PENGARUH MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWANPADA PERUSAHAAN NUSANTARA TROPICAL FARM (NTF) DI LAMPUNG TIMUR

(Studi pada Karyawan Bagian Produksi)

Didiek Wijaya Agustian

Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Metro
Jl. Ki Hajar Dewantara No. 116, Kota Metro 34111
Telp: 0725-42445
e-mail: pawirosudarso@gmail.com

ABSTRACT

In Nusantara Tropical Farm Company (NTF), there are problems that are lack of motivation given such as giving compensation, incentives or bonuses and attention etc. to the employees. This causes a decrease in employee morale in completing the work that is charged to employees. As for the problem in this research is "Is there any influence between motivation with work achievement of employees at Company Nusantara Tropical Farm (NTF) in Lampung Timur. The purpose of this study is to find out the influence of Motivation with Employee Achievement and the magnitude of the influence of Motivation on Employee Achievement at Nusantara Tropical Farm Company (NTF) in East Lampung. The research method used in analyzing this problem is quantitative analysis and qualitative analysis. In the quantitative analysis the author uses the formula coefficient determinant and product moment correlation. In this writing using two independent variables (Motivation) denoted by the letter (X) and the dependent variable (Achievement work) is denoted by the letter (Y). The sample technique is to determine the number of samples used as research objects. In this study using population techniques referring to the opinion Suharsimi Arikunto where the number of employees in the Company Nusantara Tropical Farm (NTF) is less than 100 that is 56 people in the production. Based on the analysis, it can be concluded as follows: the value of rhitung obtained is 0.819> from the rtabel value at the significance level of 1% = 0.345 and the significant level of 5% = 0.254. This shows the value of 0.19> 0.345; 0.254 or in other words thitung = 0.819 lies between 0.710 to 0.900, then from the product moment correlation is calculated again by using the formula KP (coefficient determinant) to find closeness of relationship between the two variables that is equal to 67.07% which means the existence of a close influence and positive, this means that "the influence of motivation with employee performance has a significant positive effect in Nusantara Tropical Farm (NTF) Company in Lampung Timur.

Keywords — Motivation, Work Achievement

ABSTRAK

Di Perusahaan Nusantara Tropical Farm (NTF), terdapat permasalahan yaitu kurangnya motivasi yang diberikan seperti pemberian konpensasi, insentif atau bonus serta perhatian dan sebagainya terhadap para karyawan. Hal tersebut menyebabkan menurunnya semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah "Apakah ada pengaruh antara motivasi dengan Prestasi kerja karyawan pada Perusahaan Nusantara Tropical Farm (NTF) di Lampung Timur.Tujuan penelitianini adalahinginmengetahui pengaruh Motivasi dengan Prestasi Kerja Karyawan dan besarnya pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Perusahaan Nusantara Tropical Farm (NTF)di Lampung Timur.Metode

penelitianyang digunakan dalam menganalisis permasalahan ini adalah analisis kuantitatif dananalisis kualitatif. Dalam analisis kuantitatif penulis menggunakan rumus koefisien penentu dan korelasi product moment. Dalam penulisan ini menggunakan dua variabel yang bebas (Motivasi) dilambangkan dengan huruf (X) dan variabel terikat (Prestasi kerja) dilambangkan dengan huruf (Y). Adapun teknik sampel yang dilakukan adalah menentukan jumlah sampel yang dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik populasi yang mengacu pada pendapat Suharsimi Arikunto dimana jumlah karyawanyang ada di Perusahaan Nusantara Tropical Farm (NTF) kurang dari 100 yaitu sebanyak 56 orang pada bagian produksi. Berdasarkan analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut: nilai r_{hitung} yang diperoleh yaitu 0,819 > dari pada nilai r_{tabel} pada taraf siginifikan 1% = 0,345 dan taraf signifikan 5% = 0,254. Ini menunjukkan nilai 0,19 > 0,345; 0,254 atau dengan kata lain t_{hitung} = 0,819 terletak antara 0,710 sampai 0,900, kemudian dari hasil korelasi product moment tersebut dihitung kembali dengan menggunakan rumus KP (koefisien penentu) untuk mencari keeratan hubungan antara kedua variabel yaitu sebesar 67,07% yang berarti adanya pengaruh yang erat dan positif, ini berarti bahwa "pengaruh Motivasi dengan Prestasi kerja karyawan mempunyai pengaruh positif yang signifikan di Perusahaan Nusantara Tropical Farm (NTF) di Lampung Timur.

Kata Kunci — Motivasi, Prestasi Kerja

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan keberhasilan suatu pekerjaan ditentukan oleh karyawanyang ada dalam perusahaan tersebut, oleh sebab itu pimpinan berusaha agar bawahan dapat berprestasi. Pada umumnya, karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan di dasarkan atas motivasi untuk memperoleh hasil yang optimal.

Motivasi dalam bekerja dilakukan untuk memperoleh imbalan berupa gaji atau upah, asuransi kesehatan, pemberian insentif, dan pemberian lainnya untuk memotivasi karyawan agar bersemangat dalam menjalan tugas. Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan perlu memberikan motivasi bagi karyawandalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Winhel dalam Herwan (2007) "motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif pada saat tertentu, bila kebutuhan untuk mencapai tujuan yang sangat dirasakan". Berdasarkan pendapat di atas, motivasi itu adalah dorongan dan dalam individu karena adanya suatu rangsangan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu demi tercapainya tujuan yang diharapkan, semaksimal mungkin agar dapat tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efesien.

Tabel 1. Tingkat Absensi Karyawan Pada Bagian Produksi Perusahaan NTF, Tahun 2015

Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Absensi			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
			S	I	A		
Januari	20	56	15	37	50	102	9,11
Februari	19	56	17	42	21	88	8,27
Maret	22	56	11	20	61	92	7,46
April	21	56	22	18	53	93	7,91
Mei	19	56	25	25	77	75	7,05
Juni dan Juli	21	56	22	35	88	75	6,38
Agustus	22	56	34	34	14	82	6,66
September	21	56	16	31	32	79	6,71
Oktober	21	56	30	37	20	87	7,40
November	21	56	10	21	38	69	5,87
Desember	17	56	27	30	36	93	9,77

Sumber: Perusahaan NTF, Tahun 2015.

Pada Tabel diatas, terlihat bahwa ketidakhadiran karyawan masih relatif tinggi, dimana ketidakhadiran karyawan tanpa keterangan masih sangat dominan dibandingkan dengan memberikan keterangan sakit ataupun izin. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan November 2015 yaitu sebesar 9,77 % dan terendah pada bulan oktober 2014 yaitu sebesar 5,87 %.

Berdasarkan padaTabeldiatas dapat dilihat tingkat absensi yang terjadi setiap bulannya. Dari tingkat absensi yang terjadi dapat digunakan sebagai salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan pada Bagian Produksi Perusahaan Nusantara Tropical Farm.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul yaitu: "Pengaruh Motivasi Dalam Meningkatkan Prestasi kerja Karyawan Pada Perusahaan Nusantara Tropical Farm (NTF) di Lampung Timur

2. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Pengertian dan Peranan Manajemen Personalia

Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengembangan, pembagian kompensasi, penginterprestasian, dan pemeliharaan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan perusahaan, individu dan masyarakat, (Ranupandojo dan Husnan, 2002).

Efektif tidaknya penggunaan tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh pembinaan, pengaturan, pengurusan, pendayagunaan dan pengembangan yang dilakukan oleh manajemen personalia, karena manajemen personalia mempunyai tanggungjawab langsung terhadap pembinaan tenaga kerja yang menjadi bawahannya sehingga manajemen mempunyai tanggungjawab yang besar terhadap efektivitas tenaga kerja.

Manajemen personalia menurut seorang ahli adalah: Perencanaan pengorganisasian, mengarahkan dan pengawasan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi dan pemeliharaan tenaga kerja untuk tujuan membantu atau menunjang tujuan sosial, individu dan organisasi (Flippo, 2000).

Fungsi – fungsi Manajemen Personalia

Dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka seseorang kepala personalia atau kekaryawanan perlu melaksanakan berbagai fungsi dan manajemen personalia. Fungsi-fungsi manajemen personalia adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan
b. Pengorganisasian
c. Pengarahan
d. Pengendalian
e. Pengadaan
f. Pengembangan
g. Kompensasi
h. Pengintegrasian
i. Pemeliharaan
j. Kedisplinan
k. Pemberhentian, (Hasibuan, 2001).

Pengertian Motivasi

Keberhasilan suatu organisasi antara lain ditentukan oleh karyawan yang ada pada organisasi tersebut. Sehubungan dengan itu menjadi kewajiban setiap pimpinan agar setiap bawahannya bersemangat dalam bekerja.

Di dalam buku manajemen personalia, pengertian motivasi adalah sebagai berikut "Motivasi berarti memberikan motif, menimbulkan, atau yang menimbulkan dorongan, motivasi juga dapat diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak" (Manullang, 2001).

"Keseluruhan proses memberikan motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka akan bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis" (Siagian, 2002).

Berdasarkan pendapat para pakar yang telah diuraikan di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi mempunyai pengertian sebagai berikut:

a. Untuk mempengaruhi bawahan dengan jalan memberi sesuatu yang diinginkan oleh bawahan, agar bawahan dapat berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan.

b. Motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Teori – Teori Motivasi

Dalam pembahasan penelitian ini, teori yang dipergunakan adalah teori Maslow yang mengarahkan pada tingkat kebutuhan manusia sesuai dengan situasi dan kondisinya.

Masing-masing karyawan dibawa ke dalam berbagai maksud dan tujuan, kepentingan kebutuhan, kesesuaian, kegemaran, serta kecakapan dan kemampuan kerja. Adapun hinarki kebutuhan menurut Maslow dalam buku manajemen persoanlia adalah:

a. *Physcologecal Needs*, adalah kebutuhan badaniah meliputi: sandang, pangan dan pemuas seksual.

b. *Safety Needs*, adalah kebutuhan akan keamanan, baik kebutuhan akan keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan harta.

c. *Social Needs*, adalah kcbutuhan sosial mcliputi kebutuhan akan pcrasaan diterima oleh orang lain, kebutuhan akan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju atau berprestasi dan kebutuhan akan ikut serta.

d. *Esteem Needs*, adalah kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan harga din dan pandangan baik dan orang lain terhadap kita.

e. *Self Actualization Needs*, adalah kebutuhan kepuasan diri, yaitu kebutuhan akan nilai dan kepuasan yang dianggap dan pekerjaan, (Manullang, 2001).

Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi antara lain:

a. Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan pimpinan.
b. Untuk meningkatkan kegairahan kerja karyawan.

c. Untuk meningkatkan disiplin karyawan.
d. Untuk menjaga kestabilan karyawan.
e. Untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.
f. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
g. Untuk mempertinggi moral karyawan.
h. Untuk meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan dan tugas-tugasnya.
i. Untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
j. Untuk memperbesar partisipasi karyawan, (Handayani, 2001).

Proses Motivasi

Dalam proses motivasi, pimpinan harus dapat mengetahui beberapa cara yang ada dibawah ini, yaitu:

a. Menetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, kemudian para karyawan dimotivasi kearah tujuan itu.

b. Pentingnya mengetahui keinginan para karyawan dan bawahannya, dan tidak hanya dilihat dan kepentingan pimpinan saja

c. Harus dilakukan komunikasi yang baik dengan para karyawan serta bawahannya.

d. Proses motivasi perlu mengetahui tujuan-tujuan organisasi dan kepentingan karyawan.

e. Sebagai pimpinan, penting untuk memberikan bantuan kepada organisasi dan individu anggotanya.

f. Pimpinan harus berusaha membentuk *team work* yang bisa mencapai tujuan organisasi dan bagian ini sangat penting.

Prestasi Kerja

Menurut Suyadi Prawiro Sentono (2001), kinerja atau prestasi kerja adalah *"Performance* (kinerja) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika".

Prestasi Kerja adalah Sikap-sikapindividu maupun kelompok-kelompok terhadap lingkungan kerjanya

terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan utama organisasi" (Westra, 2001).

Dari pendapat di atas dapat dikemukan bahwa, dalam Prestasi kerja mengandung unsur-unsur kejiwaan dan kebatinan yang membutuhkan kemauan kerja yang terlihat dalam perilaku pekerjaan mereka. Jadi kebenaran Prestasi kerja itu merupakan sikap dan tingkah laku manusia dalam organisasi yang berjalan sesuai dengan tujuan organisasi sehingga karyawan dan pekerjaanya dapat lebih tekun, efisiensi, sehingga mendapat hasil yang maksimal. Untuk meningkatkan hasil produktifitas lebih tinggi lagi, perlu suatu organisasi tersebut menimbulkan Prestasi kerja padakaryawannya. Prestasi kerja karyawan yang tinggi maka dapat memberikan sikap yang positif, Seperti:

1. Kesetiaan
2. Kegembiraan
3. Kerjasama
4. Kebanggaan dalam dinas
5. Ketekunan dalam kewajihan

Hubungan Prestasi kerja yang tinggi dapat dilihat dan berbagai wujud prilaku karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi, oleh karena itu Prestasi kerja yang tinggi menentukan dan berperan dalam kehidupan dan kelangsungan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selanjutnya dalam lingkungan kerja, Prestasi kerja yang tinggi akan terlihat dalam bentuk sebagai berikut:

a. Bekerja dengan puas.
b. Senang dan tidak merasa jenuh.
c. Saling bantu-membantu.
d. Kerja extra dengan dijalankan tanpa mengeluh.

Kekurangan atas alat-alat. biaya-biaya dan keahlian lain diterima dengan penuh perhatian, (Muhajir, 2003).

Tujuan Peningkatan Prestasi Kerja

Tujuan peningkatan Prestasi kerja ini bertujuan dan bermanfaat bagi organisasi dan instansi dalam mencapai tujuan sebaik mungkin. Seperti yang diuraikan dalam buku Manajemen Personalia yang antara lain sebagai berikut produktifitas kerja karyawan yang akan meningkat. karena kualitas dan kuantitas produksi semakin

meningkat. karena pimpinan atau keahlian karyawan semakin baik.

a. Bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari para karyawan kepada masyarakat karena pelayanan yang lebih baik merupakan daya tanggap yang sangat tinggi.

b. Moral karyawan akan lebih karena keahlian dan ketrampilan sesuai dengan pekerjaan sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan dengan baik.

c. Peningkatan karir karyawan semakin besar karena kerampilan dan prestasi kerjanya lebih baik.

d. Pimpinan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang baik.

e. Seorang pemimpin akan lebih baik, hubungan akan lebih luas, motivasi akan lebih terarah, sehingga pembinaan kerjasama vertical dan horizontal semakin harmonis.

f. Balas jasa (gaji, upah. Insentif) karyawan akan meningkatkan karenaPrestasi kerja mereka semakin besar.

Karyawan akan memberikan manfaat yang baik kepada masyarakat karena mereka akan merasa di layani, (Hasibuan, 2001).

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Prestasi kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya. Karena menyangkut sikap pengertian Prestasi kerja mencangkup berbagai hal seperti : kondisi, emosi dan kencenderungan prilaku seseorang. Prestasi itu tidak nampak secara nyata, tetapi dapat terwujud dalam suatu pekerjaan. Oleh sebab itu, Prestasi kerja walaupun sulit dan abstak tetap perlu mendapatkan perhatian.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Prestasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Faktor Nilai
b. Faktor Kesehatan Jiwa
c. Faktor Kesehatan Jasmaniah

Hasil penelitianyang dilakukan oleh Palmore (1969) di Amerika Serikat membuktikan bahwa manusia yang menyenangi pekerjaanya cenderung berumur lebih panjang dibandingkan dengan menghadapi pekerjaan yang

mereka kurang senangi. Ketiga faktor tersebut diatas, dalam kehidupan organisasi modern sering menjadi ukuran tingkat kematangan organisasi dan sering dianggap sebagai kewajiban organisasi untuk memperbaikinya.

Beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, antaralain yaitu:

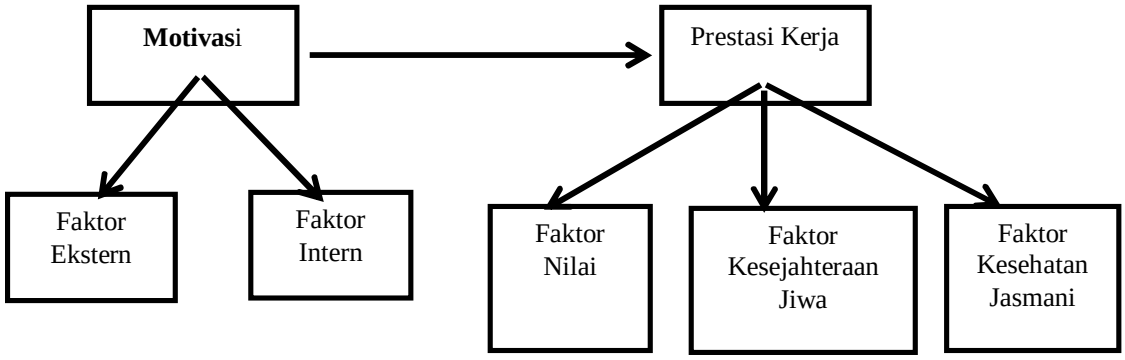
a. Pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian.
b. Pekerjaan yang menyediakan pekerjaan yang lengkap.
c. Pekerjaan yang menyediakan informasi yang lengkap.
d. Pimpinan yang lebih banyak mendorong tercapainya suatu hasil dan tidak terlalu banyak atau ketat dalam melakukan pengawasan.
e. Pekerjaan yang memberikan penghasilan yang cukup memadai.
f. Pekerjaan yang memberikan tantangan untuk lebih mengembangkan diri.
g. Pekerjaan yang memberikan rasa aman dan kesenangan.

Kerangka Pikir

Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja pada karyawannya sedemikian rupa, sehingga mereka akan bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efesien dan ekonomis. Sedangkan Prestasi kerja merupakan proses melakukan pekerjaan lebih giat, agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh sesuai dengan kebutuhan utama organisasi.

Dalam hal ini motivasi mempunyai hubungan dengan Prestasi kerja karyawan di sebabkan keberhasilan suatu organisasi tersebut, karena Prestasi kerja karyawan terutama adanya dorongan yang dipengaruhi oleh suatu yang ada dalam diri seseorang sering disebut (motivasi internal), sedangkan adanya dorongan yang datang dan orang lain, dalam bentuk suatu tekanan dan luar (motivasi eksternal), dimana kesemuanya ini adalah untuk mencapai suatu tujuan dan pada organisasi.

Berikut ini adalah skema dan Kerangka pemikiran penelitian.



Sumber: Penelitian Terdahulu

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau perumusan jawaban sementara yang mungkin benar atau mungkin juga salah, dan akan di tolak jika salah atau palsu, dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya. Penolakan dan peneriman hipotesis dengan begitu sangat tergantung kepada hasil-hasil penyelidikan terhadap fakta-fakta yang dikumpulkan, (Hadi, 2003).

Berdasarkan uraian di atas maka dalam penulisan penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai penelitian berikut : "Adanya Pengaruh antara Motivasi dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Nusantara Tropical Farm (NTF) di Lampung Timur ".

3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dan unit analisis yang dicari dan didengar (Koentjaraningrat, 2001). Populasi adalah sejumlah individu dari mana diambilnya sample tersebut (Kartono, 2002). Dan dua pendapat dan pengertian tersebut maka penulis dapat menyimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan unit atau individu keseluruhan. Didalam penulisan ini yang akan dijadikan populasi adalah keseluruhan karyawan Bagian Produksi di Perusahaan Nusantara Tropical Farm yang berjumlah 56 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian atau populasi yang akan diteliti. Apabila subjek kurang dan 100 orang. Lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan populasi

selanjutnya, jika jumlah subjeknya lebih dan 100 maka diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2003). Dan pendapat tersebut diatas maka penulis dapat menentukan banyaknya sampel yang akan penulis teliti dari jumlah populasi yaitu:

$\frac{100 \times 56}{100}$ = 56 orang karyawan

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Stratefield Random Sampling* dan *proporsional Random Sampling* yaitu mengambil data yang benar-benar terpilih menurut ciri khusus yang dimiliki sampel dan data yang diambil merupakan data yang terbaru dan diambil secara acak. Sampel yang dijadikan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi pada Bagian Produksi Perusahaan Nusantara Tropical Farm di Lampung Timur.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu studi kepustakaan (*Library Reserch*) dan penelitian langsung dilapangan (*Field Resereh*) yang meliputi:

a. Observasi.
b. Wawancara
c. Angket Kuesioner
d. Dokumentasi

Analisis Kualitatif

Menganalias permasalahan serta cara pemecahanya dengan menggunakan teori-teori yang berkenaan dengan masalah yang menjadi pokok permasalah dalam hal ini yaitu masalah motivasi.

Analisis Kuantitatif

Analisis yang didapat dari angket penelitian adalah untuk mengetahui "Peranan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Nusantara Tropical Farm (NTF) di Lampung Timur". Untuk mengetahui hubungan antara dua variabel itu adalah Motivasi dan Prestasi Kerja, disini penulis menggunakan teknik korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n.\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n.\sum X^2 - (\sum x^2))(n.\sum Y^2) - (\sum Y^2)}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y
X = Vaniabel X (Hasil skor variahel bebas)

Y = Variabel Y (Basil skor variabel terikat)
N = Jumlah Sampel
XY = Product Moment X kali Y
(Spearmen Brown, dalam Herwan, 2000).

Sebelum dimasukan dalam rumus tersebut, maka hasil angket yang telah dikumpulkan, penulis mentabulasikan table dimana ketentuan penilaianya sebagai berikut:

Dimana nilai r terletak arftara – 1 < r < 1

- r = –1 berarti ada korelasi negative sempuma antara variabel X dan Y
- r = 1 adalah korelasi positif sempurna antara variahel X dan Y
- r = 0 berarti tidak ada korelasi antara variabel X dan Y (Anto Dadjan, 2002).

Setelah r (kolerasi) diketahui, maka untuk melihat seberapa besar hubungan motivasi yang diberikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan,menggunakan rumus:

Rumus : **KPr^2 x 100%**

(Sudjana, 2001).

Untuk melihat apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak, beberapa ketentuan yang harus diindahkan sebagai berikut:

1. Tolak hipotesis nihil (Ho) dengan tingkat signifikan ditafsir sebesar 1% dan 5% jika Ternyata “r” tabel lebih besar dan pada “r” hitung pada derajat kebebasan (d.b) tertentu.
2. Terima hipotesis nihil (Ho) dengan tingkat signifikan sebesar 1% dan 5%jika temyata “r” hitung lebih besar “r” tabel pada derajat kebebasan (d.b) tertentu. Sedangkan untuk besar kecilnya hubungan tersebut. maka penulis mengutip klasifikasi standar

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Kualitatif

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk mempengaruhi bawahan dengan jalan memberikan sesuatu yang diinginkan oleh bawahan agar bawahan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan serta yang lebih penting lagi agar karyawan dapat berprestasi dalam bekerja.

Prestasi kerja merupakan sikap dan tingkah laku manusia dalam organisasi / perusahaan yang berjalan sesuai dengan tujuan organisasi / perusahaan tersebut, sehingga karyawan dalam menjalankan pekerjaannya lebih sesuai, efisien dalam mencapai hasil yang maksimal untuk mendapatkan produktifitas yang lebih baik.Pimpinan organisasi perlu menimbulkan Prestasi kerja dan pada karyawannya,dalam hubungannya dengan ini maka pimpinan telah melaksanakan motivasi kepada karyawannya, Sebagai uraian keberhasilan dan motivasi yang diberikan pimpinan terhadap Prestasi kerja karyawan pada bagian produksi di Perusahaan Nusantara Tropical Farm (NTF) adalah sebagai berikut:

- Kedisiplinan Kerja Karyawan
- Gairah Kerja Karyawan
- Kerajinan Kerja Karyawan.
- Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan uraian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa setelah adanya pemberian Motivasi dengan baik oleh Pimpinan, Prestasi kerja karyawan semakin baik.

Analisa Kuantitatif

Untuk menganalisa antara Peranan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada bagian produksi di Perusahaan Nusantara Tropical (NTF),maka penulis menggunakan rumus *Product Moment*, dapat dilihat dan hasil kuesioner terlampir.

Hasil kuesioner terlampir menunjukkan data tentang peranan motivasi dengan prestasi kerja karyawan padabagian produksi di Perusahaan Nusantara Tropical (NTF), yang di peroleh dan 56 responden, sehingga dan tabel tersebut dapat diketahui dan masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

N = 56

ΣX = 1310

ΣY = 1247

ΣX^2 = 32.286

ΣY^2 = 29.309

ΣXY = 32.286

Untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel X (motivasi) dan variabel Y (prestasi kerja), maka di atas dibuat dalam perhitungan dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = (n.\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y))/\sqrt{((n.\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\ (n.\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2))}$$

$$r_{xy} = (56.(30.473) - (1.310)(2.247))/(\sqrt{(56\,(32.286) - [(1.310)]^2)\ \sqrt{(56\,(29.309) - [(1.247)]^2)}})$$

$$r_{xy} = \frac{1.706.488 - 1.633570}{\sqrt{1.808.016 - 1.716.100}\ \sqrt{1.641.304 - 1.555.009}}$$

$$r_{xy} = \frac{72.918}{\sqrt{91.916}\ \sqrt{86.295}} \quad r_{xy} = \frac{72.918}{\sqrt{203.117}\ \sqrt{293.760}}$$

$$r_{xy} = \frac{72.918}{99.061.276}$$

$$r_{xy} = 0,819$$

Dari perhitungan diatas diperoleh nilai r = 0,819 dengan demikian berarti antar variabel bebas (Motivasi) dengan variabel terikat (Prestasi Kerja) mempunyai tingat hubungan yang kuat dan positif, yang berarti insentif naik dan semangat kerja juga naik.

Kemudian dan rumus koefisien korelasi product moment dihitung kembali dengan mengunakan rumus KP (Koefisien Penentu) untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel (motivasi) dengan variabel terikat (Prestasi Kerja) yang dinyatakan dalam persentase, adalah sebagai berikut:

KP = (r^2) x 100%
KP = ($0,819^2$) x 100%
KP = 0,670761 x 100%
KP = 67,0761%

Dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa sumbangan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan padabagian produksi di Perusahaan Nusantara Tropical (NTF), yang sebesar 67,0761% sedangkan sisanya disebabkan oleh faktor-faktor lain diluar faktor motivasi.

Adapun keeratan hubungan antara Motivasi dengan Prestasi Kerja adalah menpunyai korelasi yang tinggi, Dimana r hitung' yang diperoleh 0,819 dan apabila dikonsultasikan dengan interprestasi nilai r terletak antara 0,71 – 1,00. Setelah diketahui hasil r 0,819, dan apabila dikonsultasikan dengan nilai "r untuk n = 56, baik pada signifikan 5 % = 0,254, maupun pada taraf signifikan 1 % = 0,345 (tabel terdapat pada lampiran), ternyata r hitung lebih besar dari r atau 0,819> 0,245 dan 0,819.0,345.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka hipotesis yang penulis kemukakan bahwa "Ada pengaruh antara Motivasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Nusantara Tropical (NTF)" dapat diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Bertitik tolak dari pembahasan yang telah diuraikan yang terdahulu, maka penulis dapat menyimpulkan hasil penelitian yang penulis lakukan yaitu Motivasi yang dapat dilakukan oleh pimpinan telah berjalan dengan baik, dilihat dariPrestasi Kerja Karyawan yang semakin meningkat.

1. Adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap prestasi kerja karyawanPerusahaan NTF, Sebanyak 28 responden (50 %) menyatakan bahwa motivasi yang diberikan sangat cocok atau sangat sesuai, 17 responden (30,36 %) menyatakan bahwa motivasi yang diberikan kurang cocok atau kurang sesuai dan 11 responden (19,64 %) menyatakan bahwa Motivasi yang diberikan tidak sesuai. Sedangkan yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan diperoleh hasil: Sebanyak 27 responden (48,21 %) menyatakan bahwa Kinerja Karyawan sangat baik / meningkat, 17 responden (30,36 %) menyatakan bahwa kinerja karyawan kurang baik / kurang meningkat, 12 responden (21,43 %) menyatakan Kinerja Karyawan tidak baik / tidak meningkat.

2. Hal ini terbukti dari hasil penelitian, adalah "r hitung" 0,819 lebihbesar dan "r "1% (n = 56) 0,345 dan 5 % (n = 56) = 0,254. dan keeratan hubungannya digunakan daftar interprestasi dengan hasil "r hg" 0,819 terletak diantara 0,71 sampai dengan 1,00 dengan kriteria tinggi, jadi pengaruh antara kedua variabel kuat atau tinggi ini berarti bahwa: "Ada hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi yang diberikan dengan Prestasi Kerja Karyawan di Perusahaan Nusantara Tropical Farm".

3. Adapun besarnya pengaruh antara Motivasi terhadap Prestasi Kerja karyawan di Perusahaan Nusantara Tropical Farm adalah sebesar 67,0761% dan Koefisien Penentu atau rumus KP.

Saran-saran

Adapun saran yang penulis kemukakan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya peranan Motivasi oleh Perusahaan, dalam menunjang Prestasi Kerja Karyawan lebih ditingkatkan lagi atau paling tidak harus dipertahankan usaha-usaha motivasi yang telah dilaksanankan.

2. Agar Perusahaan Nusantara Tropical Farm (NTF) memberikan sanjungan atas hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawannya sehingga karyawan tersebut lebih termotivasi lagi untuk meningkatkan Prestasi kerjanya.

3. Hendaknya pelaksanaan Motivasi juga memperhatikan latar belakang pendidikan, keahlian dan masa kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Alex, S. Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalia*. Ghalia Jakarta.

Amirullah.2002. *Perilaku Konsumen*. Penerbit: Graha Ilmu Jakarta.

Anto Dajan. 2000. *Pengantar Metode Statistik*. Jilid I,II. LP3ES Jakarta.

Arikunto Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Bina Aksara.

Flippo. B. Edwin. 2000. *Manajeman Personalia*. Ghalia Jakarta.

Handayani, Soewarno. 2001. *Tujuan Motivasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Herwan. 2000. *Pengantar Metode Statisti. Jilid 2*. LP3ES Jakarta.

Koentjoroningrat. 2001. *Metode Penarikan Sampel.* Penerbit: PT. Gunung Agung Jakarta.

Kartono, Kartini. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan.* Penerbit: CV. Rajawali Jakarta.

Nawawi. 2008. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Ghalia.

Noeng Muhajir, 2003. *Teori Prestasi Kerja*. Penerbit: Rake Sarasin, Yogyakarta.

M. Manulang. 2001. *Pokok-Pokok Penyempurnaan Tenaga Kerja*. Penerbit : Ghalia Indonesia Jakarta.

Melayu SP. Hasibuan, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.

Poerwadarmita. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Gunung Agung. Jakarta.

Ranu Pandojo, Heidjrahman. 2002. *Fungsi Manajemen Personalia*, Jakarta: Kencana.

Robbin P. Stephen & Coutler Mary. 2010. *Management. Edisi 10th. Inc. Publishing as Prenticel Hall. New Jersey*.

Soerjono Soekanto. 2000. "*Sosiologi: Suatu Pengantar*." Penerbit: Rajawali Pers, Jakarta.

Sudjana. 2001. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung : Sinar Baru.

Sutrisno Hadi. 2002. *Perkembangan Peserta Didik*. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.

S.P. Siagian. 2002. *Kiat Meningkatkan Productivitas Kerja*. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.

Westra Priata. 2001. *Perubahan dan Pengembangan Organisasi*. Sinar Baru Bandung