangat sesuai, 18 responden atau 60% menyatakan kurang sesuai, 1 responden tidak sesuai. Dengan demikian jaminan kesehatan yang diperoleh karyawan terpenuhi.

Indikator keempat tentang jaminan hari tua, diperoleh jawaban sebanyak 8 responden atau 26,5% menyatakan sangat sesuai, 19 responden atau 63,5% menyatakan sesuai, 3 responden atau 10% menyatakan kurang sesuai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jaminan hari tua yang diberikan oleh perusahaan sangat sesuai, tunjangan tersebut dapat bermanfaat bagi hari tua sebagai simpanan untuk kebutuhan tak terduga.

Indikator kelima tentang perhatian perusahaan terhadap senioritas atau masa kerja karyawan diperoleh jawaban sebanyak 10 responden atau 33% menyatakan sangat dihargai, 18 responden atau 60% menyatakan dihargai, 1 responden atau 3,5%

menyatakan tidak dihargai. Dengan demikian dapat dinyatakan perusahaan menghargai senioritas atau masa kerja karyawan.

Indikator keenam tentang penghargaan yang diberikan pada karyawan oleh perusahaan diperoleh jawaban sebanyak 9 responden atau 30% menyatakan selalu mendapatkan, 18 responden atau 60% menyatakan sering mendapatkan, 1 responden atau 3,5% menyatakan jarang sekali, 2 responden atau 6,5% menyatakan tidak pernah mendapatkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan sering mendapatkan penghargaan dan promosi di tempat kerja apabila dapat menunjukkan prestasi.

Indikator ketujuh tentang puas tidak terhadap THR yang diberikan jawaban sebanyak 10 responden atau 33% menyatakan sangat puas, 17 responden atau 53% menyatakan puas, 2 responden atau 6,5% menyatakan kurang puas, 1 responden atau 3,5% menyatakan tidak puas. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karyawan sudah puas terhadap THR yang diberikan oleh perusahaan.

Indikator kedelapan adalah tentang komisi yang diberikan perusahaan kepada karyawan diperoleh jawaban sebanyak 5 responden atau 16,5% menyatakan selalu mendapatkan, 19 responden atau 63,5% menyatakan sering mendapatkan, 6 responden atau 20% menyatakan jarang sekali mendapatkan. Dari jawaban tersebut diketahui sebagian besar responden menyatakan sering mendapatkan komisi jika perusahaan meningkatkan target produksi.

Indikator kesembilan adalah jaminan sosial perusahaan yang diberikan kepada karyawan, diperoleh jawaban sebanyak 8 responden atau 26,5% menyatakan sangat diperhatikan, 18 responden atau 60% menyatakan diperhatikan, 1 responden atau 3,5% menyatakan kurang diperhatikan, 3 responden atau 10% mengatakan tidak diperhatikan. Dari jawaban tersebut diketahui sebagian besar responden menyatakan diperhatikan tentang jaminan sosial perusahaan kepada karyawan.

Indikator kesepuluh atau terakhir tentang perhatian perusahaan terhadap kebutuhan hidup diperoleh jawaban sebanyak 5 responden atau 16,5% menyatakan sangat diperhatikan dan terpenuhi, 22 responden atau 73,5% menyatakan diperhatikan dan terpenuhi, 3 responden atau 10% menyatakan kurang diperhatikan dan kurang terpenuhi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan memperhatikan dan memenuhi hidup karyawan.

#### *Variabel Kinerja Karyawan*

Variabel kinerja karyawan terdiri atas sepuluh indikator. Deskripsi secara lengkap tentang kesepuluh item tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Indikator pertama tentang kecepatan dan kebenaran pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan diperoleh sebanyak 2 responden atau 6,5% menyatakan selalu melakukan, 24 responden atau 80% menyatakan sering melakukan, 4 atau 13,5% menyatakan kadang-kadang melakukan. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaannya sering dilakukan dengan cepat dan benar.

Indikator kedua tentang tingkat karyawan diperoleh sebanyak 5 responden atau 16,5% menyatakan selalu masuk kerja, 4 responden atau 13,5% menyatakan kadang-kadang masuk kerja. Dengan demikian sebagian besar karyawan selalu masuk kerja.

Indikator ketiga tentang tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan diperoleh jawaban 2 responden atau 6,5% menyatakan tidak pernah sama sekali, 20 responden atau 67% menyatakan tidak pernah melakukan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan dalam melakukan pekerjaannya dilakukan dengan teliti.

**Tabel 2.**  
Deskripsi Indikator Dalam Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel Kinerja Karyawan	Skor									
		A/5		B/4		C/3		D/2		Total	
		$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%	$\Sigma$	%
1	Melakukan pekerjaan dengan cepat dan benar	2	6,5	24	80	4	13,5	0	0	30	100
2	Karyawan selalu masuk kerja	5	17	21	70	4	13,5	0	0	30	100
3	Kesalahan dalam melakukan Pekerjaan	7	23	20	67	3	10	0	0	30	100
4	Karyawan selalu merasa senang dengan pekerjaannya	5	17	19	63,5	4	13,5	2	6,5	30	100
5	Ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	8	27	21	70	1	3,5	0	0	30	100
6	Kesesuain waktu yang dibutuhkan dengan pekerjaan yang diterima	8	27	21	70	4	13,5	0	0	30	100
7	Baik tidaknya karyawan dalam melaksanakan tugasnya	5	17	21	70	4	13,5	1	3,5	30	100
8	Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya	6	20	22	23,5	2	6,5	0	0	30	100
9	Fasilitas di tempat kerja Karyawan	2	6,5	23	77	5	16,5	0	0	30	100
10	Keoptimalan penggunaan jam kerja dan tanggung jawab Karyawan	0	0	23	77	6	20	1	3,5	30	100

Sumber : Perusahaan Susu Aneka Rasa Mommy Cow

Indikator keempat tentang senang terhadap pekerjaan diperoleh jawaban 5 responden atau 16,5% menyatakan senang sekali, 19 responden atau 63,5% menyatakan senang, 4 responden atau 13,5% menyatakan kurang senang. Dengan demikian dapat diartikan bahwa segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan yang diharapkan.

Indikator kelima tentang ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan diperoleh jawaban 8 responden atau 26,5% menyatakan sangat tepat melakukan, 21 responden atau 70% menyatakan tepat melakukan, 1 responden atau 3,5% menyatakan kurang tepat melakukan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan selalu tepat waktu dalam melakukan pekerjaan.

Indikator keenam keefektifan waktu yang dibutuhkan dengan tanggung jawab dan jumlah pekerjaan diperoleh jawaban 8 responden atau 26,5% menyatakan sangat efektif dan sepadan, 18 responden atau 60% menyatakan efektif dan sepadan. Dengan demikian



bahwa karyawan menyatakan efektif terhadap waktu yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan.

Indikator ketujuh tentang dapat tidaknya karyawan dalam mengerjakan tugas diperoleh jawaban 5 responden atau 20% menyatakan sangat dapat, 21 responden atau 70% menyatakan dapat melakukan, 4 responden atau 13,5% menyatakan kurang dapat. Dengan demikian karyawan selalu melakukan pekerjaan dengan baik.

Indikator kedelapan tentang kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas memperoleh jawaban sebanyak 6 responden atau 20% menyatakan sangat mampu, 22 responden atau 73,5% menyatakan mampu, 2 responden atau 6,5% menyatakan kurang mampu. Dengan demikian karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaannya.

Indikator kesembilan tentang fasilitas di tempat kerja dapat menunjang pekerjaan karyawan diperoleh jawaban sebanyak 2 responden atau 6,5% menyatakan sangat menunjang, 23 responden atau 77% menyatakan menunjang, 5 responden atau 16,5% menyatakan kurang menunjang. Dengan demikian fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah dapat menunjang pekerjaan karyawan.

Indikator kesepuluh terakhir tentang penggunaan jam kerja dan rasa tanggung jawab, tidak ada responden yang menjawab sangat optimal, 23 responden atau 77% menyatakan optimal, 6 responden atau 20% menyatakan kurang optimal, 1 responden atau 3,5% menyatakan tidak optimal. Dengan demikian karyawan sudah merasa puas dan optimal dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

### Analisis Data

Dalam tahap analisis data, penulisan akan menganalisis data sesuai dengan hasil penulisan berdasarkan dari jawaban kuesioner yang penulis sebarikan kepada responden. Selain itu juga untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Adapun analisis data tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.**

Perhitungan pengaruh Variabel motivasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sampel (n)	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	44	42	1936	1764	1848
2	40	39	1600	1521	1560
3	45	39	2025	1521	1755
4	39	40	1521	1600	1560
5	42	41	1764	1681	1722
6	41	39	1681	1521	1599
7	40	42	1600	1764	1680
8	41	37	1681	1369	1517
9	45	41	2025	1681	1845
10	42	41	1764	1681	1722
11	42	39	1764	1521	1638
12	43	39	1849	1521	1677
13	40	41	1600	1681	1640
14	40	38	1600	1444	1520
15	38	40	1444	1600	1520
16	42	43	1764	1849	1806
17	44	40	1936	1600	1760
18	44	41	1936	1681	1804
19	42	39	1764	1521	1638

20	42	41	1764	1681	1722
21	44	42	1936	1764	1848
22	42	41	1764	1681	1722
23	43	42	1849	1764	1806
24	39	39	1521	1521	1521
25	36	40	1296	1600	1440
26	38	42	1444	1764	1696
27	38	43	1444	1849	1634
28	41	39	1681	1521	1599
29	41	39	1681	1521	1599
30	39	40	1521	1600	1560
Jumlah	1237	1209	51155	48787	49896

### 1. Regresi Linear Sederhana

Berikut ini adalah penganalisaan data berdasarkan teknik Regresi Linear Sederhana :

$$Y = a + bx$$

Sebelum memasukkan data ke dalam persamaan di atas, maka terlebih dahulu mencari nilai a dan b, karena nilai a dan b belum diketahui

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} \\
 &= \frac{30(49896) - (1237)(1209)}{30(51155) - (1237)^2} \\
 &= \frac{(1496880) - (1495533)}{(1534650) - (1530169)} \\
 &= \frac{1347}{4481} \\
 &= 0,30
 \end{aligned}$$

Subtansi nilai b ke dalam persamaan a:

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{\sum y - b \cdot \sum x}{n} \\
 &= \frac{(1209) - 0,30(1237)}{30} \\
 &= \frac{1209 - 371,1}{30} \\
 &= \frac{837,9}{30} = 27,93
 \end{aligned}$$

Dengan diketahuinya nilai a dan nilai b, maka persamaan regresinya menjadi:

$$Y = 27,93 + 0,30X$$

Persamaan yang diperoleh memberikan arti logika = Setiap penambahan motivasi sebanyak 1 maka menambah kinerja karyawan sebesar 0,30.

### 2. Korelasi Product Moment

Berikut ini adalah penganalisaan data berdasarkan teknik analisa korelasi product moment.

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{(n \sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2) - (\sum x)^2} \sqrt{(n \sum y^2) - (\sum y)^2}} \\
 &= \frac{(30 \cdot 49896) - (1237)(1209)}{\sqrt{(30 \cdot 51155) - (1237)^2} \cdot \sqrt{(30 \cdot 48787) - (1209)^2}}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{(1496880) - (1495533)}{\sqrt{\frac{(1534650 - 1530169) \cdot (1463610 - 1461681)}{1347}}} \\
&= \frac{1347}{\sqrt{(4481) \cdot (1929)}} = \frac{1347}{\sqrt{8643849}} = \frac{1347}{2940,04} \\
&= 0,458
\end{aligned}$$

Jadi hasil korelasinya adalah 0,458. Sedangkan untuk menjawab hipotesisnya menggunakan perhitungan sebagai berikut:

$H_0 = 0$ , tidak ada hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

$H_a \neq 0$ , ada hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

$$\begin{aligned}
t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}} \\
&= \frac{0,458\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-(0,458)^2}} \\
&= \frac{2,4235}{0,889} \\
&= 2,726
\end{aligned}$$

Dengan demikian,  $H_0$  ditolak yang berarti ada hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan dimana  $t$  hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga  $t$  tabel. Untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan  $dk = n-2 = 28$ , maka  $t$  tabelnya adalah 2,048 ( $2,726 > 2,048$ ).

### Pembahasan Hasil Penelitian

Bahwa hasil perhitungan dengan menggunakan regresi linier sederhana, maka persamaan regresi variabel motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terbukti dengan persamaan regresinya  $Y = 27,93 + 0,30X$  dengan demikian setiap penambahan motivasi sebanyak 1 maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,30.

Berdasarkan hasil analisa dengan korelasi product moment diperoleh koefisien sebesar 0,458. Untuk menginterpretasikan angka ini maka perlu pengujian hipotesis dari hasil  $t$  hitung diperoleh 2,726. Harga  $t$  hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan  $t$  tabel, untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan  $dk = n - 2 = 28$  maka diperoleh  $t$  tabel = 2,048. Ternyata  $t$  hitung 2,726 lebih besar dari  $t$  tabel, sehingga  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penulisan dan analisis yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan bahwa motivasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan memberikan motivasi yang baik maka realisasi produksi dapat tercapai sesuai dengan target produksi, sesuai dengan hasil perhitungan yang telah dilakukan :

1. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan regresi linear sederhana, menghasilkan persamaan:  $Y = 27,93 + 0,30X$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y), karena setiap penambahan motivasi satu satuan, maka akan menambah kinerja karyawan sebesar 0,30. Hal tersebut diperkuat dengan hasil pengujian hipotesis, nilai  $t$  hitung 2,726. Nilai  $t$  hitung tersebut selanjutnya dibandingkan dengan  $t$  tabel, untuk kesalahan 5% uji dua pihak dan  $dk = n-2 = 28$  maka diperoleh  $t$  tabel = 2,048. Ternyata  $t$  hitung 2,726 lebih besar dari  $t$  tabel,

sehingga  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan

2. Untuk perhitungan dengan korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,458. Jadi ada hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

### **Saran**

1. Dari penelitian ini diketahui bahwa peranan motivasi pimpinan di Perusahaan Susu Aneka Rasa Mommy Cow sedang atau cukup. Untuk itu motivasi hendaknya dapat lebih ditingkatkan kepada seluruh karyawan.
2. Upaya untuk menumbuhkan kinerja karyawan hendaknya dapat ditingkat pada aspek-aspek kondisi kinerja karyawan yang masing kurang memadai, seperti kearah timbulnya kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan terhadap perusahaan maupun keaktifan para karyawan untuk dapat melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan perusahaan.
3. Perusahaan sudah sepatutnya memberikan kepercayaan kepada karyawan terutama kepada karyawan yang menuntut tanggung jawab besar, dan perusahaan hendaknya tetap menjaga suasana kerja bagi karyawan melalui kebijakan-kebijakan yang ditempuh sehingga tercipta suasana saling menghargai antar karyawan dengan karyawan atau pimpinan perusahaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Gomes, Faustino C. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Organisasi dan motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen motivasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Riniwati, Harsuko. (2011). *Mendongkrak motivasi dan kinerja : Pendekatan pemberdayaan SDM*. UB Press: Malang.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku organisasi*. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Windy. (2009). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Wahana Sun Motor Semarang*. (Skripsi). Fakultas Ekonomi Universitas Kadiri.