

## **Analisis Perbedaan Motivasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak pada PT. Honda Makassar Indah**

**M Chairul Anshar<sup>1✉</sup>, Bahri<sup>2</sup>,**

<sup>1,2</sup> *Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara, Makassar.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Honda Makassar Indah. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode uji analisis Chi Square dengan populasi 74 orang terdiri dari 19 karyawan tetap dan 55 karyawan kontrak.

Dari hasil analisis data, *chi square* hitung < *chi square* tabel yaitu  $5,63 < 9,48$ , artinya tidak terdapat perbedaan motivasi kerja yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Honda Makassar Indah.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja.

### **Abstract**

This study aims to determine the differences in work motivation between permanent employees and contract employees at PT. Honda Makassar Beautiful. This type of research is quantitative using Chi Square analysis test method with a population of 74 people consisting of 19 permanent employees and 55 contract employees.

From the results of data analysis, the chi square count < chi square table is  $5.63 < 9.48$ , meaning that there is no significant difference in work motivation between permanent employees and contract employees at PT. Honda Makassar Beautiful.

**Keywords:** Work Motivation.

---

Copyright (c) 2022 M Chairul Anshar

✉ Corresponding author :

Email Address : [anshar@gmail.com](mailto:anshar@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan manusia yang berkualitas sesuai dengan kompetensi atau keahliannya, oleh sebab itu dengan adanya manajemen sumber daya manusia diharapkan tenaga kerja akan mampu memberikan manfaat pada diri sendiri dan organisasinya, pada masa perkembangan teknologi tenaga kerja sebagai sumber

daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena kinerja dari karyawan sebagai sumber daya manusia dapat memengaruhi faktor lain (Siagian, 2010).

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun Untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen untuk bisa menumbuhkan motivasi ini merupakan tugas penting bagi manajemen, agar karyawan memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan yang terbaik dari kemampuan mereka. Oleh karena itu seorang pemimpin harus bisa menjalankan perannya untuk membangkitkan semangat kepada para karyawannya.

Motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki karyawan di dalam dunia kerja karena motivasi bukan hanya sebagai penggerak tapi juga mengarahkan dan memperkuat tingkah laku dan kinerja karyawan (Sucipto & Rauf, 2021b). Motivasi karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan akan memberikan dampak positif bagi diri individu maupun perusahaan itu sendiri (Sucipto & Rauf, 2021a). Motivasi berprestasi yang tinggi akan membuat karyawan mempunyai prestasi kerja yang tinggi (Hasibuan, 2019; Hasibuan, 2018).

Seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan. Hal ini juga yang dialami karyawan kontrak dan karyawan tetap dalam bekerja. Karyawan tetap diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu sedangkan karyawan kontrak diikat oleh perjanjian kerja untuk waktu tertentu, perbedaan status yang dimiliki membuat keduanya memiliki motivasi berprestasi yang berbeda. Kecemasan saat menghadapi penghentian kontrak kerja dapat menimbulkan ketakutan yang irasional pada karyawan kontrak. Mereka takut akan kehilangan fasilitas yang diperoleh sewaktu masih bekerja, akan tetapi kecemasan yang timbul ini bersifat sangat subyektif dan berbeda-beda bagi masing-masing karyawan kontrak. Karyawan kontrak yang selalu dibayangi dengan perasaan ketidak pastian menjelang kontraknya berakhir akan menambah motivasi kerja untuk semakin produktif dan mendapatkan penilaian lebih dari perusahaan. Hal ini karena produktivitas dan kinerja karyawan kontrak merupakan penilaian utama di perpanjangnya masa kontrak mereka.

Berbeda dengan karyawan kontrak, secara umum karyawan tetap cenderung merasa lebih aman. Kepastian masa depan kerja sangat ditentukan oleh sikap positif yang ditunjukkan dalam bekerja dan tidak dibatasi oleh waktu atau masa kontrak. Salah satu faktor yang memotivasi mereka untuk bekerja adalah prestasi mereka dalam jenjang karir atau jabatan di perusahaan. Sebaliknya, jika pegawai tetap menunjukkan sedikit sikap positif di

tempat kerja, maka motivasi berprestasi pegawai tetap akan sangat rendah. Sebagai pegawai tetap, tidak jarang pegawai yang memiliki rasa aman menjadi terlena dan tidak termotivasi dengan tujuan perusahaan. Situasi ini menciptakan situasi yang tidak produktif bagi karyawan, yang tentunya akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan dan produktivitas perusahaan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **A. Motivasi**

Motivasi berasal dari kata *Movere* yang berarti orongan atau penggerak, motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi (Hasibuan, 2014). Adapun William J. Stanton mendefinisikan motivasi yaitu *"A motive is a stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy"* (suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas)." Sedangkan menurut Fillmore H. Stanford menefinisikan *"Motivation as an energizing condition of the organism that server to direct that organism toward the goal of a certain class"* (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu)(Mangkunegara, 2016)."

### **B. Karyawan**

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, karyawan dapat diartikan setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dari tempat ia bekerja dan memiliki hubungan kerja dengan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/karyawan. Sedangkan menurut Manulang (2002) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Karyawan tetap adalah orang yang bekerja pada suatu organisasi, badan usaha atau perusahaan tertentu dengan mendapatkan gaji (Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer, 1997). Karyawan tetap diikat dengan surat perjanjian berisi hak dan kewajiban karyawan di dalam perusahaan, jangka waktu kerja karyawan dan fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan seperti pesangon dan tunjangan-tunjangan. Sedangkan Karyawan kontrak adalah orang yang bekerja pada suatu organisasi, badan usaha atau perusahaan yang berdasarkan kontrak kerja. Surat kontrak kerja berisi hak dan kewajiban karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan serta telah disepakati oleh kedua belah pihak baik itu dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan .

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah seseorang yang bekerja dan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya dan imbalannya ialah gaji dan tunjangan dari tempat seseorang itu bekerja.

## METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, yakni suatu pendekatan penelitian dengan menghasilkan angka-angka yang dijadikan sumber analisis. Dalam penelitian ini, menjelaskan perbedaan motivasi kerja antara karyawan tetap yang berjumlah 19 responden dan karyawan kontrak berjumlah 55 responden pada PT. Honda Makassar Indah.

Adapun alat uji analisis yang digunakan yaitu:

### 1. Uji Beda (Chi Square)

Untuk melakukan uji beda diperlukan penggabungan varians masing-masing sampel menjadi suatu pendua tunggal. Hal ini dilakukan dengan dua pertimbangan. Adapun kedua pertimbangan yang dimaksud yaitu sebagai berikut:

- a. Kedua populasi memiliki varians yang sama, sehingga penggabungan semua informasi akan menghasilkan penduga yang terbaik.
- b. Kedua varians akan menghasilkan varians tertimbang yang memperhatikan karakteristik kedua populasi.

Dalam rangka penggabungan untuk memperoleh penduga tunggal, maka jumlah sampel dan varians masing-masing sampel juga sangat menentukan nilai dari penduga tunggal. Adapun rumus dari varians gabungan yaitu Chi-kuadrat dan untuk langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

$$\chi^2 = \sum \left[ \frac{(fo - fe)^2}{fe} \right]$$

Keterangan:

$\chi^2$  : Nilai chi-kuadrat

$f_e$  : Frekuensi yang diharapkan

$f_o$  : Frekuensi yang diperoleh

### 2. Perumusan Hipotesis

Adapun hipotesis yang ingin diuji. Apakah terdapat perbedaan motivasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Honda Makassar Indah

Perumusan hipotesis adalah:

$H_0 : \mu_1 \leq \mu_2$  atau  $\mu_1 - \mu_2 \leq 0$

$$H_a : \mu_1 > \mu_2 \text{ atau } \mu_1 - \mu_2 > 0$$

### 3. Kriteria Pengujian Hipotesis

- a. Apabila  $\chi^2_{hitung} \leq \chi^2_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan menolak  $H_a$ . Artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja karyawan tetap dan kontrak.
- b. Apabila  $\chi^2_{hitung} > \chi^2_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ . Artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja karyawan tetap dan kontrak.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Penelitian

Hasil analisis metode *chi square* ( $\chi^2$ ) untuk mengetahui apakah ada perbedaan motivasi kerja yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Frekuensi ( $f_o$ ) motivasi karyawan tetap dan karyawan kontrak

Motivasi	Tingkat Frekuensi					Jumlah	Estimasi Proporsi
	SB	B	CB	K B	T B		
Karyawan tetap	96	64	30	0	0	190	$190/740 = 0,26$
Karyawan kontrak	233	23	78	0	0	550	$550/740 = 0,74$
<b>Jumlah</b>	329	30	108	0	0	74	
		3				0	

Sumber: Data diolah, 2022

Untuk mengetahui nilai *chi square*, terlebih dahulu di hitung frekuensi yang diharapkan ( $f_e$ ) yaitu dapat dilihat perhitungan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil perhitungan frekuensi yang diharapkan ( $f_e$ )

Tingkat frekuensi karyawan tetap	Tingkat frekuensi karyawan kontrak

<b>Fe1 Tetap</b> =	$\frac{190 \times 329}{740} = 84,47$	<b>Fe1 Kontrak</b>	$= \frac{550 \times 329}{740} = 244,52$
<b>Fe2 Tetap</b> =	$\frac{190 \times 303}{740} = 77,79$	<b>Fe2 Kontrak</b>	$= \frac{550 \times 303}{740} = 225,20$
<b>Fe3 Tetap</b> =	$\frac{190 \times 108}{740} = 27,72$	<b>Fe3 Kontrak</b>	$= \frac{550 \times 108}{740} = 80,27$

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 3. Hasil perhitungan frekuensi yang diharapkan (*fe*) motivasi karyawan tetap dan karyawan kontrak

Motivasi	Tingkat Frekuensi				
	SB	B	CB	K B	T B
<b>Karyawan tetap</b>	84,47	77,79	27,72	0	0
<b>Karyawan kontrak</b>	244,52	225,20	80,27	0	0

Sumber: Data diolah, 2022

Selanjutnya untuk mengetahui frekuensi observasi (*fo*) dan ekspektasi (*fe*) antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, yaitu:

Tabel 4. Frekuensi observasi dan ekspektasi karyawan tetap

Frekuensi	SB	B	CB	K B	T B
<b>Observasi (fo)</b>	96	64	30	0	0
<b>Ekspektasi (fe)</b>	84,47	77,79	27,7 2	0	0

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 5. Frekuensi observasi dan ekspektasi karyawan kontrak

Frekuensi	SB	B	CB	K B	TB
Observasi (fo)	233	239	78	0	0
Ekspektasi (fe)	244,52	225,20	80,27	0	0

Sumber: Data diolah, 2022

Untuk membandingkan frekuensi observasi dan frekuensi yang diharapkan dapat digunakan nilai statistik *chi square* sebagai berikut:

$$A. \quad X^2 = \sum (fo - fe)^2 / fe$$

Untuk menghitung nilai derajat bebas dari tabel kontingensi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$B. \quad \text{Jumlah } df = (\text{jumlah baris} - 1) (\text{jumlah kolom} - 1)$$

Berdasarkan tabel diatas maka akan dilakukan uji *chi square* apakah ada perbedaan motivasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak pada PT. Honda Makassar Indah dengan uji hipotesis nol pada derajat 0,05 (%) maka hipotesisnya adalah:

H<sub>0</sub> : pa = pb = pc = pd (tidak ada perbedaan)

H<sub>a</sub> : pa ≠ pb ≠ pc ≠ pd (ada perbedaan)

α : 0,05

Derajat bebasnya dapat dihitung

$$Db (\text{derajat bebas}) = (r - 1)(c - 1) = (2 - 1)(5 - 1) = 4$$

Tabel 6 Perhitungan chi kuadrat

fo	fe	fo - fe	(fo - fe) <sup>2</sup>	(fo - fe) <sup>2</sup> /fe
96	84,47	11,53	132,94	1,57
23	244,5	-	132,71	0,54
3	2	11,52		
64	77,79	-	190,16	2,44

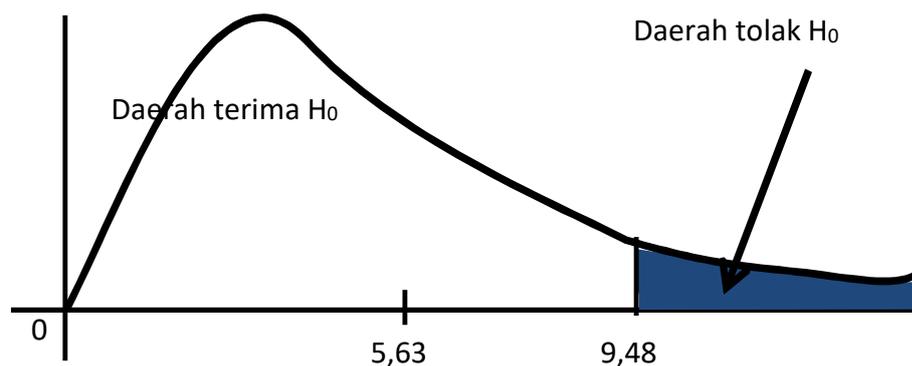
		13,79		
23	225,2	13,8	190,44	0,84
9	0			
30	27,72	2,28	5,19	0,18
78	80,27	-2,27	5,15	0,06
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
<b>Chi square hitung</b>				<b>5,63</b>
<b>Db</b>				<b>4</b>
<b>Profability</b>				<b>0,05</b>
<b>Chi square tabel</b>				<b>9,48</b>

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel *chi square* dibawah kolom (0,05) dengan derajat bebas = 4 nilai statistik *chi square* adalah Interpretasi lebih lanjut dari pengamatan tabel tersebut dengan  $df = 4$  daerah disebelah kanan nilai statistik *chi square* adalah sama dengan (0,05), dengan demikian daerah penerimaan hipotesis nol terletak pada sisi kiri kurva sehingga nilai *chi square* sama dengan 9,4877 dan nilai perhitungan  $X^2$  *chi square* adalah 5,63 dimana  $5,63 < 9,48$   $H_0$  diterima artinya tidak terdapat perbedaan motivasi kerja yang signifikan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak.

Dari uji statistik tersebut diketahui bahwa nilai *chi square* hitung = 5,63. Dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kurva penolakan hipotesis



Sumber: Data diolah, 2022

Dari gambar tersebut dapat dilihat nilai Chi square hitung = 5,63 < Chi square tabel = 9,48 maka telah diketahui bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa ada perbedaan motivasi kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak di tolak.

## 2. Pembahasan

Tidak adanya perbedaan motivasi kerja antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak berdasarkan hasil analisis, karena karyawan kontrak selalu berusaha mencapai target yang telah ditentukan oleh Perusahaannya, begitu juga motivasi yang diberikan oleh Perusahaan melalui pimpinan tidak berbeda dengan karyawan tetap, sehingga para karyawan kontrak selalu berusaha untuk mempertahankan kinerjanya jika ingin kontraknya di pertahankan atau jika yang bersangkutan menginginkan promosi ke karyawan tetap. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sucipto & Rauf, (2021b) pada agen asuransi, bahwa untuk mencapai suatu penghasilan yang besar harus di barengi dengan motivasi yang kuat untuk mengejar target yang ditentukan oleh Perusahaan.

## SIMPULAN

Hasil analisis uji beda (chi square) menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan motivasi antara pegawai tetap dengan pegawai tidak tetap pada PT. Honda Makassar Indah.

## Referensi :

- Hasibuan, M. S P. (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S P. (2014). *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Siagian, S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sucipto, N., & Rauf, R. (2021a). Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 6.  
<https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Sucipto, N., & Rauf, R. (2021b). PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA AGEN ASURANSI. *Yume : Journal of Management*, 4(3), 370–384.  
<https://doi.org/10.37531/yume.vxix.432>