



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

**Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Maju
Aman Sentosa Tekstil**

Skripsi

Oleh

Nadya Angelina Setiawan

2015320067

Bandung

2019



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Terakreditasi A

SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan di
PT. Maju Aman Sentosa Tekstil

Skripsi

Oleh

Nadya Angelina Setiawan

2015320067

Pembimbing

Dr. Margaretha Banowati Talim, M.Si.

Bandung

2019

Pernyataan

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Nadya Angelina Setiawan

NPM : 2015320067

Jurusan/Program Studi: Ilmu Administrasi Bisnis

Judul : Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan di
PT. Maju Aman Sentosa Tekstil

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, Desember 2018

Nadya Angelina Setiawan

ABSTRAK

Nama : Nadya Angelina Setiawan
NPM : 2015320067
Judul : Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Maju Aman Sentosa Tekstil

Industri tekstil pada tahun 2015 dan 2016 mengalami peningkatan. Jumlah industri tekstil yang semula 5.600 perusahaan menjadi 5.900 perusahaan (Mikhail, 2017). Hal tersebut membawa pengaruh positif maupun negatif. Perusahaan dapat bersaing jika memiliki keunggulan yang berbeda dengan perusahaan lain. Sumber daya manusia yang lebih kompeten merupakan salah satu keunggulan yang dapat ditunjukkan dan dimiliki oleh perusahaan. Tujuan dari adanya penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT. Maju Aman Sentosa Tekstil (PT. Mastex).

PT. Mastex adalah perusahaan tekstil yang beralokasi di Bandung. Bergerak dalam bidang pencelupan kain. Jumlah karyawan sebanyak 60 orang. Pemasaran dilakukan di Pulau Jawa. Dalam setiap kegiatan, perusahaan memerlukan campur tangan manusia. Penurunan kinerja dapat berdampak bagi perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan dari dalam masing-masing individu untuk melakukan sesuatu guna untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh seorang individu.

Jenis penelitian ini adalah eksplanatoris dengan menggunakan metode survei karena masalah langsung diamati. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara, menggunakan kuesioner, dan studi dokumen. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Uji kuantitatif dilakukan dengan rank Spearman dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22.

Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata motivasi kerja PT. Mastex adalah 0.77 yang termasuk dalam kategori “tinggi”. Koefisien korelasi antara motivasi dengan kinerja adalah sebesar 0.642 yaitu termasuk kedalam kategori hubungan yang “kuat”. Nilai korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa semakin baik ke motivasi kerja maka akan diikuti pula oleh semakin baiknya kinerja. Motivasi memberikan pengaruh sebesar 41.2% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sebanyak 58.8% sisanya merupakan kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran dari penulis untuk PT. Mastex adalah pemberian motivasi secara moril yaitu berupa pujian atau apresiasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pemberian pujian antar sesama rekan kerja juga penting untuk meningkatkan motivasi. Selain itu pelaksanaan gathering juga dapat menjadi alternatif untuk meningkatkan motivasi.

Kata Kunci: Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

*Name : Nadya Angelina Setiawan
NPM : 2015320067
Title : The Relationship between Motivation and Employee Performance
at PT. Maju Aman Sentosa Tekstil*

The textile industry in 2015 and 2016 increased yesterday. The number of textile industries which was originally 5,600 companies became 5,900 companies (Mikhail, 2017). These things bring positive and negative relationships. Companies can compete if they have advantages that are different from other companies. More qualified human resources are one of the advantages that can be shown and ordered by the company. The purpose of this study was to determine the relationship between motivation and employee performance at PT. Forward Aman Sentosa Tekstil (PT. Mastex).

PT. Mastex is a textile company located in Bandung. Engaged in fabric dyeing. The number of employees is 60 people. Marketing is done on Java. In every activity, the company always intervenes with humans. A decrease in performance can cause for the company. One of the factors that influence productivity is motivation. Motivation is the encouragement of each individual to do something to achieve the goals desired by the individual.

This type of research is explanatory using the survey method because the problem is directly recorded. Data collection methods used were interviews, using questionnaires, and document studies. Data analysis techniques that are qualitative and quantitative analysis. Quantitative tests were carried out using Spearman ratings using SPSS version 22.

The results of the study show the value of the average work motivation of PT. Mastex is 0.77 which belongs to the "high" category. The coefficient between motivation and performance is 0.642 which is included in the category of "strong" relationships. Values from a positive sign indicate that it is better to work motivation then it will be followed by smarter performance. Motivation has an influence of 41.2% on employee performance. Whereas the remaining 58.8% is given by other factors that are not director general in this study.

Advice from the author for PT. Mastex is a moral assistance that is in the form of praise or appreciation that can improve employee performance in completing work well. Giving praise among fellow colleagues is also very important to increase motivation. In addition, the collection can also be an alternative to increase motivation.

Keywords: Motivation and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya. Penulis di berikan kesehatan jasmani dan rohani sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Maju Aman Sentosa Tekstil”. skripsi ini disusun dan diajukan sebagai salah satu syarat kelulusan Strata 1 (sarjana) Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung.

Didalam proses pembuatan skripsi ini banyak pihak yang telah memberikan dan membantu dalam banyak hal, baik memberikan dukungan moril maupun materil. Sehingga membantu kelancaran pembuatan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan lancar dan tanpa kekurangan suatu apapun.
2. Orang tua penulis, Riza Gunawan dan Lina Moestinali yang selalu mendoakan, memberikan dukungan baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dan juga pendidikan ini.
3. Adik, Gerald Setiawan yang mendukung, menghibur, dan memberikan semangat kepada penulis dalam pembuatan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si., selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan pengarahan, masukan, dan dukungan dalam membantu

penulisan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat selesai. Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Katolik Parahyangan yang selalu membimbing penulis untuk memiliki karakter yang baik.

5. Bapak Mangadar Situmorang, Ph. D. selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan.
6. Bapak Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M. Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan.
7. Dr. Theresia Gunawan, S.Sos. MM., M.Phil, selaku dosen wali penulis yang telah memberikan semangat dan membantu penulis dalam menyelesaikan proses perkuliahan dengan baik.
8. Seluruh dosen Universitas Katolik Parahyangan, terutama dosen Ilmu Administrasi Bisnis.
9. Ko Kent, selaku direktur PT. Mastex yang telah banyak memberikan bantuan, dukungan, dan banyak meluangkan waktunya dalam proses pembuatan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat selesai.
10. Karyawan perusahaan yang telah bersedia mengisi kuesioner dan meluangkan waktunya sehingga proses pembuatan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.
11. Staff Tata Usaha, satpam, dan karyawan Universitas Katolik Parahyangan terutama di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah membantu penulis selama perkuliahan.
12. Jane Chiquita yang selalu memberikan dukungan, menghibur, dan mendengar keluh kesah penulis dalam pembuatan skripsi ini.

13. Silvy Wiraharja teman seperjuangan mengerjakan skripsi ini yang selalu memberikan dukungan, membantu, dan mendengar cerita penulis dalam pembuatan skripsi.
14. Ivena Christiany teman seperjuangan mengerjakan skripsi yang memberikan dukungan, masukan, dan menyemangati penulis.
15. Yuni Asmara teman seperjuangan mengerjakan skripsi yang telah banyak membantu penulis, menyemangati, dan membantu penulis selama proses perkuliahan.
16. Inneke Iskandar dan Samantha Natalie teman seperjuangan mengerjakan skripsi yang telah memberikan masukan dan memberikan bantuan.
17. Teman-teman di Universitas Katolik Parahyangan: Lyvia Agatha, Christella Melita, Manda Yoganata, Modesya Audrey, Liliana Setiawan yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan proses pendidikan.
18. Teman-teman SMA: Gladys Castrena, Kaliyana Mitta, Karin Levina, Felly, Gladys Irawan
19. Teman-teman penulis: Christian Gerald, Dwiki Yogaswara, Stephen, Alexander Dian, Evan Wanadi, William Sunjaya, Felixius Finley, Gwen Davin, James Kristandy, Lindriani Noven, Melani Feronika, Jodi, Aldo.
20. Seluruh teman-teman Ilmu Administrasi Bisnis dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik 2015 yang tidak dapat disebutkan satu per satu.
21. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung. Penulis menyadari bahwa

karya tulis ini jauh dari kata sempurna. Penulis berharap semoga karya tulis ini dapat berguna bagi seluruh pihak yang membutuhkan.

Bandung, 21 Desember 2018

Nadya Angelina Setiawan

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Lokasi Penelitian.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	8
2.1 Motivasi	8
2.1.1 Pengertian Motivasi	8
2.1.2 Tipe Motivasi	9
2.1.3 Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Motivasi	10
2.1.4 Teori Motivasi.....	11
2.1.5 Expectancy Theory (Victor Vroom)	19
2.2 Kinerja.....	21
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	22
2.2.2 Kriteria Kinerja	23
2.2.3 Dimensi kinerja	23
2.2.4 Faktor-faktor yang membentuk kinerja.....	24
2.2.5 Pendekatan Penilaian Kinerja	25
2.2.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja	26
2.2.7 Tujuan Penilaian Kinerja	27
2.2.8 Metode Penilaian Kinerja.....	30
2.2.9 Kriteria dalam Penilaian Kinerja.....	31
2.3 Hubungan Antara Motivasi dengan Kinerja	32
2.4 Penelitian Terdahulu	34
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Jenis atau Tipe Penelitian.....	36
3.2 Metode Penelitian	36
3.3 Metode Pengumpulan Data	37
3.4 Model Penelitian	39

3.5	Uji Validitas dan Uji Reabilitas	39
3.5.1	Pengujian Validitas	39
3.5.2	Pengujian Reliabilitas	40
3.6	Populasi	41
3.7	Teknik Analisis Data	41
3.8	Skala Pengukuran	47
3.9	Pengujian Hipotesis	57
3.10	Operasional Variabel	58
3.10.1	Operasional Variabel Motivasi	59
3.10.2	Operasional Variabel Kinerja	61
BAB IV OBJEK PENELITIAN		63
4.1	Sejarah PT. Maju Aman Sentosa Tekstil (PT. Mastex)	63
4.2	Visi dan Misi Perusahaan	65
4.3	Logo Perusahaan	66
4.4	Organisasi Perusahaan	66
4.5	Uraian Tugas	68
4.6	Proses Produksi	80
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		82
5.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	82
5.1.1	Uji Validitas	82
5.1.2	Reliabilitas	84
5.2	Identitas Responden	85
5.3	Analisis Motivasi dan Kinerja Karyawan	88
5.3.1	Analisis Motivasi PT. Mastex	88
5.3.2	Analisis Kinerja Karyawan PT. Mastex	103
5.4	Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan	114
5.4.1	Uji Asumsi Klasik	114
5.4.2	Estimasi Regresi Linier Sederhana	117
5.4.3	Koefisien Korelasi	118
5.4.4	Koefisien Determinasi	119
5.4.5	Pengujian Hipotesis (Uji t)	120
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		123
6.1	Kesimpulan	123
6.2	Saran	124
DAFTAR PUSTAKA		127
LAMPIRAN		129
RIWAYAT HIDUP PENULIS		145

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 - Dokumen Absensi Karyawan	5
Tabel 2 .1 -Implikasi Manajerial dari Teori Expectancy	20
Tabel 3. 1 - Standar Penilaian Untuk Reliabilitas.....	41
Tabel 3. 2 - Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	46
Tabel 3. 3 - Kategorisasi Rata-Rata Skor Tanggapan Responden	56
Tabel 3. 4 - Operasional Variabel Motivasi	59
Tabel 3. 5 - Operasional Variabel Kinerja	62
Tabel 5. 1 -Hasil Uji Validitas	83
Tabel 5. 2 - Rekap Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur	84
Tabel 5. 3 - Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	85
Tabel 5. 4 - Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian	86
Tabel 5. 5 - Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	87
Tabel 5. 6 - Karakteristik Responden Berdasarkan Status	87
Tabel 5. 7 - Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Dimensi Expectancy	89
Tabel 5. 8 - Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Dimensi Instrumentality	93
Tabel 5. 9 - Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Mengenai Dimensi Valence	98
Tabel 5. 10 - Nilai Rata-Rata Motivasi Kerja	102
Tabel 5. 11 - Kategorisasi Rata-Rata Skor Tanggapan Responden	103
Tabel 5. 12 - Rekapitulasi Nilai Kinerja Pada Dimensi Kontribusi.....	104
Tabel 5. 13 - Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi Kompetensi ..	107
Tabel 5. 14 - Rekapitulasi Tanggapan Responden Pada Dimensi Komitmen	110
Tabel 5. 15 - Nilai Total Kinerja.....	113
Tabel 5. 16 - Hasil Uji Normalitas	115
Tabel 5. 17 - Estimasi Regresi Linier Sederhana Antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	118
Tabel 5. 18 - Korelasi Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja	119
Tabel 5. 19 - Koefisien Determinasi	120

Tabel 5. 20 - Pengujian Hipotesis (Uji t)	121
---	-----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 - Hierarchy of Needs Theory (Abraham Maslow)	12
Gambar 2.2 - Expectancy Theory (Victor Vroom)	18
Gambar 3. 1 - Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan.....	39
Gambar 4. 1 – Gudang PT. Mastex.....	64
Gambar 4. 2 - Tempat Penyimpanan Kain Jadi PT. Mastex	64
Gambar 4. 3 – Tempat Penyimpanan Kain Mentah PT. Mastex	65
Gambar 4. 4 – Logo Perusahaan	66
Gambar 4. 5 - Struktur Organisasi PT. Mastex	67
Gambar 5. 1 - Garis Kontinum Dimensi Expectancy	93
Gambar 5. 2 - Garis Kontinum Dimensi Instrumentality.....	97
Gambar 5. 3 - Garis Kontinum Dimensi Valence	101
Gambar 5. 4 - Garis Kontinum Variabel Motivasi.....	102
Gambar 5. 5 - Garis Kontinum Dimensi Kontribusi	106
Gambar 5. 6 - Garis Kontinum Dimensi Kompetensi.....	110
Gambar 5. 7 - Garis Kontinum Dimensi Komitmen	112
Gambar 5. 8 - Garis Kontinum Variabel Kinerja.....	114
Gambar 5. 9 - Grafik Normal Probability Plot.....	116
Gambar 5. 10 - Uji Heteroskedastisitas.....	117
Gambar 5. 11 - Grafik Penolakan dan Penerimaan Ho Variabel Motivasi Terhadap Kinerja.....	121

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 – Tabel Induk
- Lampiran 2 – Tabel MSI
- Lampiran 3 – Uji Validitas
- Lampiran 4 – Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 – Analisis Regresi Sederhana
- Lampiran 6 – Korelasi
- Lampiran 7 – Kuesioner Motivasi
- Lampiran 8 – Form Penilaian Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan industri di Indonesia terus berkembang dari tahun ke tahun. Salah satunya yang terlihat jelas adalah pada industri tekstil. Pertumbuhan industri tekstil mengalami peningkatan tercatat dalam periode 2015 dan 2016, jumlah industri tekstil yang semula 5.600 perusahaan menjadi 5.900 perusahaan. Diperkirakan dengan selesainya pembangunan infrastruktur di tahun 2019 industri tekstil ini akan lebih meningkat dan adanya harapan positif untuk para investor untuk menanamkan modalnya pada industri ini (Mikhail, 2017).

Pertumbuhan industri ini membawa pengaruh yang positif maupun negatif bagi suatu perusahaan. Pengaruh positif dari pertumbuhan industri ini adalah banyaknya investor yang ingin menanamkan modalnya pada industri tekstil. Selain itu terdapat pengaruh negatifnya juga yaitu banyak pesaing baru yang muncul pada bidang industri ini. Hal tersebut merupakan ancaman untuk perusahaan yang sudah lama berdiri sehingga perusahaan memerlukan keunggulan yang berbeda dengan perusahaan lain. Perusahaan dapat bersaing dengan pesaingnya jika memiliki keunggulan yang berbeda dengan perusahaan lainnya. Karyawan yang kompeten merupakan salah satu keunggulan yang dapat ditunjukkan atau dimiliki oleh perusahaan. Karyawan memegang peranan penting di dalam suatu perusahaan.

Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam kegiatan usaha. Perusahaan akan mencapai tujuannya jika sumber

daya manusiannya mendukung. Manusia memegang peranan terpenting dalam berlangsungnya suatu perusahaan. Karyawan yang kompeten adalah salah satu sumber daya manusia yang diperlukan untuk perusahaan untuk mencapai visi dan misi yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Hubungan antara karyawan dan perusahaan saling berkaitan dan berketergantungan satu sama lain.

Sumber daya manusia dapat diolah agar mencapai tujuan yang maksimal. Di dalam suatu perusahaan manusia adalah salah satu faktor terpenting karena keberhasilan tercapainya tujuan perusahaan tergantung kepada kinerja karyawan itu sendiri. Apabila kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan, maka pencapaian tujuan perusahaan akan dengan mudah dicapai, jika kinerja karyawannya buruk atau tidak sesuai dengan yang di harapkan perusahaan maka tujuan perusahaannya pun akan sulit untuk dicapai. Setiap perusahaan memerlukan kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas pada era globalisasi ini. Pada era globalisasi ini persaingan semakin ketat antara satu sama lain sehingga perusahaan yang ingin bersaing harus mampu memiliki keunggulan yang berbeda atau memiliki keunggulan tambahan dibandingkan dengan perusahaan lain. Agar kinerjanya meningkat maka perusahaan dapat melakukan berbagai cara salah satu caranya dengan memberikan motivasi. Motivasi memegang peranan penting dalam mencapai keberhasilan ini. Menurut Gray dalam (Winardi, 2007, p. 2) “Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.”

Dalam hal ini motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara, baik secara materil maupun non materil. Pemberian motivasi secara materil dapat dilakukan dengan memberikan peningkatan gaji, pemberian bonus, dan masih banyak yang lainnya. Sedangkan motivasi yang non materil dapat diberikan dengan cara pemberian pujian baik dari atasan maupun rekan kerja, pemberian dorongan, pemberian promosi jabatan, dan lain-lain. Motivasi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga memberikan motivasi kepada karyawan itu sangatlah penting. Faktor motivasi adalah sesuatu yang berkaitan langsung dengan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Menurut Maluyu S.P. Hasibuan dalam (Bestari, 2010, p. 27) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan akan meningkat jika kebutuhan-kebutuhan utama karyawan terpenuhi terlebih dahulu. Menurut Mink dalam (Bestari, 2010, p. 28) individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik. Karakteristik tersebut antara lain adalah berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri, mampu mengendalikan diri, dan kompeten. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi kelangsungan suatu perusahaan. Seperti yang disebutkan oleh Mink bahwa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi adalah berorientasi pada prestasi yaitu segala yang dilakukan oleh pekerja mampu menghasilkan sesuatu yang dibutuhkan atau diinginkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi juga selalu percaya diri terhadap apa yang

telah dikerjakannya dan selalu positif padangannya atas apa yang telah dikerjakannya, selain itu karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi juga mampu untuk mengendalikan diri sesuai dengan tempatnya, dan juga memiliki kemampuan yang kompeten dalam melakukan setiap tugas yang diberikan kepadanya. Kelangsungan suatu perusahaan tergantung kepada sumber daya manusianya. Jika kinerja sumber daya manusianya baik maka visi dan misi perusahaan akan dengan mudah terlaksana begitupun sebaliknya. Tinggi rendahnya kinerja karyawan sangat tergantung kepada tingkat motivasi yang diberikan oleh atasannya. Pada hal ini atasan memegang peranan yang penting bagi keberlangsungan sumber daya manusia yang optimal. Pemberian penghargaan misalnya sangat dibutuhkan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis melakukan penelitian **Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Maju Aman Sentosa Tekstil.**

1.2 Identifikasi Masalah

PT. Mastex adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri tekstil. Perusahaan ini melakukan proses pencelupan kain dari kain grey atau mentah menjadi kain jadi. Pada akhir-akhir ini perusahaan memiliki kendala yaitu banyaknya pegawai yang sering absen atau mangkir. Banyaknya pegawai yang absen membuat kinerja di perusahaan menurun. Total pegawai di perusahaan ini adalah 60 orang.

Perusahaan PT. Mastex dari awal tahun 2018 mengalami masalah yaitu banyaknya pegawai yang mangkir atau tidak masuk kerja. Berikut merupakan data absensi karyawan yang tidak masuk kerja dari Bulan Januari sampai dengan Bulan

Agustus. Dapat dilihat pada tabel dibawah bahwa karyawan yang tidak hadir terbanyak ada pada Bulan Januari yaitu sebanyak 20 orang pekerja atau sebanyak 33%, kemudian disusul dengan Bulan Maret yaitu sebanyak 12 orang atau sebanyak 20%, dan kemudian Bulan Mei yaitu sebanyak 11 orang atau sebanyak 18%. Hal tersebut mengakibatkan perusahaan tidak dapat berjalan ataupun berproduksi secara baik dan efektif karena produksi berdasarkan pesanan maka kehadiran pegawai ini menjadi hal yang penting, khususnya pegawai bagian produksi. Ketika karyawan tidak masuk kerja maka terdapat proses produksi yang tidak dapat dilakukan atau jika dilakukan prosesnya belum tentu baik. Dengan demikian maka pencapaian target pesanan akan sangat tergantung dari kehadiran karyawan PT. Mastex.

Tabel 1.1 - Dokumen Absensi Karyawan

BULAN	Jumlah Karyawan yang Tidak Hadir	Persentase Karyawan Yang Tidak Hadir
Januari	20	33%
Febuari	8	13%
Maret	12	20%
April	6	10%
Mei	11	18%
Juni	3	5%
Juli	4	6%
Agustus	7	11%

Sumber: data perusahaan yang diolah lebih lanjut oleh peneliti

Berdasarkan masalah tersebut peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi karyawan di PT. Mastex?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Mastex?
3. Bagaimana hubungan antara motivasi dengan kinerja di PT. Mastex?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah melihat masalah yang dimiliki oleh perusahaan maka penulis memiliki tujuan. Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui motivasi yang dimiliki oleh karyawan di PT. Mastex.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan di PT. Mastex.
3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT. Mastex.
4. Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan yang ada di PT. Mastex.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna antara lain:

1. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan ataupun saran yang positif bagi perusahaan untuk dapat memperbaiki kinerja perusahaan agar kinerjanya menjadi lebih baik lagi kedepannya.

2. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih luas tentang sumber daya manusia dan cara-cara untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi penulis

Hasil penelitian ini memberikan banyak manfaat untuk penulis. Selain memberikan pengetahuan lebih luas mengenai hubungan motivasi dan kinerja perusahaan, penulis juga mendapatkan pengalaman melalui penelitian lapangan ini. Penulis lebih mengetahui bagaimana sebenarnya keadaan kerja dilapangan yang sesungguhnya dan juga lebih mengetahui apa saja pengaruh-pengaruh yang memotivasi karyawan.

1.5 Lokasi Penelitian

Perusahaan : PT. Maju Aman Sentosa Tekstil (PT. Mastex)
Alamat : Jalan Leuwidulang No. 53 RT/RW 001/002
Kecamatan: : Majayala
Kabupaten : Bandung