

**PENGARUH PENGUKURAN PRESTASI KERJA  
DARI SISI KESELAMATAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMPENSASI  
DI MERMAID TEXTILE INDUSTRI INDONESIA  
BAGIAN PRODUKSI**

Oleh;  
MOCHAMMAD BEDJO EDY UTOMO<sup>1</sup>  
NIDN: 0731076103

*ABSTRACT*

*Employees who work with high motivation is the company's expectations. Employees who have no motivation to work together with people who work with high motivation. Employees who work with high motivation is generally thought that the work just because they have to comply with the requirements that are vital for self and family. Employees with this behavior is not motivated to work as closely as possible and have the Quality of Work Life that affect the quality of life. Thus, organizations need employees who work with high motivation of feeling pleased to have the satisfaction in his work.*

*Remuneration as compensation factor is given by the company to its employees, which can be valued by money and had a tendency to be given permanently, therein can include salaries, wages and other forms of compensation such as incentives and bonuses. While the award of compensation based on performance criteria, so if an employee's performance is low, then, his performance will decline and will also affect job satisfaction (job satisfaction) and increased turnover and absenteeism. Proper compensation, will increase the motivation and will affect the work performance of an employee if: 1). It would be fair by employees: 2). In accordance with work performance, and 3). meet the basic needs of each individu so analysis results can be known is the constant value of 9.731. This means that if the X (X1, X2, X3) be 0, then the value of the variable Y equal the constant value that is equal to 9.731. This means that when the side of safety (X1), the motivation (X2) and the compensation (X3) are considered non-existent or equal to 0, then his performance (Y) is less than adequate. Because the work performance assessment criteria, are considered good enough when having a total value of at least 52, while the value of performance (Y) itself is only 9.731. So to be able to improve employees' performance takes the safety, the motivation and the compensation*

*Keyword: safety, motivation, compensation*

## **1. PENDAHULUAN**

Dalam usaha meningkatkan prestasi kinerja karyawan, faktor keselamatan kerja telah menjadi isu global. Di lingkungan internasional dikenal dengan *Occupational Health and Safety* (OHS). Di Australia, pemerintah mengeluarkan biaya rehabilitasi mencapai 10-37 AUD/tahun untuk bisa meminimalkan angka kecelakaan kerja yang akan mempengaruhi

---

<sup>1</sup> Mochammad Bedjo Edy Utomo adalah dosen tetap pada STIE MAhardhika

tingkat produktivitas dan profit organisasi.

Karyawan yang bekerja dengan motivasi tinggi merupakan harapan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi untuk bekerja tidak sama dengan orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi. Karyawan yang bekerja dengan motivasi tinggi ini pada umumnya beranggapan bahwa bekerja hanya karena harus mematuhi kebutuhan yang vital bagi diri dan keluarganya. Hal inilah yang disebut dengan motivasi ekstrinsik (As'ad, 1991). Karyawan dengan perilaku seperti ini tidak termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin dan memiliki Quality of Work Life yang mempengaruhi kualitas kehidupannya. Dengan demikian, yang dibutuhkan organisasi adalah karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi yaitu merasa senang mendapat kepuasan dalam pekerjaannya.

Faktor kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap, didalamnya bisa mencakup gaji, upah maupun bentuk kompensasi lain seperti insentif dan bonus (Nitisemito, 1992:149). Robbins (Sutanto, 2003:42), menjelaskan bahwa pemberian kompensasi (*rewards*) seharusnya dikaitkan dengan prestasi kerja (*performance*). Sedangkan pemberian kompensasi didasarkan pada kriteria kinerja, jadi apabila kinerja seorang karyawan rendah, maka prestasi kerjanya juga akan menurun dan akan mempengaruhi kepuasan bekerja (*job satisfaction*) dan meningkatkan *turnover* dan *absenteeism*. Kompensasi yang benar, akan meningkatkan motivasi dan akan mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan apabila: 1). Cukup adil menurut karyawan, 2). Sesuai dengan prestasi kerja, dan 3). sesuai dengan kebutuhan dasar dari tiap individu, maka permasalahan yang ada adalah, bagaimana faktor pengukuran prestasi kerja dari sisi keselamatan, motivasi dan kompensasi di PT Mermaid textile Industry Indonesia divisi produksi?

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Keselamatan Kerja**

Keselamatan kerja berarti suatu upaya untuk menekan atau mengurangi resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja, yang pada hakikatnya tidak dapat dipisahkan antara keselamatan kerja dan motivasi kerja.

Santoso (Anjas, 2005:9) menyebutkan bahwa keselamatan kerja adalah pengetahuan tentang upaya untuk pencegahan kecelakaan kerja yang bertalian dengan penggunaan mesin

pesawat, alat, bahan dan proses pengolahannya, landasan kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan. Moenir (1990:201) mendefinisikan sebagai suatu keadaan dalam lingkungan atau tempat kerja yang dapat menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di tempat tersebut, baik pegawai maupun bukan pegawai dari organisasi itu.

Sedangkan upaya kerja adalah penyerasian antara kapasitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya. Keselamatan kerja selalu dikaitkan dengan alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan (Bamoang, 2002:10). Keselamatan kerja dan kerja sering terkait dan tidak dapat dipisahkan, artinya sebagai kejadian tak terduga dan tidak diharapkan. Disebut tak terduga, karena di belakang peristiwa tersebut tidak ada unsur kesengajaan dalam bentuk perencanaan.

### **Tujuan Keselamatan**

Suma'mur (1991:37) menjelaskan pada tingkat perusahaan disebutkan bahwa tujuan keselamatan dan kerja adalah :

1. Pencegahan terjadinya kecelakaan.
2. Pencegahan terjadinya penyakit akibat kerja.
3. Pencegahan atau penekanan menjadi sekecil-kecilnya potensi terjadinya kematian akibat kecelakaan kerja karena pekerjaan.
4. Pencegahan dan penekanan menjadi sekecil-kecilnya cacat akibat pekerjaan.
5. Pengamanan material, konstruksi, bangunan, alat-alat kerja, mesin-mesin, pesawat-pesawat, instalasi-instalasi dan lain-lain.
6. Peningkatan produktivitas kerja atas dasar tingkat keamanan kerja yang tinggi.
7. Penghindaran pemborosan tenaga kerja, modal, alat-alat dan sumber produksi lainnya sewaktu bekerja.
8. Pemeliharaan tempat kerja yang bersih, sehat, nyaman dan aman.
9. Peningkatan dan pengamanan produksi dalam rangka industrialisasi dan pembangunan.

Keselamatan kesehatan kerja (K3) merupakan aspek yang harus benar-benar diperhatikan di dalam mengelola produksi perusahaan, karena di dalamnya terkait dengan kelancaran produksi dan tingkat kinerja karyawan. Bahkan jaminan keselamatan kerja sering dijadikan alat motivator pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggungjawab dan ikut mempunyai rasa memiliki perusahaan.

### **Kompensasi di tinjau dari *Expectancy Theory***

Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang tenaga kerja ditentukan oleh interaksi perkalian dari tiga komponen yang terangkum dalam rumus berikut ini :

$$M = V \times I \times E$$

dimana:

M = Motivasi

V = *Valence* (nilai-nilai)

I = *Instrumentality* (alat)

E = *Expectancy* (harapan)

Dengan bekerja maka setiap orang akan merasakan akibat-akibatnya. Setiap orang mempunyai sasaran-sasaran yang ia harapkan dapat tercapai sebagai akibat dari prestasi kerja yang ia berikan. Akibat-akibat ini jelas akan mempunyai nilai (*valence*) yang berbeda-beda bagi setiap individu, dimana nilainya bisa positif maupun negatif.

Dari teori ini dapat ditarik kesimpulan bahwa untuk meningkatkan motivasi, maka seorang manajer harus: a) Mengakui bahwa setiap karyawan memiliki kebutuhan yang berbeda tetapi pada hakekatnya memiliki kebutuhan yang sama; b) Mencoba memahami kebutuhan utama seorang yang sama. Memahami apa yang dibutuhkan, apalagi kebutuhan utama pegawai, adalah merupakan perilaku manajer-manajer yang dicintai bawahan. Tidak jarang manajer yang seperti ini, yaitu kesedihan akan mewarnai wajah bawahannya ketika ada perintah direktur untuk pindah ke kota lain atau bagian lain, dan membantu seorang pegawai menentukan upaya mencapai kebutuhannya melalui prestasi. Hal ini tidak sulit jika dilakukan dengan ketulusan, bukan pamrih.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawannya, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Mitchell (Winardi, 2002:01), motivasi mewakili proses-proses motivasikal yang menyebabkan timbul dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. Robbin (2005:198) mengemukakan motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang

dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

### **Jenis dan Proses Motivasi**

Jenis motivasi menurut Hasibuan (2003:99), terdiri dari:

- a. Motivasi positif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat.
- b. Motivasi negative, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada karyawan yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah), dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum.

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:270) ada 4 unsur motivasi yang sering dianut perusahaan meliputi:

1. Kompensasi bentuk uang, yang biasanya diberikan kepada tenaga kerja dalam wujud uang.
2. Pengarahan dan pengendalian, maksudnya menentukan apa yang harus mereka kerjakan atau tidak mereka kerjakan sesuai dengan yang telah diinstruksikan.
3. Penetapan pola kerja yang efektif. Kebosanan kerja akan menghambat produktivitas kerja, karena itu manajemen harus memilih pola kerja dan teknik yang sesuai agar keuntungan ekonomis dapat diperoleh perusahaan.
4. Kebajikan. Suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja, dengan kata lain usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia.

### **Manfaat Motivasi Kinerja Karyawan**

Manfaat motivasi utamanya adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah, pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep & Tanjung, 2003:16-17).

### ***Reinforcement Theory (Teori Penguatan)***

Teori ini dapat dirumuskan juga dalam suatu fungsi atau persamaan matematis sebagai berikut;  **$M = f(R\&C)$**

Penjelasannya:

M = Motivasi; R = *Reward* (penghargaan) - Primer/sekunder; C = *Consequences* (akibat) - positif/negatif.

Penguatan adalah segala sesuatu yang digunakan seorang manajer untuk meningkatkan atau mempertahankan tanggapan khusus individu. Dengan demikian menurut teori ini, motivasi seseorang bekerja tergantung pada penghargaan yang akan dialaminya nanti. Teori ini menyebutkan bahwa perilaku seseorang di masa mendatang akibat dari perilaku yang sekarang. Sementara jenis *reinforcement* ada 4 yaitu:

1. *Positive Reinforcement* (Penguatan positif), yaitu penguatan yang dilakukan ke arah kinerja yang positif.
2. *Negative Reinforcement* (Penguatan negatif), yaitu penguatan yang dilakukan karena mengurangi atau menghentikan keadaan yang tidak disukai. Misalnya, berupaya cepat-cepat menyelesaikan pekerjaan karena tidak tahan mendengar atasan mengomel terus menerus.
3. *Extinction* (peredaan), yaitu tidak mengukuhkan suatu perilaku sehingga perilaku tersebut mereda atau punah sama sekali. Hal ini dilakukan untuk mengurangi perilaku yang tidak diharapkan.
4. *Punishment* (hukum), yaitu konsekuensi yang tidak menyenangkan dari tanggapan perilaku tertentu.

Agar *reinforcement* ini efektif, maka jadwal pemberian *reinforcement* perlu disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang terjadi di organisasi. Pada dasarnya ada 4 jenis jadwal pemberian *reinforcement*, sebagai berikut: a) Terus menerus, b) Interval yang tetap, c) Rasio tetap, d) Rasio berubah-ubah.

*Reward* adalah pertukaran (penghargaan) yang diberikan perusahaan atau jasa yang diberikan penghargaan yang secara garis besar terbagi dalam 2 kategori, yaitu:

1. Kategori 1: a). Gaji, b). Keuntungan, c). Liburan, dan lain-lain.
2. Kategori 2: a). Kenaikan pangkat dan jabatan, b). Insentif, c). Bonus, d). Promosi, e). Simbol (bintang), f) Penugasan yang menarik.

### **Prestasi Kerja**

Salah satu tantangan yang harus dihadapi adalah pemenuhan kebutuhan-kebutuhan

karyawan yang didalamnya termasuk kebutuhan akan berprestasi. Menurut Suprihanto (1988:70), yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya target, standar ataupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pelaksanaan kerja dalam arti prestasi kerja tidak hanya menilai hasil fisik yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan. Pelaksanaan pekerjaan disini dalam artian secara keseluruhan, sehingga dalam penilaian prestasi kerja ditunjukkan berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja dan sebagainya.

Selanjutnya Suprihanto (1936: 78) menyatakan juga bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan.

### **Manfaat dan Tujuan Penilaian Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja atau penilaian pelaksanaan pekerjaan tidak dapat dipisahkan dengan kebijaksanaan perusahaan dibidang personalia. Demikian juga kebijaksanaan personalia tidak dapat dipisahkan dengan kebijaksanaan bidang-bidang lainnya seperti bidang keuangan, bidang pemasaran, bidang produksi, bidang administrasi, akuntansi dan sebagainya.

Khusus dalam masalah penilaian pelaksanaan pekerjaan, para karyawan pada dasarnya berlaku bagi seluruh karyawan tanpa memandang level maupun bidang pekerjaan. Dengan pelaksanaan penilaian pekerjaan yang ada, akan menumbuhkan suasana kerja yang sehat, bersemangat, saling menghargai dan rasa memiliki perusahaan sebagai satu kesatuan. Untuk itu semua, tentunya dibutuhkan sistem penilaian pelaksanaan pekerjaan yang jelas dan obyektif yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam menilai karyawan secara adil.

Adapun yang menjadi manfaat serta tujuan dari penilaian prestasi kerja ini, adalah sebagai berikut (Prawirosentono, 1999: 99):

1. Mengetahui keadaan keterampilan dan kemampuan setiap karyawan secara rutin.
2. Digunakan sebagai dasar perencanaan bidang personalia khususnya penyempurnaan kondisi peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Dapat digunakan sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan

secara optimal.

4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi perusahaan secara keseluruhan dari bidang personalia, khususnya prestasi karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi bagi karyawan dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan masing-masing sehingga memacu perkembangannya. Sebaliknya bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal karyawannya atau bawahannya sehingga dapat membantu memotivasi karyawan dalam bekerja.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan dibidang personalia secara keseluruhan.

### **Pengukuran Prestasi Kerja**

Dalam melakukan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan, atau prestasi kerja seorang manajer harus memiliki pedoman atau indikator penilaian, yaitu hal-hal yang pada dasarnya merupakan sifat-sifat atau ciri-ciri yang dapat menunjukkan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan dengan lancar dan baik.

Menurut Suprihanto (1986: 81), pengukuran prestasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kualitas kerja, kuantitas pekerjaan, pemahaman dan pengenalan pekerjaan, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, serta kerja sama. Dalam penelitian ini tingkat prestasi seorang karyawan dapat dilihat dari total skor jawaban kuesioner yang diberikan kepada Manajer PT. Mermaid Textile Industry Indonesia.

## **3. METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Studi tentang prestasi kerja (yang menyangkut faktor keselamatan, faktor motivasi dan faktor kompensasi) terhadap prestasi kerja karyawan, dilakukan pada Divisi Produksi PT. Mermaid Perusahaan yang berlokasi di Kota Mojokerto. Pada saat penelitian dilakukan (akhir tahun 2010), jumlah karyawan perusahaan tersebut tercatat 84 orang. Jumlah karyawan ini sekaligus pula merupakan populasi data penelitian ini. Kuesioner disebarakan ke

seluruh karyawan yang tergabung dalam divisi produksi. Hal ini dikarenakan jumlah karyawan dapat diambil seluruhnya.

### Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Sebagai variabel independen atau variabel bebas (X), adalah faktor-faktor motivasi yang terdiri dari: X1 = faktor keselamatan, X2 = faktor motivasi X3 = faktor kompensasi
- b. Sebagai variabel dependen atau variabel terikat (Y), adalah prestasi kerja karyawan.

### Metode Analisis Data

Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas dan regresi linear berganda. Dalam penelitian ini model analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Model regresi linear berganda ini digunakan karena dalam penelitian ini jumlah variabel independen (X) lebih dari satu. Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data yang valid. Valid, berarti kuesioner tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *item total corellation* dengan rumus:

$$\rho = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2-1)}$$

dimana:

- n : jumlah butir  
d : selisih ranking  
ρ : koefisien korelasi

Item dikatakan valid jika angka *r* yang diperoleh lebih dari 0,3.

Sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan metode *alpha-cronbach* dengan rumus:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

dimana:

- n : jumlah butir  
Vi : varians item  
Vt : varians total

Variabel dikatakan reliabel jika angka *alpha* yang diperoleh lebih dari 0,5. Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

$$Y = B_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

dimana :

Y = Prestasi Kerja;  $B_0$  = nilai konstanta;  $X_1$  = Faktor keselamatan;  $X_2$  = Faktor Motivasi;

$X_3$  = Faktor kompensasi;  $b_1, b_2, b_3$  = koefisien variabel-variabel

### **Teknik Analisis Data**

Untuk menganalisis data penelitian ini digunakan deskriptif dan uji regresi. Deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang keselamatan kerja, motivasi, dan kompensasi serta prestasi kerja. Regresi digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah ada pengaruh yang positif atau tidak antara keselamatan kerja, motivasi, dan kompensasi serta prestasi kerja dengan prestasi kerja. Selanjutnya, diterima atau tidak diterimanya hipotesis yang diajukan dilakukan dengan uji F (F-test) dan uji t (T-test).

## **4. HASIL DAN INTERPRETASI ANALISA DATA**

### **Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Dari jumlah populasi yang menjadi sasaran atau target penyebaran kuesioner penelitian ini yaitu sebanyak 84 orang, ternyata hanya 65 orang responden yang memenuhi syarat untuk di proses lebih lanjut. Selebihnya (19 responden) dianggap gugur karena berbagai sebab, misalnya ada responden yang tidak mengembalikan daftar pertanyaan, tidak menjawab pertanyaan dengan lengkap, banyak coretan, responden menjawab ganda, sehingga menyulitkan peneliti untuk memprosesnya lebih lanjut. Pendidikan responden penelitian ini, adalah berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 43 responden (66,15%). Sedangkan selebihnya adalah Diploma 6 responden (9,23%); Sarjana (S1) 13 responden (20%) dan Pascasarjana (S2) 3 responden (4,62%).

### **Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Komposisi jenis kelamin responden penelitian ini dapat dilihat bahwa sebagian besar jenis kelamin responden adalah laki-laki. Responden laki-laki sebanyak 61 orang (93,85%), sedangkan selebihnya merupakan responden perempuan 4 orang (6,15%).

### **Komposisi Responden Berdasarkan Kelompok Usia**

Dalam penelitian ini usia responden dikelompokkan menjadi tiga kelompok yang didasarkan pada harapan produktivitas yang dihubungkan dengan usia, sebagian besar responden masih berada pada kelompok usia produktif (21-50 tahun), yaitu 89,23%. Oleh karena itu menurut pendapat peneliti, PT. Mermaid Textile Industry Indonesia, khususnya Divisi Produksi pada saat ini mempunyai karyawan-karyawan potensial.

### **Uji Coba Kuesioner**

Alat analisis yang digunakan untuk uji coba kuesioner adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan item dari alat penelitian dalam menjalankan fungsinya. Uji Validitas ini dilakukan dengan metode *item total correlation*, yaitu metode korelasi antar skor item dengan skor total. Item dikatakan valid jika item tersebut mempunyai korelasi terhadap skor totalnya.

Setelah mendapatkan item yang valid, maka dilakukan uji reliabilitas dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai alpha. Item-item tersebut dikatakan reliabel bila alpha lebih dari 0,5. Kedua uji ini dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS v.17.

### **Analisa Hasil Penelitian**

Dalam analisa ini digunakan dua pendekatan yaitu deskriptif dan uji regresi. Analisa deskriptif, merupakan analisa yang memberikan keterangan atau gambaran yang jelas tentang obyek yang diteliti, yang akan diterangkan dalam bentuk tabulasi dan prosentase. Sedangkan regresi, dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau tidak antara motivasi dengan prestasi kerja.

Analisis terhadap motivasi kerja karyawan dalam penelitian ini, diuraikan berdasarkan masing-masing sisi.

#### **a. Sisi Keselamatan Kerja**

##### **1. Ketepatan dan Ketersediaan Pelayanan Kesehatan (PT. MTII)**

Diketahui bahwa 32,3% responden menjawab sangat puas, 46,2% responden

menjawab puas dan 21,5% responden menjawab cukup puas. Hal ini berarti adanya kesesuaian antara gaji yang diberikan oleh perusahaan dengan gaji yang diharapkan oleh karyawan. Kepuasan ini diharapkan dapat menjadi *motivator* bagi para karyawan PT. Mermaid Textile Industry Indonesia dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

## 2. Perbandingan Gaji Yang Diterima dari Perusahaan dengan Perusahaan Lain.

Dapat diketahui bahwa 35,4% responden menjawab sangat puas, 53,8% responden menjawab puas dan 10,8% responden menjawab cukup puas. Hal ini berarti bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan seimbang dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan lain yang sejenis. Kepuasan dapat menjadi *motivator* bagi para karyawan PT. Mermaid Textile Industry Indonesia dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

## 3. Gaji atau Tunjangan Lembur Yang Diterima Dari Perusahaan

Diketahui bahwa 32,3% responden menjawab sangat puas, 60,0% responden menjawab puas dan 7,7% responden menjawab cukup puas. Hal ini berarti adanya kesesuaian antara gaji lembur yang diberikan oleh perusahaan dengan jam kerja lembur. Kepuasan ini diharapkan dapat menjadi *motivator* bagi para karyawan PT. Mermaid Textile Industry Indonesia dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

## 4. Perkembangan Ekonomi (kesejahteraan) Setelah Bekerja Pada Perusahaan

Dapat diketahui bahwa 44,6% responden menjawab sangat puas, 47,7% responden menjawab puas dan 7,7% responden menjawab cukup puas. Ini berarti dengan bekerja pada perusahaan, maka perekonomian para karyawan menjadi lebih baik. Kepuasan ini diharapkan dapat menjadi *motivator* bagi para PT. MTII. dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

## 5. Pengawasan Yang Dilakukan oleh Perusahaan

Dapat diketahui 47,7% responden menjawab sangat baik; 47,7% responden menjawab baik dan 4,6% menjawab cukup baik. Ini berarti pengawasan yang dilakukan oleh pihak perusahaan terhadap karyawannya dilakukan dengan baik oleh perusahaan. Selama ini pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya adalah dengan cara pengawasan langsung terhadap cara kerja karyawan melalui pengawas-pengawas yang ditunjuk oleh perusahaan. Hal ini diharapkan dapat menjadi *motivator* bagi para karyawan PT. Mermaid Textile Industry Indonesia dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

## 6. Rasa Aman Bekerja

Dapat diketahui bahwa 47,7% responden menjawab sangat aman, 47,7%

responden menjawab aman dan 4,6% responden menjawab cukup aman. Ini berarti para karyawan merasa aman bekerja diperusahaan. Para karyawan tidak merasa takut akan kehilangan pekerjaan karena selama ini keadaan perusahaan cukup baik dalam arti tidak mengalami kerugian. Sehingga kecil kemungkinan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini diharapkan dapat menjadi *motivator* bagi para karyawan PT. Mermaid Textile Industry Indonesia untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

**b. Sisi Motivasi**

1. Perasaan Selama Bekerja Di Perusahaan

Hasil keseluruhan pertanyaan 21,5% responden menjawab sangat senang, 73,8% responden menjawab senang dan 4,6% responden menjawab cukup senang. Ini berarti bahwa para karyawan merasa senang bekerja pada perusahaan. Hal ini diharapkan dapat menjadi *motivator* bagi para karyawan PT. Mermaid Textile Industry Indonesia dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

2. Perasaan Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Dapat diketahui bahwa 20,0% responden menjawab sangat senang dan 80,0% responden menjawab senang. Ini berarti para karyawan merasa senang dengan apa yang mereka kerjakan. Hal ini diharapkan dapat menjadi *motivator* bagi para karyawan MTII dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

3. Perlu Tidaknya Bantuan Orang Lain Dalam Melakukan Pekerjaan.

Dapat diketahui bahwa 24,6% responden menjawab sangat perlu, 72,3% responden menjawab perlu dan 3,1% responden menjawab cukup perlu. Ini berarti bahwa melakukan pekerjaannya para karyawan merasa membutuhkan bantuan dari orang lain. Hal ini diharapkan dapat menjadi *motivator* bagi para karyawan PT. Mermaid Textile Industry Indonesia dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

4. Penghargaan Yang Diberikan oleh Perusahaan

Bahwa 21,5% responden menjawab sangat puas, 73,8% responden menjawab puas dan 4,6% responden menjawab cukup puas. Ini berarti penghargaan atas karyawan yang diberikan oleh perusahaan dapat diterima oleh semua karyawan. Kepuasan ini diharapkan dapat menjadi *motivator* bagi para karyawan MTII dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Adapun penghargaan yang diberikan oleh perusahaan antara lain, adalah bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang baik akan mendapat posisi atau jabatan yang lebih tinggi. Dan

dapat diketahui bahwa 35,4% responden menjawab sangat baik; 50,8% menjawab baik dan 13,8% menjawab cukup baik. Ini berarti pekerjaan yang mereka lakukan pada perusahaan dapat diterima oleh masyarakat di sekitar perusahaan. Hal ini diharapkan dapat menjadi *motivator* bagi para karyawan PT. Mermaid Textile Industry Indonesia dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Selama ini masyarakat yang berada disekitar perusahaan menganggap baik terhadap pekerjaan. Artinya masyarakat setempat dapat menerima dengan baik keberadaan perusahaan dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

#### 6. Beban Pekerjaan

Dapat diketahui bahwa 36,9% responden menjawab sangat ringan; 47,7% responden menjawab ringan dan 15,4% menjawab cukup ringan. Ini berarti para karyawan merasa tidak kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pihak perusahaan dalam menempatkan karyawannya selalu disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki karyawan itu sendiri. Hal ini dapat menjadi *motivator* para karyawan PT. Mermaid Textile Industry Indonesia untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

#### c. Sisi Kompensasi

##### 1. Gaji atau Tunjangan Lembur Yang Diterima Dari Perusahaan

Diketahui bahwa 32,3% responden menjawab sangat puas, 60,0% responden menjawab puas dan 7,7% responden menjawab cukup puas. Hal ini berarti adanya kesesuaian antara gaji lembur yang diberikan oleh perusahaan dengan jam kerja lembur. Kepuasan ini diharapkan dapat menjadi *motivator* bagi para karyawan PT. Mermaid Textile Industry Indonesia dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

##### 2. Perkembangan Ekonomi (kesejahteraan) Setelah Bekerja Pada Perusahaan

Dapat diketahui bahwa 44,6% responden menjawab sangat puas, 47,7% responden menjawab puas dan 7,7% responden menjawab cukup puas. Ini berarti dengan bekerja pada perusahaan, maka perekonomian para karyawan menjadi lebih baik. Kepuasan ini diharapkan dapat menjadi *motivator* bagi para PT. MTII. dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

#### 4.3.2. Analisis Regresi

##### Uji Serentak (Uji F)

Hasil perhitungan untuk uji serentak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1

Hasil Perhitungan Analisis regresi Sisi-sisi Motivasi yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t <sub>hit</sub>	sig	Keterangan
Prestasi Kerja(Y)	Keselamatan (X <sub>1</sub> )	1,346	4,354	0,000	Signifikan
	Motivasi (X <sub>2</sub> )	1,036	3,715	0,000	Signifikan
	Kompensasi (X <sub>3</sub> )	1,377	4,149	0,000	Signifikan
Konstanta	= 9,731	n = 65			
RSquare	= 51,9%	Fhitung = 21,939			
Multiple R	= 0,720	sig = 0,000			

Sumber: Data Primer

Berdasarkan data dalam tabel 4.19 diatas, maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah:  $Y = 9,731 + 1,346X_1 + 1,036X_2 + 1,377X_3$

Pada uji serentak atau uji F ini, adalah untuk membuktikan kebenaran hipotesis I yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu bahwa sisi Keselamatan (X<sub>1</sub>), sisi Motivasi (X<sub>2</sub>) dan sisi kompensasi (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) di PT. Mermaid Textile Industry Indonesia.

Dari angka-angka dalam tabel 4.19 dapat dilihat bahwa F hitung adalah sebesar 21,939, sedangkan probabilitasnya sebesar 0,000. Dengan tingkat signifikansi 5%, didapat F tabel sebesar 2,76, maka F hitung lebih besar dari F tabel. Kondisi ini menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% sisi Keselamatan, sisi Motivasi dan sisi kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mermaid Textile Industry Indonesia, sehingga hipotesis pertama diterima atau terbukti kebenarannya.

Besarnya kontribusi seluruh sisi X terhadap variasi Y ditunjukkan oleh angka R Square (R<sup>2</sup>) dari sisi X yaitu 0,519 atau 51,9%. Artinya bahwa seluruh sisi (X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub>,X<sub>3</sub>) yang digunakan dalam persamaan regresi ini secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi terhadap variasi prestasi kerja karyawan pada PT. Mermaid Textile Industry Indonesia yaitu sebesar 51,9%. Sedangkan variabel bebas lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini kontribusinya sebesar 48,1% (= 100% - 51,9%) seperti sisi gaya kepemimpinan, sisi pendidikan dan latihan, dan sebagainya.

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub>,X<sub>3</sub>) terhadap variabel terikat (Y). Dengan melakukan uji t ini, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa sisi Keselamatan mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan

di PT. Mermaid Textile Industry Indonesia akan dibuktikan kebenarannya.

Langkah pertama yang harus dilakukan adalah membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  pada taraf nyata 5%. Jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut signifikan mempengaruhi prestasi kerja. Adapun hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Di atas terlihat bahwa ketiga variabel bebas mempunyai lebih besar dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Hal ini berarti bahwa variabel-variabel tersebut pada taraf nyata 5% mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mermaid Textile Industry Indonesia.

Selanjutnya untuk membuktikan kebenaran hipotesis II adalah dengan melihat nilai  $t_{hitung}$  masing-masing sisi X. Sisi Keselamatan memiliki  $t_{hitung}$  terbesar. Hal ini berarti bahwa dari ketiga variabel bebas yang digunakan dalam model ini, sisi  $X_1$  mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mermaid Textile Industry Indonesia, sehingga hipotesis II yang menyatakan bahwa diduga sisi finansial mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mermaid Textile Industry Indonesia, diterima. Hal ini dikarenakan gaji atau upah yang diberikan oleh PT. Mermaid Textile Industry Indonesia sesuai dengan UMR yang ditetapkan oleh pemerintah. Selain gaji pihak perusahaan juga memberikan tunjangan lain seperti biaya pengobatan, sehingga bagi karyawan PT. Mermaid Textile Industry Indonesia sisi Keselamatan merupakan sisi yang dominan. Selanjutnya akan diuraikan hasil pengujian mengenai pengaruh masing-masing sisi terhadap variabel terikat.

### **Pengaruh Sisi Finansial ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. MTII**

Koefisien regresi sisi Keselamatan ( $X_1$ ) adalah sebesar 1,346 yang berarti menunjukkan hubungan positif dengan prestasi kerja (Y). Artinya apabila kepuasan terhadap sisi Keselamatan meningkat, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Hasil  $t_{hitung}$  dari sisi Keselamatan ( $X_1$ ) sebesar 4,354 dengan probabilitas 0,000. Hasil ini menggambarkan bahwa sisi Keselamatan mempunyai pengaruh yang signifikan sebab  $t_{tabel} = 2,000$  lebih kecil dari  $t_{hitung}$  dengan probabilitas 0,000 yang berarti signifikan karena kurang dari 5%.

### **Pengaruh Sisi Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) pada PT. MTII**

Koefisien regresi sisi motivasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 1,036 yang berarti menunjukkan

hubungan positif dengan prestasi kerja (Y). Artinya apabila kepuasan terhadap sisi motivasi meningkat maka prestasi kerja karyawan akan meningkat juga.

Hasil  $t_{hitung}$  dari sisi motivasi ( $X_2$ ) sebesar 3,715 dengan probabilitas 0,000. Hasil ini menggambarkan bahwa sisi motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan sebab  $t_{tabel} = 2,000$  lebih kecil dari  $t_{hitung}$  dengan probabilitas 0,000 yang berarti signifikan karena kurang dari 5%.

### **Pengaruh Sisi Kompensasi ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Mermaid Textile Industry Indonesia**

Koefisien regresi sisi kompensasi ( $X_3$ ) adalah sebesar 1,377 yang berarti menunjukkan hubungan positif dengan prestasi kerja (Y). Artinya apabila kepuasan terhadap sisi kompensasi meningkat, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat juga.

Hasil  $t_{hitung}$  dari sisi kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 4,149 dengan probabilitas 0,000. Sisi kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan sebab  $t_{tabel} = 2,000$  lebih kecil dari  $t_{hitung}$  dengan probabilitas 0,000 berarti signifikan karena kurang dari 5%.

## **5. SIMPULAN**

Berdasarkan analisa data yang dibahas dalam bab sebelumnya, diperoleh kesimpulan bahwa:

- a. Sisi Keselamatan, sisi motivasi dan sisi kompensasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. MTII.
- b. Sisi Keselamatan merupakan sisi yang dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Setelah sisi Keselamatan, sisi kompensasi merupakan sisi dominan kedua yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
- c. Dari hasil analisis dapat diketahui nilai konstanta adalah sebesar 9,731. Ini berarti bahwa apabila sisi X ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) dianggap 0, maka nilai variabel Y sama dengan nilai konstanta yaitu sebesar 9,731. Artinya ketika sisi Keselamatan ( $X_1$ ), sisi motivasi

( $X_2$ ) dan sisi kompensasi ( $X_3$ ) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka prestasi kerjanya (Y) kurang dari cukup. Karena dalam kriteria penilaian prestasi kerja, dianggap cukup baik apabila mempunyai nilai total minimal 52, sedangkan nilai prestasi (Y) itu sendiri hanya 9,731. Maka untuk dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dibutuhkan sisi Keselamatan, sisi motivasi dan sisi kompensasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Dan Motivasi* 2003. Jakarta: Grasindo
- As'ad, Moh., 1991. *Motivasi Industri*, Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2002. *Manajemen: Dasar Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi.