

# ANALISIS PERBEDAAN MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA ANTARA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN KONTRAK PADA PERUSAHAAN “KAMPOENG BRASCO FACTORY OUTLET” CIPANAS CIANJUR JAWA BARAT

Arjak Prabowo  
Ani Mutaqiyatun  
Universitas Ahmad Dahlan

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the difference of the variable work motivation among permanent employees and contract employees (financial motivation and non financial motivation), and differences in job performance between among permanent employees and contract employees at the company Kampong Brasco Factory outlet cipanas, cianjur, west java. The population in this study were all permanent employees and contract employees Kampong Brasco Factory outlet cipanas, cianjur, west java respectively numbered 35 people. The sample selected for permanent employees using sampling methods saturated. And for contract employees using random sampling methods. This study used independent sample t test. Current Research showed that motivation difference between permanent employees and contract employees. Research on work performance variables showed that performance difference between permanent employees and contract employees.*

*Keywords: work motivation, permanent employees, contract employees, performance*

---

## PENDAHULUAN

---

Fenomena yang sedang ramai diperbincangkan di bidang ketenagakerjaan adalah munculnya istilah karyawan kontrak. Kebijakan organisasi dan perusahaan tersebut banyak menimbulkan persoalan, khususnya bagi kalangan karyawan kontrak, karena dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya, para karyawan kontrak selalu diliputi perasaan cemas, gelisah akan ketidakpastian masa depan khususnya menjelang kontrak berakhir. Luapan dari ketidakpastian ini tak jarang berakhir dengan demonstrasi dari para karyawan kontrak yang menuntut kepastian

mereka dimasa yang akan datang. Mengingat berkecamuknya perasaan dan pikiran yang penuh akan ketidakpastian dimasa yang akan datang, maka implikasi psikologi terhadap kinerja karyawan akan tampak pada motivasi karyawan kontrak. Namun demikian, segi positif dari ketidakpastian akan menimbulkan motivasi dan semangat kerja yang tinggi untuk semakin produktif untuk mendapatkan penilaian lebih dari perusahaan. Berbeda dengan karyawan tetap, secara umum karyawan tetap yang bekerja di sebuah perusahaan akan cenderung merasa lebih aman. Sebab kepastian kerja ditentukan oleh sikap positif selama ia bekerja, dan tidak dibatasi

oleh waktu dan kontrak kerja. Salah satu yang membuat mereka termotivasi adalah pencapaian jenjang karir dan jabatan di dalam perusahaan.

## REVIEW LITERATUR DAN HIPOTESIS

### Pengertian Motivasi

Istilah motivasi diambil dari bahasa latin "*movere*", yang berarti "pindah". Dalam konteks sekarang, motivasi adalah proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan. (Kreitner dan Kinicki, 2003).

### Motivasi positif

Motivasi positif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang menjalankan sesuatu dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan "hadiah" yang dapat berwujud uang tambahan, penghargaan dan lain sebagainya. Motivasi positif dapat dilakukan melalui cara sebagai berikut:

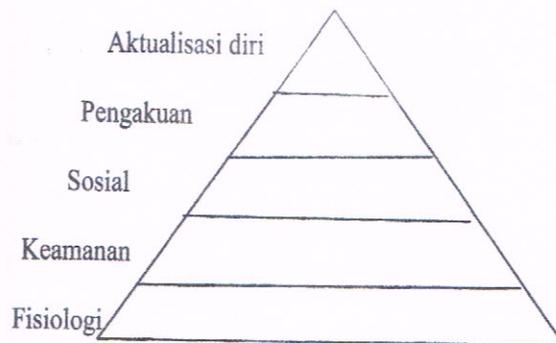
- 1) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- 2) Informasi yang jelas tentang sesuatu hal
- 3) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai individu
- 4) Persaingan yang sehat
- 5) Partisipasi dalam manajemen yang demokratis
- 6) Kebanggaan dalam pekerjaan
- 7) Uang

### Motivasi negatif

Motivasi negatif merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melaksanakan sesuatu yang diinginkan. Tetapi teknik dasar yang digunakan lewat kekuatan yang dimiliki untuk memaksa. Misalnya bila seseorang tidak melakukan suatu yang diinginkan, maka ia akan kehilangan sesuatu, biasanya berupa uang atau mungkin jabatan.

- 1) Teori motivasi Maslow seperti yang

dikutip Hanafi (2003), menyatakan bahwa kebutuhan seseorang tersusun secara hirarkis sebagai berikut:



Gambar 1

### Teori Motivasi Maslow

Berikut ini penjelasan kebutuhan-kebutuhan tersebut.

**Aktualisasi** : kebutuhan untuk berkembang, kebutuhan untuk mewujudkan potensi diri.

**Pengakuan** : kebutuhan dihormati orang lain, kebutuhan mampu menyelesaikan pekerjaan, kebutuhan *self-esteem*.

**Sosial** : kebutuhan akan cinta, perhatian, perasaan bersatu, dan kontak dengan manusia lainnya.

**Keamanan** : kebutuhan akan keamanan, dan bebas dari ketakutan akan ancaman.

**Fisiologi** : kebutuhan akan udara, makan, minum, tempat tinggal, dan seks.

### Penilaian Prestasi Kerja

Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upaya masing-masing. Maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Menurut Haidrahman dan Susna (1990). faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dinilai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja  
Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
2. Kualitas kerja  
Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, dan ketepatan, kebersihan hasil kerja.
3. Keandalan  
Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah memenuhi atau mengikuti, inisiatif, hati-hati, kerajinan, dan kerjasama.
4. Inisiatif  
Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab.
5. Kerajinan  
Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.
6. Sikap  
Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja.
7. Kehadiran  
Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

### **Motivasi**

Motivasi adalah merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dengan adanya motivasi, maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut. Seseorang dapat dikatakan berprestasi baik bila mampu mencapai sasaran atas standar kerja atau bahkan melebihi yang telah ditentukan.

### **Karyawan tetap**

Ketentuan yang berlaku untuk karyawan tetap adalah:

1. Tidak adanya batasan jangka waktu lamanya bekerja.
2. Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan kontrak dituangkan dalam "perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu".
3. Perusahaan dapat mensyaratkan masa percobaan maksimal 3 bulan.
4. Masa kerja dihitung sejak masa percobaan.
5. Jika terjadi pemutusan hubungan kerja bukan karena pelanggaran berat atau karyawan mengundurkan diri maka karyawan tetap mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (bagi karyawan yang bekerja minimal 3 tahun) dan uang penggantian hak sesuai UU yang berlaku (Wiwiek Wijanarti, konsultan HR).

### **Karyawan kontrak**

Merujuk pada UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan, karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengaturan tentang PKWT ini kemudian diatur lebih teknis dalam Kepmenakertrans No. 100/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu.

Pekerja dalam PKWT juga dilindungi oleh beberapa ketentuan, seperti tidak boleh ada masa percobaan, hak-hak normatif sesuai aturan harus tetap diberikan, tidak boleh lebih dari 2 kali pembuatan kontrak, durasi maksimum adalah kontrak 3 tahun ditambah pembaharuan 2 tahun (khusus untuk pekerjaan yang sekali selesai), berhak memperoleh uang ganti rugi bila diputus kontrak sebelum waktu kontrak selesai. Bila ketentuan tentang durasi dan frekuensi kontrak tidak dipenuhi maka demi hukum pekerja tersebut menjadi pekerja (Manullang 2010)

## Hipotesis

Berdasarkan penjelasan teori dan penelitian sebelumnya, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Adanya perbedaan motivasi kerja antara karyawan kontrak dan karyawan yang berstatus tetap pada perusahaan "KAMPOENG BRASCO FACTORY OUTLET"

H2: Adanya perbedaan prestasi kerja antara karyawan kontrak dan karyawan yang berstatus tetap pada perusahaan "KAMPOENG BRASCO FACTORY OUTLET"

---

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak dan karyawan tetap Kampong Brasco Factory Outlet yang berjumlah 135 orang. Karyawan kontrak berjumlah 100 orang, dan karyawan tetap berjumlah 35 orang. Selanjutnya sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan kontrak yang berjumlah 35 dan seluruh karyawan tetap berjumlah 35 pada perusahaan Kampong Brasco Factory Outlet. Ini dilakukan agar adanya keseimbangan diantara masing-masing responden.

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk pengambilan sampel karyawan kontrak, peneliti menggunakan teknik *simple random sampling*, karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara ini dilakukan karena populasi dianggap homogen ( Sugiyono, 2008: 83).
2. Untuk pengambilan sampel karyawan tetap, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai

sampel (Sugiyono, 2008: 85). Ini dilakukan mengingat populasi yang akan diteliti relatif kecil, yaitu berjumlah 35 orang.

### Jenis Data

Jenis data penelitian yang diperoleh dan dipergunakan dalam penelitian ini berupa data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari objek yang akan diteliti, baik langsung datang ke objek, maupun melalui angket (kuesioner) (Algifari, 2003: 10).

### Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang akurat dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab. (Sugiyono, 2008: 142). Dalam penelitian ini nilai jawaban diberi respon atas masing-masing item dihitung dengan menggunakan skor. Adapun skor yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Indikator dalam penelitian dengan tingkatan sangat setuju (skor 4), setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2), sangat tidak setuju (skor 1).

---

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur akurasi data penelitian melalui butir-butir pertanyaan (kuesioner) yang diajukan dalam penelitian kepada responden. Peneliti ingin mengetahui data yang diteliti valid atau tidak dan diuji dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan taraf signifikan (Rianto, 2003: 1).

Berikut ini langkah-langkah uji validitas :

- 1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Sedangkan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir tersebut dinyatakan tidak valid.
- 2) Membandingkan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.
- 3) Membuat kesimpulan.

### Uji Reliabilitas

Menurut Sudjono (2001) suatu instrumen dikatakan telah reliabel apabila nilai *cronbach alpha* sama dengan atau lebih besar dari nilai 0,60.

### Teknik Analisis Data

Independent sample T test

Membandingkan rata-rata dari dua grup yang tidak berhubungan satu dengan yang lain (Ghozali, 2001).

Dengan rumus :

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{s_{gab} \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

Keterangan :  $t$  = Nilai  $t$  yang di hitung  
 = Nilai rata-rata variabel bebas  
 $n$  = Jumlah anggota sampel variabel  $x$   
 $s^2$  = Simpangan baku sampel

Independent sample T test menggunakan dua tahapan analisis, yaitu:

- a. Levene test, yaitu tes uji apakah varian populasi kedua sampel sama atau berbeda. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka varian populasi kedua sampel tidak sama. Sedangkan apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka varian populasi kedua sampel sama.
- b. T-test, yaitu pengambilan keputusan berdasarkan pada Levene test. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak, apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### Uji Hipotesis

1. Motivasi kerja

Rumusan hipotesis

$H_0$ : Tidak adanya perbedaan motivasi kerja antara karyawan kontrak dan karyawan yang berstatus tetap pada perusahaan "KAM-POENG BRASCO FACTORY OUTLET"

$H_1$ : Adanya perbedaan motivasi kerja antara karyawan kontrak dan karyawan yang berstatus tetap pada perusahaan "KAM-POENG BRASCO FACTORY OUTLET"

2. Prestasi kerja

$H_0$ : Tidak adanya perbedaan prestasi kerja antara karyawan kontrak dan karyawan yang berstatus tetap pada perusahaan "KAM-POENG BRASCO FACTORY OUTLET"

$H_2$ : Adanya perbedaan prestasi kerja antara karyawan kontrak dan karyawan yang berstatus tetap pada perusahaan "KAM-POENG BRASCO FACTORY OUTLET"

### Analisis Data

### Uji Validitas

- a. Uji Validitas Butir Pertanyaan Motivasi kerja bagi karyawan tetap

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan Motivasi kerja

Butir Pertanyaan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Hasil Pengujian	Keterangan
Motivasi 1	0,383	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 2	0,426	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 3	0,505	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 4	0,456	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 5	0,494	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 6	0,533	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 7	0,559	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 8	0,401	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 9	0,506	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 10	0,457	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Motivasi 11	0,379	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 12	0,494	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 13	0,388	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 14	0,358	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 15	0,565	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 16	0,671	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 17	0,590	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 18	0,494	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 19	0,579	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 20	0,489	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Output SPSS 17.0 for Windows

b. Uji Validitas Butir Pertanyaan Motivasi kerja karyawan kontrak

**Tabel 2**

**Hasil Uji Validitas Butir Pertanyaan Motivasi Finansial dan Non Finansial Karyawan Kontrak**

Butir Pertanyaan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Hasil Pengujian	Keterangan
Motivasi 1	0,509	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 2	0,411	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 3	0,499	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 4	0,583	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 5	0,452	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 6	0,507	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 7	0,374	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 8	0,560	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 9	0,501	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 10	0,407	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 11	0,613	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 12	0,634	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 13	0,544	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 14	0,472	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 15	0,451	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 16	0,546	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 17	0,378	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 18	0,462	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 19	0,615	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Motivasi 20	0,481	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Output SPSS 17.0 for Windows

c. Uji Validitas Butir Pertanyaan prestasi kerja karyawan tetap

**Tabel 3**

**Hasil Uji Validitas Pertanyaan prestasi kerja karyawan tetap**

Butir Pertanyaan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Hasil Pengujian	Keterangan
Prestasi 1	0,671	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Prestasi 2	0,769	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Prestasi 3	0,694	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Prestasi 4	0,600	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Prestasi 5	0,611	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Prestasi 6	0,823	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Prestasi 7	0,368	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Output SPSS 17.0 for Windows

d. Uji validitas butir pertanyaan prestasi kerja karyawan kontrak

**Tabel 4**

**Hasil Uji Validitas Pertanyaan prestasi kerja karyawan kontrak**

Butir Pertanyaan	Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Hasil Pengujian	Keterangan
Prestasi 1	0,585	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Prestasi 2	0,569	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Prestasi 3	0,632	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Prestasi 4	0,634	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Prestasi 5	0,395	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Prestasi 6	0,660	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Prestasi 7	0,695	0,3	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Output SPSS 17.0 for Window

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 5**

**Reliabilitas Motivasi karyawan tetap**

Cronbach's Alpha	N of Item
.878	20

Sumber: Output SPSS 17.0 for Windows

**Tabel 6**  
**Reliabilitas Motivasi karyawan kontrak**

Cronbach's Alpha	N of Item
.886	20

Sumber: Output SPSS 17.0 for Windows

### Independent Sample t Test

Independent sample t Test merupakan alat analisis data yang membedakan dua variabel bebas untuk mengetahui perbedaan suatu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya, dan diuji dengan bantuan program SPSS 17.0 for windows. Adapun variabel yang digunakan adalah variabel motivasi ( $X_1$ ) karyawan tetap dan karyawan kontrak, serta prestasi kerja ( $X_2$ ) karyawan tetap dan karyawan kontrak. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS 17.0 for windows diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 7**

	Grup	N	Mean	Std Deviation	Std Error
Obs 1 Motivasi Kerja	2 Karyawan Kontrak	35	65.26	7.652	1.293
	1 Karyawan Tetap	35	59.77	10.079	1.704
Obs 2 Prestasi Kerja	2 Karyawan Kontrak	35	19.46	3.705	.626
	1 Karyawan Tetap	35	17.17	4.528	.765

Sumber: Output SPSS 17.0 for Windows

Terlihat rata-rata motivasi karyawan tetap dan karyawan kontrak, masing - masing sebesar 59,77 dan 65,26. Karyawan kontrak memiliki motivasi lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap. sedangkan untuk variabel prestasi kerja, nilai rata-rata prestasi kerja karyawan kontrak lebih tinggi dibandingkan karyawan tetap, masing - masing sebesar 19,46 dan 17,17

**Tabel 8**

		F	Sigm	t	df	Sigm(2-tailed)	Mean Dif-ference	Std. Error Difference	Lower	Upper
Obs 1 Motivasi Kerja	Equal Variances assumed	2,676	.094	2,565	68	.013	5,486	2,139	1,217	9,754
	Equal Variances not as- sumed			2,565	63,418	.013	5,486	2,139	1,212	9,760
Obs 2 Prestasi Kerja	Equal Variances assumed	1,932	.169	2,311	68	.024	2,286	.989	.312	4,259
	Equal Variances not as- sumed			2,311	63,437	.024	2,286	.989	.311	4,260

### A. Variabel Motivasi Kerja

#### Hipotesis :

H0 :Tidak adanya perbedaan motivasi kerja antara karyawan kontrak dan karyawan yang berstatus tetap pada perusahaan "KAMPOENG BRASCO FACTORY OUTLET"

H1 :Adanya perbedaan motivasi kerja antara karyawan kontrak dan karyawan yang berstatus tetap pada perusahaan "KAMPOENG BRASCO FACTORY OUTLET"

#### a. Levene test

Terlihat bahwa F hitung untuk motivasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak dengan equal variance assumed adalah  $(2,876) < (3,982)$ , menunjukkan kedua variance adalah sama / homogen.

#### b. T test

Hasil levene test menunjukkan bahwa variable kedua populasi tersebut sama, maka pengambilan keputusan selanjutnya menggunakan t test, yaitu dengan melihat t hitung dibandingkan dengan t tabel.

Jika t hitung  $>$  t tabel, maka Ha diterima  
Jika t hitung  $<$  t hitung, maka H0 diterima  
Atau

Jika probabilitas  $>$  0,05, maka Ha diterima  
Jika probabilitas  $<$  0,05, maka H0 diterima

Dari hasil output SPSS bahwa besarnya t hitung adalah  $(2,565) >$  dengan nilai df 68 pada t tabel sebesar  $(1,995)$ .

atau probabilitas  $(0,013) > (0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan diterima  $H_a$ , menunjukkan adanya perbedaan motivasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan yang berstatus kontrak pada perusahaan "KAMPOENG BRASCO FACTORY OUTLET"

## B. Variabel Prestasi kerja

*Hipotesis :*

$H_0$  :Tidak adanya perbedaan prestasi kerja antara karyawan kontrak dan karyawan yang berstatus tetap pada perusahaan "KAMPOENG BRASCO FACTORY OUTLET"

$H_2$  :Adanya perbedaan prestasi kerja antara karyawan kontrak dan karyawan yang berstatus tetap pada perusahaan "KAMPOENG BRASCO FACTORY OUTLET"

### a. Levene test

Terlihat bahwa  $F$  hitung untuk prestasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak dengan equal variance assumed adalah  $(1,932) < (3, 982)$  menunjukkan kedua variance adalah sama / homogen.

### b. T test

Hasil levene test menunjukkan bahwa variable kedua populasi tersebut sama, maka pengambilan keputusan selanjutnya menggunakan  $t$  test, yaitu dengan melihat  $t$  hitung dibandingkan dengan  $t$  tabel.

Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, maka  $H_a$  diterima

Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  hitung, maka  $H_0$  diterima

Atau

Jika probabilitas  $>$   $0,05$ , maka  $H_a$  diterima

Jika probabilitas  $<$   $0,05$ , maka  $H_0$  diterima

Dari hasil output SPSS bahwa besarnya  $t$  hitung adalah  $(2,311) >$  dengan nilai  $df$  pada  $t$  tabel  $(1,995)$ , atau probabilitas  $(0,024) >$   $(0,05)$  maka  $H_0$  ditolak dan diterima  $H_a$ , berarti adanya perbedaan prestasi kerja antara karyawan tetap

dan karyawan yang berstatus kontrak pada perusahaan "KAMPOENG BRASCO FACTORY OUTLET"

## Pembahasan

Berdasar hasil analisis group statistics, levene test, dan  $t$  test yang telah dilakukan, maka peneliti akan menjelaskan sebagai berikut:

### 1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja yang meliputi motivasi finansial, meliputi motivasi yang berhubungan dengan masalah gaji dan upah, dan motivasi non finansial yang berhubungan dengan kebijakan pimpinan dan lingkungan kerja di KAMPOENG BRASCO FACTORY OUTLET, Cianjur, Jawa Barat. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, variabel motivasi antara karyawan tetap dan kontrak memiliki rata-rata yang berbeda, karyawan tetap memiliki motivasi rendah dibandingkan dengan karyawan kontrak yang memiliki motivasi yang lebih tinggi, terlihat dari rata-rata kedua karyawan yaitu sebesar  $(65, 26)$  bagi karyawan kontrak  $>$  karyawan tetap yaitu sebesar  $(59, 77)$ . Penelitian menunjukkan bahwa adanya perbedaan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, ini ditunjukkan dengan  $t$  hitung  $(2,565) >$   $t$  table  $(1,996)$ . Bagi karyawan kontrak, karyawan terikat oleh kontrak kerja terhadap perusahaan dan apabila karyawan yang bersangkutan melakukan pekerjaannya dengan tidak sesuai prosedur, belum lagi akan diputuskan kontrak secara sepihak oleh perusahaan apabila selama bekerja karyawan tidak bekerja sesuai dengan prosedur dan bersifat negatif selama bekerja. Maka perusahaan berhak mengeluarkan sesuai dengan perjanjian kontrak yang telah disetujui oleh perusahaan. Maka karyawan diharapkan bisa memberikan dedikasi dan loyalitas yang lebih terhadap perusahaan dan dapat memberikan keuntungan terhadap perusahaan.

Disamping itu karyawan kontrak lebih memiliki kecemasan akan terjaminnya masa depan apabila kontrak karyawan tidak

diperpanjang kembali oleh perusahaan. Ini yang menjadi motivasi bagi karyawan kontrak agar karyawan mendapatkan penilaian yang lebih dari perusahaan. Motivasi juga merupakan salah satu alat untuk meningkatkan kerja karyawan, karyawan akan menunjukkan prestasinya dengan melakukan suatu tindakan –tindakan positif bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan.

Lain hal bagi karyawan tetap, karyawan merasa lebih terjamin di masa datang karena karyawan akan mendapatkan pesangon dari perusahaan, karyawan tetap akan terjamin dalam masa pekerjaannya jika tetap terus berperilaku positif. Karyawan tetap lebih terjamin dari segi pekerjaan, keamanan dan masa depan. Sesuai dengan tingkatan dalam teori Maslow bahwa rasa aman terbukti. Setelah manusia mendapatkan kebutuhan fisiologis maka akan naik satu tingkat terhadap kebutuhan keamanan, bebas dari rasa takut dan ancaman.

## 2. Prestasi kerja

Begitupun dengan variabel prestasi kerja, terlihat pada rata-rata nilai prestasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, karyawan kontrak lebih memiliki rata-rata nilai prestasi kerja yang tinggi yaitu ( 19.46 ) > dari rata-rata karyawan tetap yaitu ( 17. 17 ). Penelitian pada variabel prestasi kerja menunjukkan adanya perbedaan prestasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak dengan nilai ( 2,311 ) > t tabel yang menunjukkan angka ( 1,996 ). Adanya perbedaan prestasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak karena apabila menjadi karyawan berprestasi yang dianggap oleh karyawan sebagai penghasilan tambahan, prestasi kerja pun akan sangat mempengaruhi dan menjadi pertimbangan personalia terhadap kelanjutan masa kontrak perusahaan terhadap karyawan. Karyawan yang menghadapi situasi dapat diputuskan kontraknya jika prestasinya rendah, akan termotivasi untuk meningkatkan motivasi kerjanya untuk mencapai jenjang karier yang diinginkan.

Maka karyawan di tuntut untuk lebih memiliki prestasi lebih dibandingkan karyawan tetap karena akan menjamin terhadap masa depan karyawan di perusahaan dan memberikan rasa aman terhadap pekerjaan. Karyawan yang berprestasi akan mendapatkan bonus dari perusahaan, ini dilakukan perusahaan agar karyawan lebih produktif terhadap perusahaan. Hal ini terjadi karena sebagian besar orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk dapat menimbulkan prestasi kerja dan samapai kepada kepuasan kerja. Sampai taraf tertentu, hal ini memang bisa diterima, terutama dalam negara yang sedang berkembang, dimana uang merupakan kebutuhan yang sangat vital untuk bisa memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Akan tetapi kalau masyarakat sudah bisa memenuhi kebutuhan keluarganya secara wajar, maka gaji atau upah ini tidak menjadi faktor utama. Sesuai dengan tingkatan motivasi manusia yang dikemukakan oleh Maslow, maka upah atau gaji merupakan kebutuhan dasar.

---

## KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah dilakukan analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya mengenai analisis perbedaan motivasi dan prestasi kerja pada perusahaan Kampoeng Brasco Factory Outlet Cianjur Jawa Barat maka, peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Adanya perbedaan motivasi kerja antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak, dengan demikian hipotesis pertama terbukti
  2. Adanya perbedaan prestasi kerja antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak, dengan demikian hipotesis kedua terbukti
- Adanya perbedaan Motivasi dan prestasi kerja sama-sama mempunyai nilai yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Bagi karyawan kontrak yang sudah menunjukkan sikap positif selama bekerja dan memberikan loyalitas yang tinggi dan memberikan prestasi

kerja kepada perusahaan agar di angkat menjadi karyawan tetap agar menjadi pemicu semangat bagi karyawan baru yang berstatus kontrak. Dan bagi karyawan tetap agar diberikan tangga karier yang jelas agar mereka lebih termotivasi dan memberikan prestasi kerja tinggi terhadap perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2003. *Statistika Induktif Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta: UPP AMPYKPN.
- Amirullah dan Haris Budiyono. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Jakarta: Depdikbud
- Budiyono dan H. Amirullah. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu Yogyakarta
- Desleer, Gary. 2008. *Manajemen sumber daya manusia*. Indonesia : PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hanafi, Mahmud M. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Hanafi, M. Mamduh. 2004. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 1987. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko T. Hani. 1999. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo, 2003, *Perilaku Organisasi*, Salemba empat. Jakarta
- Martoyo, Susilo 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mathis, Robert. L., dan John. Jackson H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 1990. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan T. Hani Handoko. 1994. *Organisasi Perusahaan Teori, Struktur dan Prilaku*. Yogyakarta: BPFE.
- Rianto, Teguh Imam dan Suharyani. 2003. *Pengolahan Data Elektronik*. Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi* edisi 9. Jakarta
- Siagian, Sondang P. 1995. *Organisasi Kepemimpinan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sudjano, Nana dan Ibrahim. 2001. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Lembaga Penelitian IKIP Bandung : Sinar Baru.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wursanto, IG, 1988, *Manajemen Kepegawaian I*, Kanisius, Yogyakarta
- World wide web**
- Pengertian, penilaian prestasi kerja, 2009 [online] Didapatkan: <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/prestasi-kerja-penegertian-penilaian.html>
- World wide web**
- Karyawan kontrak JICT kembali demo, 2010 [online] Didapatkan: [www.poskota.co.id/berita-terkini/karyawan-kontrak-jict-kembali-demo.html](http://www.poskota.co.id/berita-terkini/karyawan-kontrak-jict-kembali-demo.html) [02 desember 2010]
- World wide web**
- Munllang Fredi, 2010 [online] Didapatkan: [www. Blog. hacker.co.id. html](http://www.Blog.hacker.co.id.html). [05 agustus 2010]