

**PERANAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. GRAND TEXTILE INDUSTRY BANDUNG**
*THE ROLE OF MOTIVATION TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT.
GRAND TEXTILE INDUSTRY BANDUNG*

Geusan Ramadhan⁽¹⁾, Bachruddin Saleh Luturlean, S.E.,M.M. ⁽²⁾

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
geusanramadhan2@gmail.com⁽¹⁾, bachruddin_saleh@yahoo.com⁽²⁾

ABSTRAK

Motivasi merupakan suatu perubahan dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, serta didahului oleh tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi juga merupakan sebuah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Maka motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Dengan adanya motivasi dan kinerja karyawan, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan dan menghasilkan keputusan. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peranan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Grand Textile Industry Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif dengan melakukan penyebaran kuesioner. Populasi penelitian yaitu sebanyak 800 karyawan dan yang menjadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden dari jumlah populasi 800 karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai peranan Motivasi dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Grand Textile Industry, maka diperoleh beberapa kesimpulan untuk menjawab beberapa rumusan masalah pada penelitian ini. Berikut ini, merupakan kesimpulan yang didapat oleh peneliti sebagai berikut : Motivasi Kerja Karyawan PT. Grand Textile Industry berada pada kategori baik yaitu sebesar 71,0%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki dorongan yang baik untuk bekerja di PT. Grand Textile Industry. Kinerja Karyawan PT. Grand Textile Industry berada pada kategori baik yaitu sebesar 71,2%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Grand Textile Industry sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Grand Textile Industry sebesar 36,4% sedangkan sisanya sebesar 63,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

Motivation is a change in a person that is marked by feeling, and preceded by the response to the existence of a purpose. Motivation also merupakan a basic impulse that drives a person or the desire to devote all the energy due to a purpose. A positive mental attitude of employees towards a work situation that is what strengthens motivation works to achieve maximum performance. Then the motivation in this case is actually a response from an action. The motivation arose from the inside of a human because of the encouragement by the existence of an objective element. With the motivation and performance of employees, organizational goals can be achieved and also achieved personal goals. The giving motivations to someone is a chain that was started out of necessity, engender desire, engenders action and produce a decision. The giving motivations must be directed to the achievement of the objectives of the organization.

This research aims to find out how the role of motivation on performance karyawan in pt. Grand Textile Industry. Methods used in this research is quantitative in nature by doing the dissemination of the questionnaire. Population research i.e. as many as 800 employees and become the sample in this research as much as 100 respondents from a total population of 800 employees.

Based on the results of the research that has been done on the role of Motivation in an attempt to improve the performance of employees at PT. Grand Textile Industry, then gained some conclusions to answer some

formulation of the problem in this research. Following this, the conclusion obtained by researchers as follows: Employee Motivation PT. Grand Textile Industry are on both categories namely amounting to 71.0%. This indicates that the employee has a good encouragement to work at PT. Grand Textile Industry. The performance of the employees of PT. Grand Textile Industry is at a category either IE of 71.2%. This indicates that the employees of PT. Grand Textile Industry has done its work in accordance with the conditions specified. The motivation of working effect significantly to the performance of the employees of PT. Grand Textile Industry amounted to 36.4% while the rest of 63.6% are affected by other variables not examined

Keywords : *Motivation, Employee Performance, Human Resources*



1. PENDAHULUAN

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha pemotivasian pada karyawan perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pemimpin perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan Abraham Sperling (2012:183). Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah.

Pentingnya kinerja karyawan yang ada di PT. Grand Textile Industry Bandung yang mempunyai tugas pokok meningkatkan produktivitas bagi perusahaan. Sebagai tolak ukur dalam kemajuan bagi perusahaan di PT. Grand Textile Industry Bandung yaitu dengan menggunakan daftar penilaian kinerja. Menurut hasil wawancara penulis dengan Kepala Bagian di PT. Grand Textile Industry Bandung kinerja karyawan di perusahaan tersebut memang dari setiap tahun mengalami penurunan, hal ini disebabkan oleh karyawan tersebut kurang disiplin dalam bekerja dan membutuhkan pelatihan. Hal ini dibuktikan dengan adanya data mengenai kinerja karyawan yang mengalami penurunan yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

TABEL 1.1
HASIL PRA SURVEY KINERJA KARYAWAN PT. GRAND TEXTILE INDUSTRY BANDUNG

No	Indikator	Jumlah	Persentase
		Tahun 2017	Tahun 2017
1.	Kinerja Unggul (KU)	4	13,33 %
2.	Kinerja Sangat Baik (KSB)	9	30 %
3.	Kinerja Baik (KB)	12	40 %
4.	Kinerja Kurang Baik (KKB)	5	16,66 %
5.	Kinerja Tidak Baik (KTB)	0	0 %
Jumlah Sampel Karyawan		30	100 %

Sumber : Data dari hasil pengolahan pra survey tahun 2017

Tingkat kinerja karyawan juga tidak hanya di lihat dari hasil baik atau buruknya karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan mereka, tetapi bisa juga dilihat dari tingkat disiplin kerja para karyawan tersebut. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Zesbendri (2015), menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dengan kedisiplinan kerja karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan.

Tingkat disiplin kinerja karyawan di PT. Grand Textile Industry Bandung perlu untuk lebih diperhatikan mengingat perubahan lingkungan bisnis yang semakin berkembang pesat. Karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Oleh karena itu, seorang manajer atau atasan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Untuk meningkatkan disiplin karyawannya, PT. Grand Textile Industry Bandung melakukan beberapa usaha yaitu dengan cara Pelatihan. Berikut adalah data tentang disiplin kerja di PT. Grand Textile Industry Bandung. Data ini diperoleh dari hasil wawancara dengan Kepala Bagian di PT. Grand Textile Industry Bandung. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin karyawan di PT. Grand Textile Industry Bandung masih kurang, bisa dilihat sebagai berikut :

TABEL 1.2
PERSENTASE DISIPLIN KINERJA KARYAWAN DI PT. GRAND TEXTILE INDUSTRY BANDUNG

No	Keterangan	Persentase
1.	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	63 %
2.	Tingkat Kewaspadaan	70 %
3.	Kehadiran	90%

Sumber : PT. Grand Textile Industry Bandung

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa ketidak disiplin kerja karyawan dalam hal ketaatan pada peraturan kerja dengan persentase yaitu 63%, yang kedua adalah tingkat kewaspadaan dengan persentase 70%, dan yang terakhir yaitu kehadiran dengan persentase 90%.

Dari fenomena yang terjadi sesuai dengan uraian di atas, maka dirasa perlu untuk dilakukan penelitian lebih jauh mengenai keterkaitan antara motivasi dan disiplin kinerja karyawan di PT. Grand Textile Industry Bandung dalam menjalankan kegiatan perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan. Sehingga

penulis akan mengangkat sebuah penelitian dengan judul “PERANAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KINERJA KARYAWAN”.

2. DASAR TEORI DAN METEDOLOGI

2.1 Pengertian MSDM

Menurut Hasibuan dalam Hartatik (2014:13), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur keterkaitan dan peran antar tenaga kerja agar efektif dan efisien agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam Priansa (2014:270) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi.

Variabel individu terdiri dari:

- Kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental.
- Latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman.
- Demografi menyangkut unsur, asal-usul, dan jenis kelamin.

Variabel psikologis terdiri dari:

- Persepsi
- Sikap
- Kepribadian
- Motivasi

Variabel organisasi terdiri dari:

- Sumber daya
- Kepemimpinan
- Imbalan
- Struktur
- Desain pekerjaan

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2014:283), kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berkaitan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Masalah dalam penelitian ini bahwa pencapaian kinerja karyawan pada PT. Grand Textile Industry belum maksimal dan konsumen masih ada yang mengeluh tentang pelayanan dan motivasi kerjanya masih ada kendala.

2.4 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian *explanatory*. Menurut sugiyono (2013:6) “Penelitian *explanatory* adalah suatu metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan kausal antara variabel satu dengan yang lainnya melalui pengujian hipotesis”.

3. PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.1.1 Uji Validitas

Untuk menguji validitas dari setiap butir pertanyaan yang ada dalam kuesioner, sebelum kuesioner disebar kepada responden yang sebenarnya, dilakukan uji coba kuesioner kepada 30 orang responden untuk mengetahui baik atau tidaknya kuesioner.

Menurut Sugiyono (2014:333), nilai r tabel untuk $N = 30$ responden dengan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) diperoleh angka) 0,361.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2012:123), suatu instrument dinyatakan realibel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,7. Sebaliknya jika $r < 0,7$ maka variabel tersebut dinyatakan tidak realibilitas.

3.2 Analisis Data

3.2.1 Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif untuk mendapatkan presentase persepsi karyawan mengenai motivasi karyawan dan kinerja karyawan sehingga akan terlihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuisioner yang masing-masing pertanyaannya disertai dengan lima kemungkinan jawaban yang harus dipilih oleh responden.

3.2.2 Method Succesive Interval (MSI)

Skala pengukuran yang digunakan pada instrumen penelitian ini adalah skala ordinal dengan bentuk skala *likert* yang jawabannya terdiri dari yang sangat setuju hingga sangat tidak setuju. Untuk melakukan penelitian ini, penulis menggunakan *Methods Succesive Interval (MSI)*. Langkah *Methods Succesive Interval (MSI)* menurut Riduwan dan Kuncoro (2014:30) adalah sebagai berikut:

- a. Perhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebarakan.
- b. Pada setiap butir dibutuhkan berapa orang yang mendapatkan skor 1,2,3,4, dan 5 yang disebut dengan frekuensi.
- c. Setiap frekuensi dibagi dengan banhyak responden dan hasilnya disebut dengan proporsi.
- d. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan per kolom skor.
- e. Gunakan tabel distribusi normal, hitung nilai Z untuk setiep proporsi kumulatif yang diperoleh.
- f. Tentukan nilai densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel densitas).
- h. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus :

$$NS = \frac{(Density\ Lower\ Limit) - (Density\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

- i. Nilai transformasi Y0 dengan rumus : $Y = NS + [1+NS_{min}]$.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan mengenai peranan Motivasi dalam upaya meningkatkan disiplin Kinerja Karyawan pada PT. Grand Textile Industry, maka diperoleh beberapa kesimpulan untuk menjawab beberapa rumusan masalah pada penelitian ini. Berikut ini, merupakan kesimpulan yang didapat oleh peneliti sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja Karyawan PT. Grand Textile Industry berada pada kategori baik yaitu sebesar 71,0%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki dorongan yang baik untuk bekerja di PT. Grand Textile Industry.
2. Kinerja Karyawan PT. Grand Textile Industry berada pada kategori baik yaitu sebesar 71,2%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Grand Textile Industry sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Grand Textile Industry sebesar 36,4% sedangkan sisanya sebesar 63,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.2 Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh, ada beberapa saran yang diajukan oleh peneliti kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Disarankan PT. Grand Textile Industry memberikan jatah cuti sesuai dengan harapan karyawan. Hal ini untuk meningkatkan motivasi karyawan karena mereka merasa diberikan kelonggaran waktu dalam bekerja.
2. Disarankan karyawan PT. Grand Textile Industry lebih mandiri lagi dalam bekerja, misalnya dengan menyelesaikan pekerjaan sendiri tanpa menunggu bantuan rekan kerja ataupun arahan dari atasan.

3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka PT. Grand Textile Industry disarankan untuk lebih menghargai karyawannya dengan memberikan dorongan serta penghargaan untuk karyawan teladan.
-

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Priansa, Donni.Juni. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- [2] Robbins, & Judge. (2017). *Perilaku Organisasi (Edisi 16)*. Jakarta : Salemba Empat.
- [3] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung : Alfabeta.
- [4] Taniredja, T. & Mustafidah, H. (2012). *Penelitian Kuantitatif (Sebuah Pengantar)*. Bandung : Alfabeta.

