

## HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA NUSA SARI PABRIK TAHU SUMEDANG

Salma Farisyah Sidiq<sup>1</sup>, Nina Sri Indrawati<sup>2</sup>, Herman<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia  
Email korespondensi: <sup>1</sup> salmafaryah@yahoo.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang. Jenis penelitian ini merupakan penelitian verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey*. Jenis data yang digunakan oleh peneliti dua jenis data yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan data primer dan sekunder. Metode penarikan sampel dengan metode sensus dimana seluruh populasi karyawan sejumlah 63 orang dijadikan responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis koefisien kolerasi rank spearman, dan uji hipotesis koefisien kolerasi. Hasil dari analisis deskriptif didapatkan bahwa motivasi kerja pada Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang Sangat baik, dengan hasil rata-rata total tanggapan responden sebesar 85% yang berada pada interval 80%-100% yang artinya motivasi kerja pada Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang sangat baik. Kinerja karyawan pada Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang sangat baik. Hasil analisis koefisien kolerasi rank spearman sebesar 0,559 yang berada pada interval 0,40-0,599 yang artinya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang dengan tingkat hubungan yang sedang. Hasil penelitian ini mengimplikasikan pentingnya mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan baik dengan memberikan *reward* dan *punishment* serta meningkatkan metode penyelesaian pekerjaan yang lebih efektif.

**Kata kunci:** kepuasan kerja, kinerja karyawan, motivasi kerja, produktivitas, sumber daya manusia

### ABSTRACT

*This study aims to determine the relationship between work motivation and employee performance at Nusa Sari Sumedang Tofu Factory. This type of research is a verification research with explanatory survey research methods. The types of data used by researchers are two types of data, namely qualitative data and quantitative data. The data sources used are primary and secondary data. The sampling method is the census method in which the entire population of 63 employees is used as respondents. The analytical method used is descriptive analysis, Spearman rank correlation coefficient analysis, and correlation coefficient hypothesis testing. The results of the descriptive analysis found that work motivation at Nusa Sari Sumedang Tofu Factory was very good, with an average total response of 85% of respondents who were in the 80%-100% interval, which means that work motivation at Nusa Sari Sumedang Tofu Factory was very good. Employee performance at Nusa Sari Sumedang Tofu Factory is very good. The results of the correlation coefficient analysis of Spearman rank of 0.559 which are in the interval 0.40-0.599, which means the relationship between work motivation and employee performance at Nusa Sari Sumedang Tofu Factory with a moderate level of relationship. The results of this study imply the importance of maintaining and increasing employee motivation both by providing rewards and punishments as well as improving more effective work completion methods.*

**Keywords:** *employee performance; human resource; job satisfaction, productivity, work motivation*

---

### KETERANGAN ARTIKEL

Riwayat Artikel: diterima: 28 Juni 2021; direvisi: 10 Juli 2021; disetujui: 25 Juli 2021  
Copyright©2022.

---

## PENDAHULUAN

Asia Tenggara yang telah dilakukan secara bertahap mulai KTT ASEAN di Singapura pada tahun 1992. Tujuan dibentuknya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) untuk meningkatkan stabilitas perekonomian di kawasan ASEAN, serta diharapkan mampu mengatasi masalah-masalah di bidang ekonomi antar negara ASEAN. Konsekuensi atas kesepakatan MEA tersebut berupa aliran bebas barang bagi negara-negara ASEAN, dampak arus bebas jasa, dampak arus bebas investasi, dampak arus tenaga kerja terampil, dan dampak arus bebas modal. Hal-hal tersebut tentunya dapat berakibat positif atau negatif bagi perekonomian Indonesia. Oleh karena itu dari sisi pemerintah juga dilakukan strategi dan langkah-langkah agar Indonesia siap dan dapat memanfaatkan momentum MEA. Salah satu hal yang harus dipertimbangkan dalam sebuah persaingan pasar bebas tenaga kerja agar tidak kalah dalam persaingan pasar bebas ialah kinerja sumber daya manusia. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan nilai positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Menurut Rahmadita (2013) Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Menurut Hasibuan (2012) Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upaya dayanya untuk mencapai kepuasan.

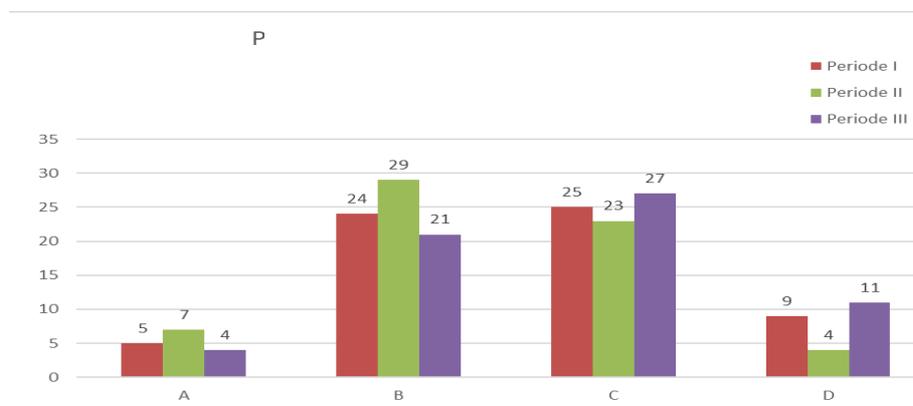
Setiap perusahaan memiliki harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya. Menurut Suparyadi (2015) Manajemen kinerja karyawan atau pegawai, pada dasarnya adalah suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi".

Menurut Priansa (2011) kinerja merupakan kinerja atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Untuk mencapai tujuan perusahaan, organisasi juga memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi berprestasi dan etos kerja keras, dan tidak kalah pentingnya adalah mempunyai komitmen kuat pada organisasi.

Motivasi dapat memicu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Namun dalam kenyataan yang dialami oleh Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Karyawan Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang sering dihadapkan dengan berbagai masalah seperti tingkat ketidakhadiran yang buruk dalam tiga periode terakhir (dalam kurun

waktu/enam (6) bulan) dan juga tingkat kinerja karyawan yang tidak konsisten. Masalah tersebut dapat terjadi karena kurangnya motivasi, dan tidak ada komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Selain permasalahan absensi, perusahaan juga memiliki masalah terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat dari tingkat penilaian kinerja karyawan. Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang memiliki standar penilaian kinerja yang terdiri dari empat aspek, yaitu target dengan bobot penilaian sebesar 30%, kualitas dengan bobot penilaian sebesar 30%, ketepatan waktu dengan bobot 20%, dan juga kedisiplinan karyawan dengan bobot 10%. Dari semua aspek yang dinilai, karyawan akan dievaluasi berdasarkan kinerja yang ditunjukkan dalam kurun waktu satu periode kerja yaitu 6 bulan, berikut adalah standar dan hasil penilaian kinerja karyawan Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang.



**Gambar 1. Penilaian Kinerja Tahun 2017 – 2018 Periode I – III**

Upaya untuk meningkatkan kehadiran dalam rangka mencapai peningkatan kinerja bukan merupakan hal yang tidak mungkin untuk dilakukan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan upah atau gaji kepada karyawan setiap bulannya. Faktor-faktor yang menyebabkan ketidakhadiran karyawan meningkat di antaranya yaitu rendahnya upah yang diberikan kepada karyawan. Berikut tabel 1 perbandingan pendapatan antara gaji dan tunjangan tiap periodenya.

**Tabel 1. Pendapatan Karyawan Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang Bulan Juli 2017 – Desember 2018**

Periode	Gaji atau Upah Perbulan	Bonus Capai Target	Tunjangan Hari Raya	Tunjangan Lembur	Total
Periode I	Rp 2.300.000	Rp 200.000	Rp 300.000	Rp 100.000	Rp 2.750.000
Periode II	Rp 2.500.000	Rp 300.000	Rp 500.000	Rp 125.000	Rp 3.425.000
Periode III	Rp 2.500.000	Rp 300.000	Rp 500.000	Rp 125.000	Rp 3.425.000

Selain peningkatan gaji, perusahaan memberikan fasilitas yang dapat menunjang sarana maupun prasarana kegiatan karyawan, hal ini dilakukan agar karyawan memiliki motivasi bekerja yang tinggi. Berikut adalah fasilitas yang diberikan oleh perusahaan guna meningkatkan motivasi dalam bekerja.

**Tabel 2. Fasilitas yang Diberikan Perusahaan**

Jenis Kebutuhan	Fasilitas yang di dapat dari perusahaan
Kebutuhan Psikologis	Makan siang Kantin
Kebutuhan Rasa Aman	Adanya tempat parkir kendaraan Jaminan kesehatan (BPJS) kesehatan Jaminan ketenagakerjaan
Kebutuhan Sosial	Dapur Kumpul keluarga
Kebutuhan Penghargaan	Promosi Bonus
Kebutuhan Aktualisasi Diri	Penghargaan untuk karyawan yang berprestasi Hukuman untuk yang karyawan bekerja di bawah Standar

Berdasarkan data-data tersebut diatas dapat diketahui bahwa pentingnya motivasi pegawai bagi suatu organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang.

#### KAJIAN LITERATUR

Motivasi sangat penting peranannya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan motivasi yang tinggi maka kinerja dari pegawai akan mengalami peningkatan, sedangkan jika motivasinya rendah maka kinerja dari pegawai akan mengalami penurunan.

Menurut Hasibuan (2012) motivasi memiliki dua jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, motivasi positif maksudnya adalah dorongan bagi karyawan agar bekerja dengan baik dan sesuai apa yang diharapkan. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja. Motivasi negatif maksudnya tekanan yang diberikan agar tidak melakukan pelanggaran atau kesalahan yang sama dengan memberikan hukuman kepada mereka pekerjanya yang kurang baik. Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahannya dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang akan akibatnya kurang baik. Kesimpulan yang dapat diambil bahwa motivasi adalah suatu dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja diukur melalui beberapa indikator, yaitu yang pertama motivasi positif yang terdiri dari kehadiran, gaji dan tunjangan, dan penghargaan hasil kerja. Kedua adalah motivasi negatif yang terdiri dari pengakuan serta peringatan & hukuman.

Diperkuat oleh penelitian Priatni (2012), Aini (2014), Nazaruddin (2012), Arfian (2013), dan Oktavianti (2016) yang menggunakan indikator motivasi kerja yang sama dengan peneliti, hal ini sesuai dengan teori Hasibuan (2012) yang menyatakan motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang atau bisa diartikan juga sebagai hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penelitian setiap pekerjaan. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan. Kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama. Menurut Edison (2016) yang menjadi indikator kinerja adalah target, kualitas, waktu penyelesaian,

dan taat asas, tidak hanya memenuhi target, kualitas dan tepat waktu, tetapi harus juga dilakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Priatni (2012) terdapat persamaan dalam penelitian perusahaan dengan tempat yang berbeda yang memakai indikator kinerja karyawan yang sama dengan peneliti. Priatni (2012) melakukan penelitian tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Aero Perdana Internusa dengan persamaan indikator kinerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yaitu Priatni (2012) penelitian tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Aero Perdana Internusa dengan metode analisis yang digunakan yaitu dengan metode statistik rank spearman, dengan hasil  $r$  sebesar 0.535 yang artinya motivasi dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat. Aini (2014) penelitian tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Pertamina Retail di Bright Surabaya dengan metode yang digunakan yaitu dengan metode korelasi product moment, dengan hasil korelasi sebesar 0,504 yang artinya hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang positif.

Nazaruddin (2012) penelitian tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Maros Makassar pada penelitiannya digunakan metode analisis product moment dengan hasil  $r$  sebesar 0,274 yang berarti uji korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja Pegawai terbukti ada hubungan yang kurang signifikan. Arfian (2013) penelitian tentang hubungan motivasi terhadap kinerja Cipaganti Travel Bandung, pada penelitiannya digunakan metode analisis product moment dengan hasil  $r$  sebesar 0,274 yang berarti uji korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja Pegawai terbukti ada hubungan yang kurang signifikan. Oktavianti (2016) penelitian tentang hubungan motivasi dengan kinerja karyawan Hotel Lorin Sentul Bogor, metode analisis yang digunakan yaitu dengan metode analisis korelasi product moment dengan hasil  $r$  korelasi sebesar 0,459 yang artinya terdapat hubungan positif, dan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan alat ukur skala motivasi kerja dan metode dokumentasi kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan-paparan sebelumnya bahwa motivasi karyawan dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri, dan menentukan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini berkaitan dengan kinerja yang merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang, sedangkan motivasi itu sendiri merupakan kemauan, kerelaan seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuannya yaitu prestasi dalam bekerja. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

**H<sub>1</sub>** : diduga motivasi kerja karyawan pada Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang kurang baik.

**H<sub>2</sub>** : diduga kinerja karyawan pada Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang kurang baik.

**H<sub>3</sub>** : diduga terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pada Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang

## **METODE PENELITIAN**

Metode penarikan sample diperlukan saat penulis melakukan penelitian di Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang yang jumlah karyawannya yaitu 63 responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yaitu 63 responden. Metode penelitian ini disebut juga dengan sensus, maka dari itu peneliti memilih semua karyawan sebanyak 63 karyawan untuk dijadikan responden dalam penelitian karena peneliti menggunakan metode penarikan sampel dengan metode sensus. Sampel yang diambil pada

penelitian ini yaitu populasi di bagian pemasaran juga di bagian produksi, karena pada bagian ini karyawan memiliki kriteria yang sama, yaitu memiliki target maupun penilaian kinerja dengan indikator yang sama.

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu (1) Data primer meliputi karakteristik responden dan persepsi responden terhadap variabel (motivasi kerja dan kinerja karyawan) dan (2) Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data-data yang tersedia pada Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, penyebaran kuisisioner, dan observasi. Pembagian kuisisioner dilakukan secara langsung kepada karyawan Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang. Kemudian pertanyaan dalam kuisisioner tersebut akan diukur dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Metode analisis data yang dilakukan pertama adalah analisis deskriptif untuk mendeskripsikan tanggapan responden dihitung menggunakan rumusa tanggapan total responden sebagai berikut.

$$\text{Tanggapan total responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100 \quad (1)$$

Menurut Sugiyono (2014) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut.

Sangat Tidak Baik	Tidak Baik	Kurang Baik	Baik	Sangat Baik
0	100	200	300	400
		500		

#### Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Korelasi Rank Spearman digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel X dan variabel Y. Korelasi Rank Spearman dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2-1)} \quad (2) , \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2 \quad (3)$$

Dimana  $r_s$  adalah koefisien Rank Spearman,  $n$  adalah ukuran sampel,  $R$  adalah ranking,  $d_i$  adalah selisih dari pasangan ranking ke- $i$ . Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut.

**Tabel 3. Koefisien Korelasi dan Tafsirannya**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2016:214)

#### Menentukan nilai t-tabel

Nilai t-tabel, diperoleh dari tabel t dengan menggunakan taraf  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2$ . T-hitung dihitung dengan menggunakan formula sebagai berikut.

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

Dimana  $t_h$  adalah t-hitung,  $r$  adalah koefisien korelasi, dan  $n$  adalah jumlah sampel dengan kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut: (1) terima  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan (2) tolak  $H_0$  terima  $H_a$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Berikut adalah hasil uji deskriptif statistik untuk dua variabel pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

**Tabel 4. Analisis Hasil Distribusi Frekuensi**

Variabel	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Mean	63,27	50,83
Median	63,00	51,00
Std. Deviation	5,240	4,24
Minimum	52	41
Maximum	75	60
Sum	3986	3202

Berdasarkan data tabel 4 ditunjukkan bahwa rata-rata empirik motivasi kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 63,27 dengan total skor sebesar 3986. Untuk mengetahui motivasi kerja Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut.

$$\text{Skor Teoritik : } X \frac{1(15)+5(15)}{2} = 45 \quad (5)$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 63,27 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empiric lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan motivasi kerja pada Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang relatif baik.

Kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku di dalam organisasi. Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang dijawab rata-ratanya adalah sebesar 50,83 dengan total skor sebesar 3202. Untuk mengetahui kinerja karyawan Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut.

$$\text{Skor Teoritik : } X \frac{1(12)+5(12)}{2} = 36 \quad (6)$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 50,83 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan pada Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang relatif baik.

### Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang

Berdasarkan hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS mengenai Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang hasilnya sebagai berikut.

**Tabel 5. Hasil Uji Rank Spearman**

		Motivasi_Kerja	Kinerja_Karyawan
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	0,559**
	Motivasi_Kerja		
	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000
	N	63	63
	Correlation Coefficient	0,559**	1,000
Kinerja_Karyawan	Sig. (1-tailed)	0,000	0,000
	N	63	63

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi rank spearman adalah  $r = 0,559$ . Artinya, motivasi kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sedang.

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi dengan menentukan t hitung sebagai berikut.

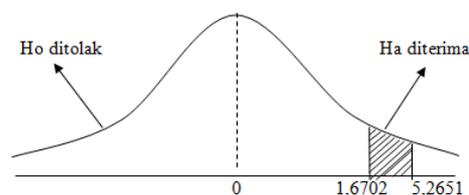
$$t = r \sqrt{\frac{(n-2)}{1-r^2}} \quad (7)$$

$$t \text{ hitung} = \frac{0,559 \sqrt{63-2}}{\sqrt{1-(0,559)^2}}$$

$$= \frac{4,3659}{0,8292}$$

$$t \text{ hitung} = 5,2651$$

Nilai t tabel diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2$  atau  $63-2 = 61$ , maka diperoleh t tabel sebesar 1.67022

**Gambar 2. Kurva t tabel dan t hitung**

Nilai t hitung  $>$  t tabel ( $5,2651 > 1,6702$ ) maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, jadi dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang. Berdasarkan analisis tentang Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang, maka pada bab penutup ini penulis menarik kesimpulan sebagai berikut.

Dari hasil akhir rata-rata total tanggapan responden atas pertanyaan pada instrumen variabel motivasi kerja (X) yaitu (85%) yang berada pada interval 80%-100% yang artinya bahwa motivasi kerja pada Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang Sangat Baik, dan dari perbandingan antara skor empirik dan teoritik didapatkan hasil skor empirik sebesar 63,27 dan skor teoritik sebesar 45. Maka didapatkan bahwa skor empirik lebih besar daripada skor teoritik ( $63,27 > 45$ ) yang artinya bahwa motivasi kerja pada Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang Relatif Baik.

Dari pembahasan kinerja karyawan pada Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang menunjukkan hasil akhir rata-rata total tanggapan responden atas pertanyaan pada instrumen variabel kinerja karyawan (Y) yaitu (84,50%) yang berada pada interval 80%-100% yang artinya bahwa kinerja karyawan pada Nusa Sari

Pabrik Tahu Sumedang Sangat Baik, dan dari perbandingan antara skor empirik dan teoritik didapatkan hasil skor empirik sebesar 50,83 dan skor teoritik sebesar 36. Maka didapatkan bahwa skor empirik lebih besar daripada skor teoritik ( $50,83 > 36$ ) yang artinya bahwa kinerja karyawan pada Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang Relatif Baik. Dari pembahasan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang terbukti dapat diketahui hasil koefisien korelasi  $r = 0,559$  yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang sedang antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang.

### **KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang sangat baik, dan dari perbandingan antara skor empirik dan teoritik menunjukkan bahwa motivasi kerja pada nusa sari pabrik tahu sumedang relatif baik. Selain itu, kinerja karyawan pada Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang Sangat Baik, dan dari perbandingan antara skor empirik dan teoritik menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang Relatif Baik. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa adanya hubungan positif yang sedang antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang.

Implikasi penelitian ini antara lain adalah Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang agar dapat mempertahankan motivasi kerja karena motivasi kerja mengenai penghargaan sangat baik dengan persentase 89,33%, dan dipertahankan dengan cara memberikan bonus kepada karyawan dengan bonus yang sesuai dengan hasil kerja. Mengenai motivasi yang dilihat berdasarkan indikator kehadiran yang kecil dibandingkan indikator lainnya, penulis menyarankan agar Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang dapat meningkatkan tingkat kehadiran para karyawan dengan cara memberikan hukuman maupun peringatan bagi para karyawan yang sering melakukan bolos kerja contohnya melakukan pemotongan gaji dan mengurangi tunjangan dengan tujuan agar karyawan tidak lagi melakukan bolos kerja seenaknya, demi terciptanya kinerja perusahaan yang baik. Hal ini ditemukan dalam penelitian bahwa motivasi kerja yang baik akan memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja karyawan, penulis menyarankan agar Nusa Sari Pabrik Tahu Sumedang meningkatkan Kinerja Karyawan mengenai indikator “waktu penyelesaian” dengan cara memberikan pelatihan maupun pemberian materi kepada karyawan agar karyawan mampu berinisiatif dan mencari metode yang tepat agar pekerjaan yang dikerjakan lebih efektif dan lebih cepat dari pada biasanya contohnya memberikan pelatihan mengenai penggunaan mesin dan alat-alat dalam proses produksi agar karyawan lebih mahir dan lebih cepat dalam melakukan pekerjaannya, juga demi tercapainya visi dan misi perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aini, N. (2014). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan pada Pertamina Retail di Bright Surabaya. *Repository Universitas Islam Surabaya*.
- Edison, Emron. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Alfabet. Bandung.
- Handoko, T.Hani. (2010). Manajemen Perasonalia dan Sum Derdaya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keenam Belas. Bandung. PT. Remeja Rosdakarya.
- Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Prawirosentono, Suyadi (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia, Yogyakarta : BPFE
- Priansa, D. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Priatni, Angke. (2012), Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT.Aero Perdana Internusa. Repository Universitas Widyatama.
- Rahmadita Irma. (2013). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pasangan Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawati Di Rumah Sakit Abdul Rivai Berau. eJurnal Psikologi. Vol. 1, No. 1, hml. 58-68.
- Samsudin. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Pustaka Setia.
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013) Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesatu. Yogyakarta: CV. Andi Offset.