

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN di USAHA DAGANG KALASTA DESA EKASARI KABUPATEN JEMBRANA TAHUN 2011

M.R Saraswati

Jurusan Pendidikan Ekonomi
Universitas Pendidikan Ganesha
Singaraja

e-mail: maria.saraswati042x11@yahoo.com

Abstrak

Masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana tingkat motivasi dan kinerja karyawan serta seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja di Usaha Dagang Kalasta Dusun Parwatasari Desa Eksari Kabupaten Jembrana Tahun 2011. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat motivasi dan kinerja karyawan serta besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Usaha Dagang Kalasta Dusun Parwatasari, Desa Ekasari, Kabupaten Jembrana Tahun 2011. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kausalitas. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner yang kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana. Berdasarkan analisis data diperoleh hasil penelitian yang dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan berada pada kategori cukup tinggi dengan skor 709, kinerja karyawan berada pada kategori cukup tinggi dengan skor 858, dan besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di UD. Kalasta Dusun Parwatasari, Desa Ekasari, Kabupaten Jembrana sebesar 67,5% dan sisanya 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata-kata kunci: kinerja karyawan, motivasi kerja, Usaha Dagang Kalasta

Abstract

The problem of this study was how to increased motivation and employer performance also how motivation influences the performance employee in Kalasta trade Parwatasari Hamlet, Ekasari village Jembrana Regency Year 2011. This study aimed at finding out motivation grade and employees performance also how much motivation influences employee performance in Kalasta trade Parwatasari Hamlet, Ekasari village, Jembrana Regency Year 2011. The method used was descriptive causative research. The data collection in this research used questionnaire which was therefore analyzed using simple regression. Based data analysis resulted research findings which can be concluded that employee motivation is in high enough category with score 709, employee performance is in high enough category with score 858, and the percentage of motivation influence to employee performance in UD. Kalasta, Parwatasari Hamlet, Ekasari Village, Jembrana Regency is 67,5% and the rest of 32,5% is influenced by other factors.

Key words: UD. Kalasta, motivation and performance of employees

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap perusahaan selalu mempunyai tujuan dan menginginkan suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu

organisasi, baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuannya harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan/organisasi bersangkutan (Sedarmayanti, 2007 : 263). Tujuan yang

ingin dicapai pada umumnya adalah memperoleh laba dengan pengorbanan tertentu dari penjualan barang atau jasa kepada konsumen. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka perusahaan perlu melakukan berbagai usaha, salah satunya dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber-sumber yang ada seperti tenaga kerja, modal, peralatan, dan perlengkapan yang digunakan dalam proses-proses produksi.

Manusia dalam suatu perusahaan dipandang sebagai sumber daya penggerak dari perusahaan tersebut. Manusia yang berkualitas dalam bekerja merupakan prasyarat yang tidak bisa ditawar-tawar lagi. Artinya Tenaga kerja yang berkualitas yang dapat merebut pasar kerja. Berbagai cara akan di tempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan memberikan motivasi kepada karyawan.

Motivasi merupakan serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pimpinan perusahaan yang ditujukan kepada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak pada peningkatan prestasi kerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya (Gorda, 2004: 176). Moekijat (1981) menyatakan bahwa motivasi mempunyai peran penting dalam peningkatan produktifitas kerja karyawan. Apabila seorang karyawan termotivasi, maka akan memunculkan gairah kerja yang tinggi dan berpengaruh pada prestasi kerja. Menurut Yuli Kurniawan (2005: 4) motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja, karena dengan adanya gaji atau upah yang sesuai bagi karyawan maka akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi. Perusahaan dapat memberikan motivasi dengan memberikan promosi karir atau gaji yang sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) yang berlaku di wilayah setempat.

Istilah motivasi dapat diartikan bermacam-macam tergantung dari sudut pandang setiap orang. Edwin B Flippo (dalam Hasibuan, 2009: 143) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan

organisasi sekaligus tercapai. "Motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu" (Moekijat, 1995: 145). "Motivasi merupakan serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pimpinan perusahaan yang ditujukan kepada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak pada peningkatan prestasi kerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya" (Gorda, 2004: 176). Dari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan baik yang berasal dari diri sendiri maupun dari luar yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melakukan sesuatu.

Banyak teori motivasi yang diungkapkan oleh para ahli, salah satunya adalah teori dari Claude S. George (2009: 163) yang mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam teori ini antara lain (1) Upah atau gaji yang adil dan layak, (2) Kesempatan untuk maju atau promosi karier, (3) Tempat kerja yang kondusif, (4) Keamanan kerja, dan (5) Perlakuan yang wajar. Motivasi dapat memberi pengaruh terhadap kinerja. Dengan pemberian motivasi seperti pemberian daya perangsang kepada karyawan dimaksudkan supaya lebih bersemangat dan giat bekerja dengan segala kemampuannya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Menurut Suyadi (1992: 2) kinerja itu sendiri berarti hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika. Kinerja karyawan bagi suatu perusahaan merupakan faktor terpenting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas di dalam perusahaan yang dicerminkan dengan semakin meningkatnya kemampuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan atau laba. Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan tugas atau pekerjaan tertentu.

“Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu” (Hasibuan, 2000: 105). Gorda (2004: 98) mengemukakan aspek yang dinilai dalam kinerja antara lain (1) kualitas kerja, (2) kuantitas, (3) pengetahuan kerja, (4) kerjasama, (5) kerjasama, (6) kemandirian, dan (6) kreativitas. Penilaian kinerja merupakan sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja dan kompetensi (Sedarmayanti, 2007). Penilaian kerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat. Penilaian kinerja karyawan merupakan bagian penting dari seluruh proses ke karyawan yang bersangkutan. Pentingnya penilaian kinerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat pada paling sedikit dua kepentingan organisasi itu sendiri. Dalam hal ini, seorang karyawan harus diberitahu tentang hasil pekerjaannya, dalam arti baik, sedang atau kurang. Penilaian kinerja karyawan harus dilakukan secara teratur dan terus-menerus. Bagi para karyawan penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan kekurangan dan potensinya, yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan jalur, rencana dan pengembangan kariernya.

Sedarmayanti (2007 : 263) mengemukakan alasan untuk menilai kinerja. Pertama, penilaian memberikan informasi untuk dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji. Kedua, penilaian kinerja memberikan peluang bagi pimpinan dan staf untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja. Hal ini memungkinkan kedua belah pihak mengembangkan rencana memperbaiki kekurangan dan mendorong ke arah penyempurnaan. Bagi perusahaan, hasil penilaian kinerja pada karyawan akan sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan latihan, rekrutmen, seleksi,

program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja. Mangkunegara (2005:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Seorang karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, tentu dilandasi dengan keinginan untuk mencukupi kebutuhannya, baik kebutuhan akan sandang, pangan, papan. Selain itu, mereka juga memerlukan pemenuhan kebutuhan akan rasa aman dalam bekerja, mendapatkan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan, serta dapat mengaktualisasikan diri dalam lingkungan kerja. Dengan motivasi yang dimiliki oleh para karyawan tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Pentingnya motivasi menuntut pimpinan perusahaan untuk peka terhadap kepentingan karyawan. Pimpinan perusahaan melakukan pendekatan tidak hanya terhadap karyawan tetapi juga terhadap keluarga dan lingkungannya sehingga perusahaan tahu apa yang menyebabkan karyawan termotivasi dalam bekerja. Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus dipertimbangkan oleh suatu organisasi untuk bisa membuat karyawan termotivasi dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi kerja, maka akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal. Seyogianya terdapat kaitan erat antara motivasi seseorang melakukan pekerjaan dengan kinerja yang akan dicapainya. Bila motivasinya rendah maka hasil kerjanya tidak akan baik.

Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Ni Putu Ayu Sudewi Mantik berjudul Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Pertenunan Tri Sakti Karangasem Tahun 2009, menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dari *Grand Theory* dua faktor Herzberg. Dalam teori ini terdapat dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Dari kedua faktor tersebut yang bermasalah

adalah faktor ekstrinsik saja. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja karyawan di perusahaan pertenunan Tri Sakti Karangasem adalah sebesar 50%.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Dwi Yuni Artini dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Kopi Bubuk Banyuwatis Singaraja Tahun 2010. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja baik secara total maupun per dimensinya berada dalam kategori rendah. Produktivitas kerja baik secara total maupun per dimensinya berada dalam kategori cukup tinggi. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan koefisien yang diperoleh sebesar 54,30%.

Penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Nyoman Ratna Sawitri dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sumber Alam Semesta Desa Bebalang Kabupaten Bangli. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja baik secara total maupun per dimensinya berada dalam kategori rendah. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinan yang diperoleh sebesar 45,16%. Originalitas penelitian ini dengan penelitian yang terdahulu terdapat pada faktor-faktor yang mempengaruhi atau dimensi yang digunakan, hasil penelitian, tempat pelaksanaan penelitian, tahun pelaksanaan penelitian dan objek penelitian.

Originalitas Penelitian ini dengan penelitian terdahulu terdapat pada faktor-faktor yang mempengaruhi atau dimensi yang digunakan, hasil penelitian, tahun pelaksanaan penelitian dan objek penelitian.

UD. Kalasta yang berada di Dusun Parwatasari, Desa Ekasari, Kabupaten Jembrana letaknya ±23 km dari pusat kota Negara. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan *Meubelair*. Usaha ini didirikan oleh Bapak I Wayan Astianto pada Tahun 1999. Dari awal terbentuknya hingga sekarang ini, produk-produk yang dihasilkan langsung dipasarkan di wilayah Bali dan sekitarnya. Jenis produk yang dihasilkan antara lain almari, meja, tempat tidur dan *nakes*, kusen, bangku dan kursi. Karyawan yang dimiliki sampai Tahun 2011 berjumlah 30 orang yang rata-rata berpendidikan Sekolah Menengah Atas dan Kejuruan.

Kinerja karyawan di UD. Kalasta ini masih belum optimal. Perusahaan menargetkan jumlah produksi pada Tahun 2011 sebesar 1.773 buah. Dengan rincian produksi kursi sebesar 471 buah, tempat tidur dan *nakes* sebesar 201 buah, kusen sebesar 203 buah, almari sebesar 145 buah, meja sebesar 384 buah, dan bangku sebesar 369 buah. Pimpinan berharap target yang telah ditetapkan dapat tercapai selama Tahun 2011. Namun pada kenyataannya target yang telah ditetapkan tidak bisa tercapai. Realisasi hasil produksi pada Tahun 2011 mengalami fluktuasi dari bulan Januari sampai bulan Desember bila dibandingkan dengan target pencapaian produksi. Dari data realisasi pencapaian produksi di atas dapat diketahui jumlah produksi yang berhasil dibuat selama Tahun 2011 hanya sebesar 1.761 buah. Dengan rincian produksi kursi sebesar 467 buah, tempat tidur dan *nakes* sebesar 200 buah, kusen sebesar 200 buah, almari sebesar 144 buah, meja sebesar 386 buah, dan bangku sebesar 364 buah. Jadi ada 12 buah produksi yang tidak bisa diselesaikan. Sehingga target pencapaian produksi pada Tahun 2011 tidak sepenuhnya dapat tercapai.

Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi yang dapat meningkatkan gairah kerja karyawan. Misalnya dengan memberi gaji minimal yang sesuai dengan UMR yang berlaku di wilayah setempat. Di Kabupaten Jembrana UMR pada Tahun 2011 sebesar Rp. 927.500,00 namun karyawan di UD. Kalasta hanya menerima gaji sebesar Rp. 875.000,00. Hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan karyawan yang berujung menurunnya kinerja karyawan.

Promosi karier juga dapat digunakan untuk memotivasi karyawan. Promosi karier adalah kesempatan untuk lebih maju dan berprestasi dalam jenjang karier. Selama Tahun 2011 (bulan Januari – Desember) di UD Kalasta ini tidak pernah ada promosi jabatan. Hal tersebut tentu saja mempersempit kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan kinerja serta kariernya. Promosi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Adanya peluang promosi dapat membangkitkan kemauan untuk maju bagi

karyawan dan juga menimbulkan kesungguhan dalam mengikuti pendidikan dan latihan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

Keamanan kerja yang diberikan perusahaan tergolong kurang. Setiap pekerja tidak mendapatkan fasilitas keamanan dalam bekerja secara lengkap. Di UD. Kalasta seharusnya memenuhi sarana dan prasarana untuk menunjang keselamatan kerja karyawan seperti asuransi jiwa, pakaian kerja, sarung tangan, masker, pelindung kepala, dan kaca mata pelindung. Namun dari keenam hal tersebut, perusahaan hanya bisa menyediakan pakaian kerja dan sarung tangan saja. Hal ini menyebabkan keamanan kerja bagi karyawan kurang terjamin.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa motivasi karyawan belum maksimal dalam bekerja yang dapat mengakibatkan menurunnya kinerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencari temuan deskriptif tentang tingkat motivasi dan kinerja karyawan di UD. Kalasta Dusun Parwatasari Desa Ekasari Kabupaten Jembrana Tahun 2011, dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di UD. Kalasta Dusun Parwatasari Desa Ekasari Kabupaten Jembrana Tahun 2011. Maka dibuat penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Kalasta, Dusun Parwatasari, Desa Ekasari, Kabupaten Jembrana Tahun 2011".

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan UD. Kalasta. Sasaran pengamatannya difokuskan pada motivasi dan kinerja karyawan. Berdasarkan karakteristik masalahnya, maka penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dan kausal. Adapun variabel-variabel yang dapat dilibatkan dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu, (1) variabel bebas (X) yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain. Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi yang dilihat dari gaji, promosi karier, tempat kerja yang baik, keamanan kerja, dan perlakuan yang wajar. (2) Variabel (Y) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada UD. Kalasta berjumlah 30 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Teknik ini adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2009:69). Penelitian ini dilakukan di UD. Kalasta yang beralamat di Dusun Parwatasari, Desa Ekasari, Kabupaten Jembrana. ± 23 kilometer jaraknya dari kota Negara. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan di UD. Kalasta yang berjumlah 30 orang. Sedangkan objek penelitiannya adalah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh melalui pimpinan perusahaan dan karyawan UD. Kalasta. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini ada dua yaitu jenis data menurut sumbernya berupa data primer dan jenis data menurut sifatnya berupa data kuantitatif.

Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner yang terlebih dahulu diuji validasi dan reliabilitasnya. Kuisisioner dirancang menggunakan skala ordinal model skala Likert dengan skor 1-5. Ada dua jenis kuisisioner yang akan disebar yaitu kuisisioner untuk mengukur motivasi dan kuisisioner untuk mengukur kinerja karyawan. Untuk menguji tingkat validitas kuisisioner yang akan digunakan menghimpun data mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan, digunakan teknik analisis korelasi *Spearman* (Iqbal Hasan, 2004: 57). Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pertanyaan dari kuisisioner yang disebar, r-hitung dibandingkan dengan r-tabel. Instrumen tersebut dikatakan valid bila korelasi tiap item pertanyaan dari kuisisioner tersebut positif. Dengan kaedah keputusan jika r-hitung lebih besar dari r-tabel maka dinyatakan valid dan sebaliknya jika r-hitung lebih kecil dari r-tabel maka dinyatakan tidak valid. Untuk menguji reliabilitas menggunakan uji *Cronboach's Alpha* (Husein Umar, 2008:56). Kriteria penentuan reliabel tidaknya instrumen dalam penelitian ini nilai korelasi dibandingkan dengan nilai 0,60 sebagai patokan. Jika nilainya lebih kecil, instrumen tidak reliabel (Ghozali, 2006: 41).

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi

linier sederhana. Analisis ini dipergunakan untuk menganalisis pengaruh antara motivasi dan kinerja karyawan di UD. Kalasta, Dusun Parwatasari, Desa Ekasari, Kabupaten Jembrana Tahun 2011. Persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + bX \quad (\text{Iqbal Hasan, 2004: 64}) \quad (1)$$

Y = Variabel terikat (kinerja karyawan)
 a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0
 b = Koefisien regresi nilai arah sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y
 X = Variabel bebas (motivasi)

Kemudian untuk menentukan skor tertinggi dengan cara mengalikan nilai tertinggi dengan jumlah pertanyaan dan dikalikan lagi dengan jumlah responden. Sedangkan untuk mencari skor terendah dengan cara mengalikan nilai terendah dengan jumlah pertanyaan dan mengalikannya lagi dengan jumlah responden. Selanjutnya dicari nilai intervalnya dengan menggunakan cara berikut.

$$\text{Interval} = \frac{\text{skortertinggi} - \text{skorterendah}}{\text{jumlahklasifikasi}} \quad (2)$$

(Agus Irianto, 2004: 22)

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur persentase pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di UD. Kalasta Dusun Parwatasari Desa Ekasari Kabupaten Jembrana Tahun 2011. Rumus dari analisis determinasi adalah sebagai berikut.

$$D = r^2 \times 100 \% \quad (3)$$

(Iqbal Hasan, 2008: 236)

D = Koefisien detrminasi

r = Koefisien korelasi

(1) Uji t-test

Selanjutnya dilakukan uji t yang digunakan untuk menguji tingkat signifikansi atau hasil korelasi melalui koefisien regresi. Adapun rumus uji t yaitu:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}} \quad (4)$$

(Iqbal Hasan, 2004: 97)

t = nilai t-hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Hipotesis penelitian yang dapat dibuat adalah sebagai berikut.

Ho = 0 artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ho ≠ 0 artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05) dan nilai t tabel memiliki derajat bebas (db) = n - 2. Kriteria pengujiannya adalah jika t hitung > t tabel, artinya ada pengaruh antara motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Jika t hitung < t tabel, artinya tidak ada pengaruh antara motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Semua perhitungan tersebut akan dianalisis dengan menggunakan bantuan komputer program *Statistical Package Social Science (SPSS)* versi 16.00 for windows.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari UD. Kalasta Dusun Parwatasari Desa Ekasari Kabupaten Jembrana, maka dapat disajikan hasil penelitian tentang motivasi kerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 01 Skoring dan Kategori Motivasi

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Gaji	162	Cukup Tinggi
2	Promosi	65	Rendah
3	Tempat Kerja	219	Tinggi
4	Keamanan	148	Rendah
5	Perlakuan yang Wajar	115	Tinggi
Total Skor		709	Cukup Tinggi

Sumber: Responden

Berdasarkan Tabel 01 dapat dikemukakan hasil analisis masing-masing dimensi motivasi kerja. Pada dimensi tempat kerja yang kondusif dan perlakuan yang wajar sudah baik dengan mencapai kategori

tinggi. Pada dimensi gaji hanya mencapai kategori cukup tinggi. Hal ini masih perlu mendapat perhatian dari pimpinan UD. Kalasta. Sedangkan dimensi promosi karier dan keamanan kerja berada pada kategori rendah. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang berarti kebutuhan karyawan terhadap promosi karier dan keamanan kerja perlu mendapat perhatian yang lebih besar untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Berdasarkan kelima dimensi motivasi, secara total motivasi sebesar 709 berada pada kategori cukup puas.

Berdasarkan data yang diperoleh dari UD. Kalasta Dusun Parwatasari Desa Ekasari Kabupaten Jembrana, maka dapat disajikan hasil penelitian tentang motivasi kerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 02 Skoring dan Kategori Kinerja Karyawan

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Kualitas	105	Tinggi
2	Kuantitas	132	Rendah
3	Pengetahuan kerja	98	Cukup Tinggi
4	Kerjasama	128	Sangat Tinggi
5	Kemandirian	217	Tinggi
6	Kreativitas	178	Cukup Tinggi
Total Skor Kinerja		858	Cukup Tinggi

Sumber: Responden

Berdasarkan hasil analisis masing-masing dimensi kinerja, dapat diketahui dimensi kuantitas, pengetahuan kerja, dan kreativitas masih belum mencapai kategori tinggi. Terutama dimensi kuantitas yang berada pada kategori rendah. Hal itu bisa saja disebabkan karena motivasi karyawan yang belum maksimal. Untuk dimensi kualitas, kerjasama, dan kemandirian sudah baik dengan kategori tinggi dan sangat tinggi. Dari semua skor dimensi kinerja, diperoleh total skor kinerja sebesar 858 dengan kategori kinerja cukup tinggi.

Dari hasil analisis pada lampiran *regression* dengan bantuan program SPSS for windows 16.00 version, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier sederhana mengenai pengaruh motivasi terhadap

kinerja karyawan yang dinyatakan sebagai berikut $\hat{Y} = 11,324 + 0,731X$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat dijelaskan apabila variabel bebas motivasi sama dengan nol, maka variabel terikat kinerja karyawan akan sama nilainya dengan nilai konstan, yaitu 11,324. Sedangkan apabila variabel bebas motivasi naik sebesar satu satuan akan mengakibatkan naiknya variabel terikat kinerja karyawan sebesar koefisien regresi, yaitu b sebesar 0,731 satuan sehingga nilai Y menjadi 12,055. Nilai koefisien regresi yang positif tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan di UD. Kalasta Dusun Parwatasari Desa Ekasari Kabupaten Jembrana. Artinya bila variabel bebas motivasi meningkat, maka akan mengakibatkan meningkatnya variabel terikat kinerja karyawan dan sebaliknya jika variabel motivasi menurun, akan mengakibatkan variabel kinerja karyawan juga menurun.

Hasil pengolahan data menunjukkan koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,675 atau 67,5%. Artinya 67,5% kontribusi faktor motivasi, sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Jadi, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UD. Kalasta, Dusun Parwatasari, Desa Ekasari, Kabupaten Jembrana Tahun 2011.

PEMBAHASAN

Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2009: 141). Motivasi kerja diharapkan dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, terdapat korelasi yang positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di UD. Kalasta, Dusun Parwatasari, Desa Ekasari, Kabupaten Jembrana Tahun 2011. Motivasi merupakan bagian terpenting yang dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan tingkatan terbaik (Lompoulu, 2012: 2). Berdasarkan hasil penelitian, dimensi motivasi kerja yang diteliti yaitu gaji berada pada kategori cukup tinggi. Hal ini perlu diperhatikan karena karyawan akan lebih termotivasi lagi dalam

bekerja apabila pimpinan memberikan imbalan yang layak. Dengan adanya gaji atau upah yang sesuai bagi karyawan maka akan tercapai kinerja karyawan yang tinggi (Yuli Kurniawan, 2005: 4).

Salah satu motivasi yang dapat diberikan pimpinan kepada karyawan adalah promosi atau kenaikan jabatan. Pada dimensi promosi karier berada pada kategori rendah. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang berarti kebutuhan karyawan terhadap promosi karier atau kenaikan jabatan perlu mendapat perhatian yang lebih besar untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adanya kesempatan untuk dipromosikan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bersemangat, berdisiplin, dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai (Hasibuan, 2009: 107). Untuk dimensi tempat kerja yang kondusif dan perlakuan yang wajar memperoleh kategori tinggi. Pencapaian tersebut berarti karyawan sudah merasa nyaman dengan tempat kerjanya. Perlakuan atasan terhadap bawahan pun dirasa baik. Dimensi keamanan kerja berada pada kategori rendah. Pimpinan perlu untuk lebih meningkatkan keamanan dalam bekerja. Menurut Gorda (2004: 227) penting bagi perusahaan untuk merumuskan dan melaksanakan program keamanan kerja di lingkungan perusahaan. Sangat penting untuk menciptakan suasana aman dalam pikiran karyawan untuk bekerja di UD. Kalasta, sehingga karyawan tidak ragu untuk bekerja dan tujuan perusahaanpun dapat tercapai.

Berdasarkan kelima dimensi motivasi, secara total kategori motivasi berada pada kategori cukup puas. Hal ini perlu mendapat perhatian dari pihak pimpinan UD. Kalasta agar di masa yang akan datang karyawan bisa lebih termotivasi lagi dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerja karyawan. apabila dikaitkan dengan penilaian kinerja karyawan UD. Kalasta, kinerja karyawan berada pada kategori cukup tinggi. Namun pada indikator kuantitas kerja berada pada kategori rendah. Hal ini dikarenakan oleh rendah motivasi karyawan dalam promosi karier dan keamanan kerja. Rendahnya motivasi ini akan mempengaruhi jumlah produksi yang dihasilkan karyawan tidak dapat memenuhi target produksi dari perusahaan.

Dari hasil penelitian juga ditemukan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Kalasta Dusun Parwatasari Desa Ekasari Kabupaten Jembrana Tahun 2011 sebesar 67,49% sedangkan sisanya sebesar 32,51% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Hal ini berarti jika motivasi meningkat maka kinerja juga akan mengalami peningkatan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan motivasi kerja karyawan di UD. Kalasta, Dusun Parwatasari, Desa Ekasari, Kabupaten Jembrana Tahun 2011 memiliki skor total sebesar 709 kategori cukup tinggi. Namun jika dilihat perdimensinya, gaji berada pada kategori cukup tinggi, promosi karier berada pada kategori rendah, dimensi tempat kerja yang kondusif dengan kategori tinggi, dimensi keamanan kerja pada kategori rendah, dan dimensi perlakuan yang wajar berada pada kategori tinggi.

Kinerja karyawan di UD. Kalasta, Dusun Parwatasari, Desa Ekasari, Kabupaten Jembrana Tahun 2011 memiliki skor total sebesar 858 kategori cukup tinggi. Jika dilihat perdimensinya, dimensi kualitas berada pada kategori tinggi, dimensi kuantitas dengan kategori rendah, dan dimensi pengetahuan kerja dengan kategori cukup tinggi. Dimensi kerjasama dengan kategori sangat tinggi, kemandirian dengan kategori tinggi, dan kreativitas berada pada kategori cukup tinggi. Dengan kinerja yang cukup baik, maka pimpinan harus memperhatikannya dengan lebih baik sehingga jumlah produksi bisa ditingkatkan.

Terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di UD. Kalasta, Dusun Parwatasari, Desa Ekasari, Kabupaten Jembrana Tahun 2011. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja berperan dalam menentukan kinerja karyawan. Besar pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di UD. Kalasta, Dusun Parwatasari, Desa Ekasari, Kabupaten Jembrana Tahun 2011 berdasarkan perhitungan regresi adalah sebesar 0,731. Kontribusi dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Kalasta, Dusun Parwatasari, Desa Ekasari, Kabupaten

Jembrana Tahun 2011 sebesar 67,5% dan sisanya 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan simpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran Untuk pimpinan perusahaan sebaiknya diperhatikan mengenai motivasi kerja terutama dalam hal pemberian gaji agar dilakukan minimal sesuai dengan UMR yang berlaku di wilayah setempat. Gaji yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika karyawan puas akan imbalan yang diperoleh, diharapkan menjadi semangat dalam bekerja yang akhirnya dapat meningkatkan hasil produksi. Selain itu perlu juga diperhatikan mengenai promosi karier karyawan. Penghargaan akan prestasi kerja bagi karyawan dapat berupa kenaikan jabatan. Hal ini berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Perusahaan juga diharapkan lebih memperhatikan keamanan kerja karyawannya dengan melengkapi fasilitas alat keamanan kerja seperti helm pelindung, masker, sarung tangan, sepatu boot, baju kerja, dan kacamata pelindung. Perlu untuk dibuat program keamanan kerja bagi karyawan agar bisa merasa aman dan nyaman bekerja di UD. Kalasta, Dusun Parwatasari, Desa Ekasari, Kabupaten Jembrana.

DAFTAR RUJUKAN

- Admin. 2009. Informasi Upah Minimum Regional (UMR) Tahun 2010, 2011, 2011.
<http://allows.wordpress.com/2009/01/12/informasi-upah-minimum-regional-umr/>. Diakses tanggal 22 Juni 2012.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. Manajemen Penelitian. Edisi Revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian. Edisi Revisi. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ayu Sudewi Mantik, Ni Putu. 2009. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Pertenunan Tri Sakti Karangasem Tahun 2009. Skripsi tidak diterbitkan. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesa.
- Ditya Kusuma Dewi, Ni Putu. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank

- Pembangunan 45 Buleleng. Skripsi tidak diterbitkan. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Dwi Yuni Artini, Ni Made. 2010. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Kopi Bubuk Banyuatis Singaraja Tahun 2010. Skripsi tidak diterbitkan. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali Denpasar Bekerja sama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Hariandja. 2002. Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi Pertama. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kurniawan, Yuli. 2005. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pabelan Cerdas Nusantara Surakarta.
http://etd.eprints.ums.ac.id/752/1/P10_0020113.pdf. Diakses tgl 31 MEI 2012.
- Manullang, Marihot. 2006. Manajemen Personalia. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Moekijat. 2002. Dasar-Dasar Motivasi. Bandung : CV. Pionir Jaya.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia:Kebijakan Kinerja karyawan. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Ratna Sawitri, Ida Ayu Nyoman. 2009. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sumber Alam Semesta Desa Bebalang Kabupaten Bangli. Skripsi tidak diterbitkan. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesa.
- Saydam, Gouzali. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro. Cetakan Ketiga. Jakarta : Djambatan.
- Sedarmayanti. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil. Bandung : PT Refika Aditama
- Simamora, Henry. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.

- Soeprianto. 2000. Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPFE.
- Soeratno, Lincolin Arsyad. 2008. Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis. Edisi Revisi. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Sugiyono. 2009. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: CV. ALFABETA
- Umar, Husein. 2008. Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma positivistic dan Berbasis Pemecahan Masalah. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.