

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN BAGIAN SEWING DI PT. MAS SUMBIRI KENDAL

Nora Kumairoh - Dewi Fatmasari
Email : fatmasari.dewi67@gmail.com

Abstraksi

Keberhasilan suatu organisasi/perusahaan salah satunya dapat diukur dari adanya kinerja karyawan yang selalu meningkat dari waktu ke waktu. Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi yang pada akhirnya akan mengakibatkan berkembangnya suatu organisasi. Naiknya kinerja karyawan tidak lepas dari beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantaranya motivasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Karyawan PT. Mas Sumbiri bagian sewing mempunyai motivasi kerja sangat tinggi sebesar 60 % dan motivasi kerja tinggi sebesar 40 %. Hal ini disebabkan oleh adanya pemberian upah/kompensasi yang baik, lingkungan kerja yang baik dan fasilitas yang baik pula. Sedangkan kinerja karyawan juga masuk kategori sangat baik sebesar 34 % dan 66 % kinerjanya baik. Hal ini disebabkan adanya kerjasama yang baik antara pimpinan dan sesama karyawan, adanya supervisi yang baik serta tingkat kehadiran yang baik pula.

Dan hasil akhir penelitian menunjukkan adanya hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan bagian Sewing PT Mas Sumbiri adalah sebesar 34 % kinerja karyawan sangat baik karena motivasi kerjanya sangat tinggi. 26 % kinerja karyawan baik karena motivasi kerjanya sangat tinggi dan 40 % kinerja karyawan baik karena motivasi kerja tinggi.

Key word : *motivasi kerja, kinerja*

PENDAHULUAN

Asset terpenting dalam perusahaan adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia dalam organisasi perlu dikelola dengan baik agar semua kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dalam mencapai tujuan organisasi, perusahaan tidak dapat lepas dari prestasi atau kinerja para anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok.

Pada dasarnya kinerja karyawan bersifat individual, karena mereka mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja individu akan tergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperolehnya. Menurut Mangkunegaran (2014:9) mendefinisikan kinerja karyawan

(prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan akan semakin meningkat dari waktu ke waktu bila bila mereka termotivasi. Dalam artian bila seseorang termotivasi maka ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan segala sesuatu yang diinginkan. Dengan demikian pimpinan organisasi harus senantiasa memotivasi bawahannya agar berprestasi.

Motivasi merupakan kegiatan yang sifatnya abstrak, karena tidak terlihat secara langsung. Menurut Soroso (dalam Fahmi,2016:100), motivasi merupakan suatu kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam

suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Motivasi mempunyai dua komponen, yaitu komponen dalam dan luar. Komponen dalam menyangkut terjadinya perubahan dalam diri seseorang (puas atukah tidak puas), sedangkan komponen luar menyangkut pada tujuan yang hendak dicapai (Sutrisno, 2017:111).

Motivasi dalam bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Apabila motivasi para karyawan rendah dalam bekerja maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai.. Sebaliknya apabila motivasi kerja para karyawan tinggi, akan menjadi jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Walaupun motivasi kerja bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, pimpinan harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi pada para karyawannya dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah motivasi kerja karyawan bagian Sewing di PT. Mas Sumbiri Kendal ?
2. Bagaimanakah kinerja karyawan bagian Sewing di PT. Mas Sumbiri Kendal ?
3. Bagaimanakah hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan bagian Sewing di PT. Mas Sumbiri Kendal?

TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan bagian sewing di PT. Mas Sumbiri Kendal

2. Untuk mengetahui kinerja karyawan bagian sewing di PT. Mas Sumbiri Kendal

3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan bagian sewing di PT. Mas Sumbiri Kendal.

METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Dan populasi dari penelitian ini seluruh pekerja di bagian sewing PT. Mas Sumbiri, Kendal sejumlah 336 orang. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Rumus pengambilan sampel menurut Slovic (Sugiyono, 2010 : 118) :

$$n = N / (1 + N (e)^2),$$

dimana n = jumlah sampel, N = jumlah total populasi dan e = batas toleransi error. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 77 orang.

Jenis data yang digunakan adalah: 1) Data Primer, data yang berasal dari responden sejumlah 77 karyawan PT. Mas Sumbiri Kendal, 2) Data Sekunder, merupakan data pendukung yang diperoleh dari literatur, data dari perusahaan, foto, dan sebagainya.

Analisa data yang digunakan adalah analisa tabulasi silang (Analisa Lazarfeld), dimana analisa ini untuk mengetahui kecenderungan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan bagian sewing di PT Mas Sumbiri Kendal. Baik motivasi maupun kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan skala sebagai berikut :

- 1) Sangat Baik diberi skor 5
- 2) Baik diberi skor 4
- 3) Cukup Baik diberi skor 3
- 4) Tidak Baik diberi skor 2
- 5) Sangat Tidak Baik diberi skor 1

PEMBAHASAN PENELITIAN

Motivasi Kerja

Menurut Chung & Meggison (dalam Fahmi, 2016: 100), motivasi merupakan perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi akan berkaitan dengan tingkat usaha dalam mengejar suatu tujuan tertentu dan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dalam bekerja. Motivasi akan muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu motivasi yang berasal dari luar dan motivasi yang berasal dari dalam. Individu. Motivasi yang berasal dari luar, biasanya berasal dari organisasi, seperti karakteristik pekerjaan, kompensasi, promosi dan sebagainya. Sedangkan motivasi yang berasal dari dalam individu merupakan motivasi yang muncul dan berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mempengaruhinya dalam melakukan sesuatu secara bernilai.

Motivasi mempunyai tiga hal yang penting dimana 1) motivasi akan berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi, 2) motivasi berkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan dan 3) motivasi berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan internal.

Menurut Herzberg, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intristik, antara lain : a) keberhasilan, b) pengakuan/penghargaan, c) pekerjaan itu sendiri, d) tanggung jawab, dan e) pengembangan. Sedangkan faktor ekstrinsiknya adalah : a) supervisi, b) hubungan antar pribadi, c) kondisi kerja dan d) gaji.

Kinerja Karyawan

Pada dasarnya kinerja mengacu pada prestasi karyawan, yang diukur dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja juga diartikan sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik yang bersifat profit oriented maupun non profit oriented yang dihasilkan

selama satu periode tertentu (Fahmi, 2016:176). Sedangkan menurut Bastian (dalam Fahmi, 2016:176) kinerja digambarkan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dalam mewujudkan suatu sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi/perusahaan.

Menurut Mathis (dalam Supatmi dkk, 2013:26) kinerja juga diartikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan akan mempengaruhi seberapa besar ia memberi kontribusi pada perusahaan, termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif.

Untuk mengetahui apakah karyawan berprestasi atau tidak maka perusahaan akan melakukan evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan. Menurut Mengginson (dalam Mangkunegara, 2014 : 10), penilaian prestasi kerja karyawan merupakan suatu proses untuk menentukan apakah karyawan tersebut melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Faktor-faktor atau dimensi yang mempengaruhi dalam penilaian kinerja menurut Gomez (dalam Utomo, 2006) yaitu : 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) pengetahuan tentang pekerjaan, 4) kreativitas, 5) kerjasama, 6) inisiatif, 7) ketergantungan, dan 8) kualitas personilnya.

Definisi Konseptual dan Operasional

Dalam penelitian ini, definisi konsep dari motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang, sadar ataupun tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sedangkan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai

oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Definisi operasional dari penelitian ini : 1) variabel motivasi diukur dengan indikator intrinsik dan ekstrinsik. Sedangkan kinerja diukur dengan indikator : kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kreativitas, kerjasama dan inisiatif.

Kategorisasi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator intrinsik (dengan parameter hubungan antar pribadi, kesehatan, dan tanggung jawab) dan ekstrinsik (dengan parameter kompensasi/penghargaan, kebijakan perusahaan dan kondisi kerja). Total pertanyaan yang dapat diskor sebanyak 24 pertanyaan, sehingga diperoleh :

Nilai tertinggi (Nt) : $24 \times 4 = 120$

Nilai terendah (Nr) : $24 \times 1 = 24$

Nilai interval kelas yang didapat 19,2 dibulatkan menjadi 19, sehingga kategori variabel X (motivasi kerja) pengelompokan kelasnya adalah :

- a. Sangat tinggi : 102 – 120
- b. Tinggi : 83 – 101
- c. Cukup Tinggi : 64 – 82
- d. Tidak Tinggi : 45 – 63
- e. Sangat Tidak Tinggi: 26 – 44

Dari hasil pengolahan data, maka dibawah ini adalah tabel persebaran presentase mengenai motivasi kerja karyawan PT. Mas Sumbiri Kendal

Tabel 1
Persebaran Persentase Responden mengenai Motivasi Kerja Karyawan Bagian Sewing di PT Mas Sumbiri Kendal

Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	46	60
Tinggi	31	40
Cukup	0	0

Tinggi		
Tidak Tinggi	0	0
Sangat Tidak Tinggi	0	0
Total	77	100

Sumber : Tabel Induk yang diolah, 2018

Dari data tabel 1 diatas, diketahui bahwa 46 responden (60 %) motivasi kerjanya sangat tinggi dan sebanyak 31 responden (40 %) motivasi kerjanya tinggi. Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Mas Sumbiri Kendal sangat tinggi.

Kategorisasi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan beberapa indikator, diantaranya yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, supervisi, kehadiran, inisiatif dan kerjasama.

Total pertanyaan yang dapat diskor sebanyak 20 pertanyaan, sehingga diperoleh :

Nilai tertinggi (Nt) : $20 \times 5 = 100$

Nilai terendah (Nr) : $20 \times 1 = 20$

Nilai interval yang diperoleh 16, kategori pengelompokan untuk variabel Y (kinerja karyawan) :

- a. Sangat Baik (SB) : 85 - 100
- b. Baik (B) : 69 - 84
- c. Cukup Baik (CB) : 53 -68
- d. Tidak Baik (TB) : 37 - 52
- e. Sangat Tidak Baik (STB) : 20 -36

Dari hasil pengolahan data, maka dibawah ini adalah tabel persebaran presentase mengenai motivasi kerja karyawan PT. Mas Sumbiri Kendal

Tabel 2
Persebaran Persentase Responden mengenai Kinerja Karyawan Bagian Sewing PT. Mas Sumbiri Kendal

Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	26	34
Baik	51	66

Cukup Baik	0	0
Tidak Tinggi	0	0
Sangat Tidak Tinggi	0	0
Total	77	100

Sumber : Tabel Induk yang diolah, 2018

Dari tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa responden sebanyak 26 orang (34%) dalam kategori kinerjanya sangat baik dan 51 orang (66 %) dalam kategori kinerjanya baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan bagian sewing di PT. Mas sumbiri Kendal adalah Baik

Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Bagian Sewing PT. Mas Sumbiri Kendal

Kinerja karyawan akan baik bila karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi . Pada tabel 3 di bawah ini dapat dilihat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan bagian sewing PT. Mas Sumbiri Kendal

Tabel 3
Persebaran Persentase Responden Berdasarkan Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Kerja Karyawan Bagian Sewing PT. Mas Sumbiri Kendal

Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja					Jumlah
	Sangat Tinggi	Tinggi	Cukup Tinggi	Tidak Tinggi	Sangat Tidak Tinggi	
Sangat Baik	26 (34 %)	-	-	-	-	26 (34%)
Baik	20 (26 %)	31 (40 %)	-	-	-	51 (66%)
Cukup Baik	-	-	-	-	-	-
Tidak Baik	-	-	-	-	-	-
Sangat Tidak Baik	-	-	-	-	-	-
Jumlah	46 (60 %)	31 (40 %)	-	-	-	77 (100 %)

Sumber : Data yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3, responden sebanyak 26 (34%) menyatakan kinerja karyawan sangat baik karena motivasi kerjanya sangat tinggi. Sebanyak 20 responden (26%) menyatakan kinerja karyawan baik karena motivasi kerja sangat tinggi. Dan sebanyak 31 responden (34%) menyatakan kinerja karyawan baik karena motivasi kerjanya tinggi.

PENUTUP

Simpulan

1. Karyawan PT. Mas Sumbiri bagian sewing mempunyai motivasi kerja sangat tinggi sebesar 60 % dan motivasi kerja tinggi sebesar 40 %. Hal ini disebabkan oleh adanya pemberian upah/kompensasi yang baik, lingkungan kerja yang baik dan fasilitas yang baik pula.
2. Karyawan PT. Mas Sumbiri bagian Sewing mempunyai kinerja sangat baik sebesar 34 % dan 66 % kinerjanya baik. Hal ini disebabkan adanya kerjasama yang baik antara pimpinan dan sesama karyawan, adanya supervisi yang baik serta tingkat kehadiran yang baik pula.
3. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan bagian Sewing PT Mas Sumbiri adalah sebesar 34 % kinerja karyawan sangat baik karena motivasi kerjanya sangat tinggi. 26 % kinerja karyawan baik karena motivasi kerjanya sangat tinggi dan 40 % kinerja karyawan baik karena motivasi kerja tinggi.

Saran

1. Pimpinan hendaknya memberi penghargaan baik berupa material maupun non material pada karyawan yang berprestasi
2. Pimpinan hendaknya memberi sosialisasi terlebih dahulu apabila ada peraturan/kebijakan baru.
3. Pimpinan harus dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana

Sugiyono, SP. 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Supatmi, Mamik Eko, Nimran Umar, dkk. 2013. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan BPR Nusamba Wlingi*. Jurnal Profit Vol 7 No.1, hal 25-37