

SKRIPSI

**" PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI OKKY JELLY
DRINK
PADA PT. SUNTORY GARUDA BEVERAGE SIAK HULU
KABUPATEN KAMPAR "**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



OLEH :

HARY DASRIYANTO

NPM : 175210921

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Hary Dasriyanto
NPM : 175210921
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI OKKY JELLY DRINK PADA PT.
SUNTORY GARUDA BEVERAGE SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Kamar Zaman, SE., M.M

Diketahui :



Dekan

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM)

Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

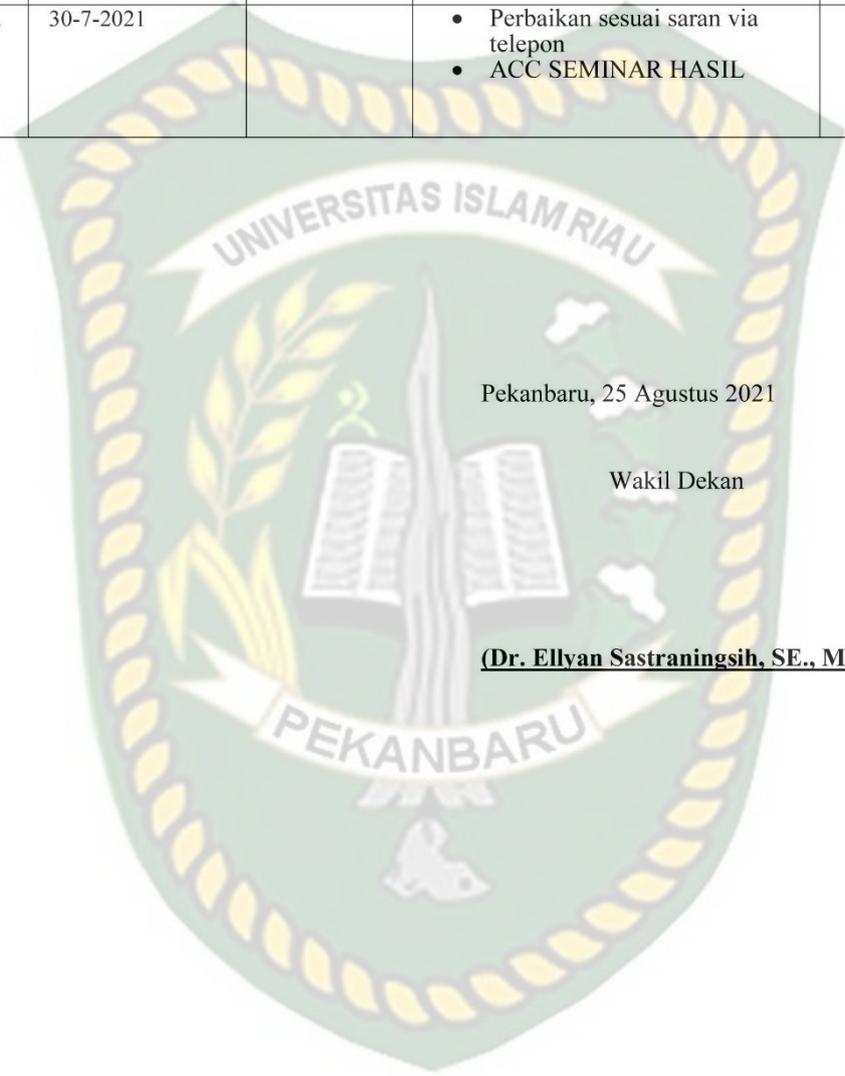
Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 673674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Hary Dasriyanto
NPM : 175210921
Program Studi : Manajemen (S1)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Pembimbing : Kamar Zaman, SE. M.M
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu kabupaten Kampar-Riau.

No.	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Pembimbing		Pembimbing
1.	16-12-2020	X	<ul style="list-style-type: none">• Jurnal print out 3 buah• Latar belakang fokus bagian produksi• Data karyawan bagian produksi• Data kompensasi	
2.	23-12-2020	X	<ul style="list-style-type: none">• Perbaikan latar belakang• Perbaikan tabel• Perbaikan operasional variabel• Populasi dan sampel	
3.	29-12-2020	X	<ul style="list-style-type: none">• ACC SEMINAR PROPOSAL	
4.	14-06-2021	X	<ul style="list-style-type: none">• Perbaiki sesuai saran via telepon	

5.	26-07-2021	X	<ul style="list-style-type: none"> • Bab 4 (Struktur organisasi di jelaskan tugas masing-masing bagian.) • Bab 5 (Hasil penelitian di jelaskan per dimensi dan per indikator baru masuk tabel tanggapan responden.) 	
7.	30-7-2021		<ul style="list-style-type: none"> • Perbaiki sesuai saran via telepon • ACC SEMINAR HASIL 	



Pekanbaru, 25 Agustus 2021

Wakil Dekan

(Dr. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si)

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 883/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 23 Agustus 2021, Maka pada Hari Rabu 25 Agustus 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

1. Nama : Hary Dasriyanto
2. NPM : 175210921
3. Program Studi : Manajemen S1
4. Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Okky Jelly Drink Pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu Kabupaten Kampar.
5. Tanggal ujian : 25 Agustus 2021
6. Waktu ujian : 60 menit.
7. Tempat ujian : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR
8. Lulus Yudicium/Nilai : **Lulus (B) 69**
9. Keterangan lain : Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Kamar Zaman, SE., MM (.....
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM (.....
3. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc (.....

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM (.....



Pekanbaru, 25 Agustus 2021

Mengetahui
Dekan,

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 883 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK, Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Hary Dasriyanto
N P M : 175210921
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Okky Jelly Drink Pada PT. Sundry Garuda Beverage Siak Hulu Kabupaten Kampar.
2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Lektor, C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Gilang Nugroho, Se., Mm	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 25 Agustus 2021
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

- Tembusan : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
 2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
 3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
 4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Hary Dasriyanto
NPM : 175210921
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Okky Jelly Drink Pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu Kabupaten Kampar.
Hari/Tanggal : Rabu 25 Agustus 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai **69**)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 25 Agustus 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Hary Dasriyanto
NPM : 175210921
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Okky Jelly Drink Pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu Kabupaten Kampar.
Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Selasa 06 April 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Anggota	3. 

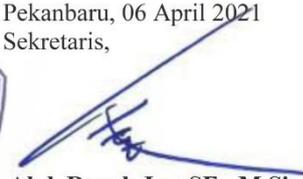
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 06 April 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1652/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 27 November 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
 2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

- Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
 a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
 b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
 2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
 3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
 4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

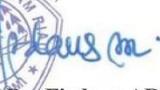
MEMUTUSKAN

- Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:
 N A M A : Hary Dasriyanto
 N P M : 175210921
 Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Suntory Garuda Beverage
3. Tugas Pembimbing Adalah Berpedoman Kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
 Pada Tanggal: 30 November 2020
 Dekan,


Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

- Tembusan : Disampaikan pada:
 1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
 2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية الريوية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : HARY DASRIYANTO
NPM : 175210921
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI OKKY JELLY DRINK PADA PT. SUNTORY GARUDA BEVERAGE SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR
PEMBIMBING : KAMAR ZAMAN, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 16% (enam belas persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 3 Agustus 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister dan Doctor), baik di Universitas Islam Riau maupun Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan Gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 25 Agustus 2021

Saya yang membuat pernyataan,

(HARY DASRIYANTO)

Npm. 175210921

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI OKKY JELLY DRINK PADA PT. SUNTORY GARUDA BEVERAGE SIAK HULU KABUPATEN KAMPAR

OLEH

HARY DASRIYANTO

NPM 175210921

Penelitian ini dilakukan di PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa motivasi dan produktivitas kerja karyawan bagian produksi serta untuk mengetahui hubungan antara motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Suntory Garuda Beverage. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan melakukan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji analisis regresi sederhana, uji t, dan uji koefisien korelasi dan determinasi (R^2). Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu kabupaten Kampar.

Kata Kunci : *Motivasi dan Produktivitas Kerja*

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION ON WORK PRODUCTIVITY OF EMPLOYEES IN PRODUCTION OF OKKY JELLY DRINK AT PT. SUNTORY GARUDA BEVERAGE SIAK HULU KAMPAR REGENCY

BY

Hary Dasriyanto

NPM 1752 10921

This research was conducted at PT Sundry Garuda Beverage Siak Hulu , Kampar Regency, Riau Province. This study aims to analyze the motivation and work productivity of employees in the production division and to determine the relationship between motivation and work productivity of employees in the production division at PT. Sundry Garuda Beverage . The population in this study were all permanent employees of the production division of Okky Jelly Drink at PT. Sundry Garuda Beverage. The sampling technique in this study used *purposive sampling*, namely the technique of determining the sample with certain considerations. This study uses primary data sources and data collection through questionnaires. The data analysis method used in this study was to test the instrument (test validity and reliability), simple regression analysis test, t test, and test the correlation coefficient and determination (R^2). From the results of the study, it can be concluded that motivation has a significant effect on work productivity of employees of the Okky Jelly Drink production section at PT. Sundry Garuda Beverage Siak Hulu, Kampar district.

Keywords: *Motivation and Work Productivity*

KATA PENGANTAR

Pertama-tama tak lupa penulis mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya lah penulis dapat menyusun dan menyelesaikan penulisan skripsi ini, yang diberi judul **“Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Sundry Garuda Beverage Siak Hulu Kabupaten Kampar”** dapat diselesaikan sebagaimana mestinya sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Islam Riau.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan oleh keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis. Namun, berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Oleh karenanya, dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Terimakasih untuk Ayahanda tercinta H. EFRIYANTO dan Ibunda tercinta Hj. LISMAWATI yang telah merawat, membesarkan, dan membimbing dengan penuh pengorbanan, kerja keras dan jerih payah untuk dapat mewujudkan cita-cita penulis untuk dapat terus mengejar cita-cita. Sungguh mulia pengorbananmu, dengan kesabaran ketabahan, kasih sayang dan do'a serta dukungan untuk keberhasilan penulis hingga saat ini. Semoga penulis

dapat memberikan yang terbaik kepada kedua orang tua tercinta serta saudariku GINA DESRIYANTI.

2. Bapak Dr. Firdaus Ar, M.Si, AK., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
4. Bapak Kamar Zaman SE., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi.
5. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
6. Seluruh responden yang telah bersedia meluangkan waktunya dan dapat mengisi kuesioner.
7. Sahabat-sahabat kuliah, teman-teman seperjuangan skripsi Agung Dwi Nugroho, Ahmad Ramadhan Pakpahan, Josua Siahaan, Ricky Lihana Putra, Rizki Ananda Pratama, Sidiq Setiawan dll.
8. Dan kepada seluruh pihak yang membantu serta pendukung lainnya dalam menyelesaikan skripsi ini, tanpa mereka penulis tidak bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Jazakumullah Khairan Katsiran, semoga Allah SWT memberikan balasan atas segala kebaikan dan keikhlasan yang diberikan kepada penulis selama ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan baik segi isi maupun penulisannya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun demi melengkapapi kekurangan tersebut. Akhir

kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin
Wassalamu'alaikum warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 25 Agustus 2021

HARY DASRIYANTO
NPM. 175210921



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
PERNYATAAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1.3.1 Tujuan Penelitian	9
1.3.2 Manfaat penelitian.....	9
1.4 Sistematika Penelitian	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	13
2.1 Motivasi.....	13
2.1.1 Pengertian Motivasi	13
2.1.2 Teori Motivasi.....	14
2.1.3 Tujuan Motivasi	18
2.1.4 Jenis-jenis Motivasi.....	20
2.1.5 Faktor yang mempengaruhi motivasi.....	20

2.2 Produktivitas	23
2.2.1 Pengertian Produktivitas	23
2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	24
2.2.3 Penilaian Produktivitas Karyawan	27
2.2.4 Indikator Produktivitas	28
2.2.5 Upaya Meningkatkan Produktivitas Karyawan	29
2.3 Penelitian Terdahulu	31
2.4 Kerangka Penelitian	32
2.5 Hipotesis.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
3.1 Lokasi Penelitian.....	34
3.2 Operasional Variabel.....	34
3.3 Populasi dan Sampel	36
3.3.1 Populasi	36
3.3.2 Sampel.....	36
3.4 Jenis dan Sumber Data	37
3.4.1 Data Primer	37
3.4.2 Data Sekunder	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5.1 Kuesioner	37
3.5.2 Wawancara.....	37

3.6 Analisis Data	38
3.6.1 Analisis Deskriptif	38
3.6.2 Uji Validitas dan Reabilitas	38
3.6.2.1 Uji Validitas	38
3.6.2.2. Uji Reabilitas.....	39
3.6.3 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	39
3.6.3.1 Menentukan Koefisien Korelasi (r).....	40
3.6.3.2 Menentukan Koefisien Determinasi (R^2).....	40
3.6.3.3 Uji Parsial (Uji t).....	41
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	42
4.1 Sejarah Umum Perusahaan	42
4.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	43
4.3 Struktur Perusahaan	44
4.3.1 <i>Quality Assurance</i>	45
4.3.2 <i>BOF Manager</i>	45
4.3.3 <i>P&E Manager</i>	46
4.3.4 <i>SHE Specialist</i>	46
4.3.5 <i>OE Specialist</i>	46
4.4 Potensi Sumber Daya Manusia	47
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
5.1 Identifikasi Responden.....	49

5.1.1 Jenis Kelamin Responden	50
5.1.2 Tingkat Usia Responden	51
5.1.3 Pendidikan Responden	52
5.1.4 Masa Kerja Responden	53
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	54
5.2.1 Uji Validitas	54
5.2.2 Uji Reliabilitas	56
5.3 Analisis Motivasi Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT.Suntory Garuda Beverage	57
5.3.1 Kebutuhan Fisiologis	58
5.3.2 Kebutuhan Keamanan	62
5.3.3 Kebutuhan Sosial	67
5.3.4 Kebutuhan Akan Harga Diri	71
5.3.5 Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri	75
5.4 Analisis Produktivitas Karyawan	82
5.4.1 Kuantitas Kerja	84
5.4.2 Kualitas Kerja	88
5.4.3 Ketepatan Waktu	92
5.5 Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu Kabupaten Kampar	98

5.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana	98
5.5.2 Uji Koefisien Korelasi (R)	100
5.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	101
5.5.4 Uji T (Parsial).....	102
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian	104
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	108
6.1 Kesimpulan	108
6.2 Saran.....	109
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN.....	112

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Komposisi Karyawan bagian Produksi Okky Jelly Drink pada PT. Sundry Garuda Beverage.....	6
Tabel 1.2	Kompensasi yang diterima Karyawan Tetap bagian Produksi Okky Jelly PT. Sundry Garuda Beverage	7
Tabel 1.3	Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja bagian Produksi pada PT. Sundry Garuda Beverage.....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	33
Tabel 4.1	Komposisi Tingkat Pendidikan Karyawan bagian Produksi pada PT. Sundry Garuda Beverage.....	48
Tabel 5.1	Hasil Penyebaran Kuosioner	50
Tabel 5.2	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 5.3	Usia Responden.....	51
Tabel 5.4	Karakteristik Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan	52
Tabel 5.5	Masa Kerja Responden Karyawan Tetap bagian Produksi Okky Jelly PT. Sundry Garuda Beverage Siak Hulu.....	53
Tabel 5.6	Tanggapan Responden mengenai Gaji sebagai Karyawan di Perusahaan ini telah Mencukupi Kebutuhan Ekonomi Keluarga	60
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai Tunjangan dan Insentif yang Diperoleh dari bekerja di Perusahaan sudah layak dan memuaskan....	61
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Makanan dan Minuman yang Diberikan Perusahaan saat bekerja sudah baik	62
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Pengaturan Keamanan Kerja dan Peralatan Kerja yang diberikan Perusahaan Baik	64
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Jaminan Kesehatan atau BPJS	

yang diberikan Perusahaan saat bekerja baik.....	65
Tabel 5.11 Tanggapan Responden mengenai Kondisi Tempat Kerja Baik	66
Tabel 5.12 Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki hubungan Baik antar sesama Karyawan	68
Tabel 5.13 Tanggapan Responden mengenai Karyawan dapat bersosialisasi dengan Baik terhadap Rekan Kerja di Lingkungan Perusahaan	69
Tabel 5.14 Tanggapan Responden mengenai Karyawan sering Ikut terlibat Didalam Kegiatan – Kegiatan yang diadakan oleh Perusahaan.....	70
Tabel 5.15 Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberikan Penghargaan bagi Karyawan yang berprestasi.....	72
Tabel 5.16 Tanggapan Responden mengenai Atasan memberikan Pujian Kepada Karyawan yang Mampu Menyelesaikan Pekerjaannya dengan Baik.....	73
Tabel 5.17 Tanggapan Responden mengenai Atasan memberikan Promosi Kenaikan Jabatan kepada Karyawan yang Berprestasi	75
Tabel 5.18 Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberikan Kesempatan dalam Berpendapat untuk berpartisipasi dalam menentukan Tujuan yang Ingin Dicapai oleh Perusahaan.....	77
Tabel 5.19 Tanggapan Responden mengenai Atasan memberikan Kepercayaan kepada Karyawan dalam Melaksanakan Pekerjaan	78
Tabel 5.20 Tanggapan Responden mengenai Atasan memberikan Kebebasan kepada Karyawan dalam Melakukan Inovasi untuk Kemajuan Perusahaan.....	79
Tabel 5.21 Rekapitulasi Hasil tanggapan responden mengenai motivasi kerja karyawan tetap bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu kabupaten Kampar	80

Tabel 5.22 Tanggapan responden mengenai saya mampu bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan	85
Tabel 5.23 Tanggapan responden mengenai saya mampu mengerjakan tugas melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	86
Tabel 5.24 Tanggapan responden mengenai saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.....	87
Tabel 5.25 Tanggapan responden mengenai saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan teliti	89
Tabel 5.26 Tanggapan responden mengenai saya memiliki keterampilan dalam Bekerja	90
Tabel 5.27 Tanggapan responden mengenai saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan	91
Tabel 5.28 Tanggapan responden mengenai saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	92
Tabel 5.29 Tanggapan responden mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.....	94
Tabel 5.30 Tanggapan responden mengenai saya datang dan pulang kerja dengan tepat waktu.....	95
Tabel 5.31 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden mengenai Produktivitas Kerja karyawan bagian Produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage.....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian32

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Suntory Garuda Beverage.....44



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia industri makanan dan minuman yang semakin lama semakin meningkat selaras dengan kemajuan teknologi yang bisa meningkatkan produksi sehingga dapat meningkatkan pendapatan atau laba perusahaan, menjadikan keharusan bagi seorang pimpinan perusahaan untuk menjalankan perusahaannya secara efektif dan efisien. Produksi di dalam suatu perusahaan pengelola minuman PT. Suntory Garuda Beverage merupakan bagian yang paling terpenting, apa bila perusahaan mengalami kendala dan terhenti dalam proses produksi maka perusahaan akan mengalami kerugian yang begitu besar. Salah satu faktor yang mempengaruhi produksi adalah karyawan atau tenaga kerja, karyawan merupakan ujung tombak bagi perusahaan karena karyawan merupakan sumber daya manusia yang terpenting dalam kegiatan produksi sehari-hari. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik maka perusahaan harus mempunyai manajemen kepegawaian, manajemen kepegawaian ini dapat dirumuskan sebagai proses mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi (Miner, 1979:23).

Ada tiga faktor yang menjadi kunci keberhasilan dari produksi yaitu bahan baku, teknologi dan tenaga kerja. Pesatnya kemajuan teknologi juga harus sebanding dengan unggulnya sumber daya manusia atau tenaga kerja seperti yang

menjadi visi pemerintahan Presiden Joko Widodo membangun sumber daya manusia yang unggul di era liberalisasi 2020, tenaga kerja menjadi salah satu bagian terpenting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Segala aktivitas yang berlangsung diperusahaan selalu menggunakan tenaga kerja, hal ini yang menjadi dasar tenaga kerja sangat penting bagi perusahaan. Di dalam perusahaan, Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dalam sebuah perusahaan yang perlu dijaga, dipelihara dan diperhatikan baik fisik maupun mental spiritualnya, sehingga dengan demikian mereka senantiasa dapat memberikan kontribusinya secara maksimal untuk kemajuan perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan saran menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis, peningkatan produktifitas hanya dapat dilakukan oleh karyawan, sebaliknya sumber daya manusia juga dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi. Karena itu memberikan perhatian atau dorongan kepada karyawan

merupakan salah satu tuntutan dalam keseriusan dalam upaya peningkatan produktivitas kerja.

Agar tercapainya tujuan perusahaan pimpinan perlu melakukan dorongan terhadap karyawannya, seorang karyawan akan dapat bekerja dengan baik apa bila karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, dapat dilihat dari karyawan tersebut merasa senang dalam pekerjaannya. Karyawan memiliki peran yang sangat besar bagi perusahaan seperti membuat produk yang unggul dan melakukan inovasi yang kompetitif. Dengan demikian didalam perusahaan dibutuhkan seorang pimpinan yang dapat memotivasi, yaitu berupa memberikan pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik oleh perusahaan. Dengan terpenuhinya kebutuhan fisik dan non fisik karyawan maka karyawan akan mau bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal adalah faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang sebagai aktualisasi diri seperti minat pekerja, kemauan, kemampuan, dan tanggung jawab. Motivasi internal timbul karena adanya keinginan individu untuk memiliki prestasi dan tanggungjawab di dalam hidupnya. Faktor eksternal adalah faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Faktor eksternal motivasi kerja

karyawan berupa kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, pendidikan, penghargaan, pelatihan kerja dan masih banyak lainnya.

Menurut Robbins dan Judge menjelaskan bahwa motivasi ada 2 yaitu, motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi internal adalah motivasi dari dalam diri sendiri. Jenis motivasi ini dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu motivasi internal positif dan motivasi internal negatif. Motivasi internal positif muncul karena keinginan untuk tumbuh berkembang, mengekspresikan diri sebagai contohnya ialah : Ingin karir yang lebih baik, aktualisasi diri, dan sebagainya.

Motivasi internal negatif muncul karena tekanan, ancaman, ketakutan atau kekhawatiran. Sebagai misal: Karena rasa takut kehilangan, menderita dan sebagainya.

Motivasi Eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar diri. Motivasi ini dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu motivasi eksternal positif dan motivasi eksternal negatif. Motivasi eksternal positif, biasanya berupa hadiah, atau iming-iming yang membangkitkan niat seseorang untuk berbuat sesuatu, misalnya upah, komisi, insentif, promosi, dan sebagainya. Motivasi eksternal negatif, adalah sesuatu yang dipaksakan dari luar, agar orang menghindari sesuatu yang tidak diinginkan, misalnya sangki, hukuman, peraturan-peraturan, tata tertib, termasuk ancaman PHK dan sebagainya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:151), mengatakan bahwa proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja. Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa

yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needs complex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja akan bekerja dengan sungguh-sungguh, tidak terlihat adanya unsur keterpaksaan dalam menjalankan tugasnya, jujur dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya, dapat menghasilkan ide-ide baru, memiliki kreativitas dan integritas yang tinggi, dan pada akhirnya menghasilkan produktivitas yang bagus serta berprestasi sesuai dengan harapan bersama.

PT.Suntory Garuda Beverage merupakan suatu industri yang bergerak di bidang makanan dan minuman. Sebelumnya, pada 1998, Garuda Food mengakuisisi PT. Triteguh Manunggal Sejati (TRMS), Produsen jelly bermerek Okky (sebelumnya Kiki Jelly) dan Keffy. Pada akhir 2002 TRMS meluncurkan produk minuman jelly bermerek Okky Jelly Drink sekaligus babak baru GarudaFood masuk ke bisnis minuman (Beverages). Keseriusan GarudaFood menekuni bisnis minuman juga semakin kentara dengan diluncurkannya Mountea, minuman rasa buah.

Berikut ini komposisi karyawan yang ada pada PT SUNTORY GARUDA BEVERAGE tahun 2019 :

Tabel 1.1
Komposisi Karyawan bagian Produksi Okky Jelli Drink pada PT. Suntory
Garuda Beverage

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Manajer Produksi	1
2	Spv	3
3	ADM	2
5	Operasional Produksi Tetap	42
6	Operasional Produksi <i>Outsourcing</i>	70
	Jumlah	118

Sumber : PT Suntory Garuda Beverage

Dari data di atas, dapat kita lihat bahwa komposisi karyawan bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage terdapat 4 jabatan atau bidang pekerjaan. Dimana masing-masing jabatan diisi oleh karyawan ahli di bidangnya masing-masing dan memegang tanggungjawab penuh atas pekerjaannya. Untuk karyawan bagian operasional produksi dengan jumlah keseluruhan 112 orang, terbagi dari 42 orang karyawan tetap dan 70 orang karyawan *outsourcing*. Keseluruhan jumlah karyawan pada PT.Suntory Garuda Beverage tersebut 118 orang pada tahun 2019. Namun dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada karyawan tetap bagian operasional produksi yaitu sebanyak 42 orang.

Pemberian motivasi banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil. Hal ini bertujuan agar kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan tugas dan pekerjaannya masing-masing. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya

karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Berikut ini kompensasi yang diterima karyawan tetap pada PT. Sundry Garuda Beverage pada periode tahun 2016-2019.

Tabel 1.2
Kompensasi yang Diterima Karyawan tetap bagian Produksi Okky Jelly Drink pada PT. Sundry Garuda Beverage Periode

Tahun	Jumlah Karyawan Tetap	Gaji Pokok	THR	Upah Lembur	Insentif/Bonus	Total Kompensasi
2016	42	3.453.502.080	287.791.840	369.600.000	282.240.000	4.393.133.920
2017	42	3.690.624.000	307.552.000	369.600.000	288.960.000	4.656.736.000
2018	42	3.961.625.472	330.135.456	369.600.000	295.680.000	4.957.040.928
2019	42	4.233.600.000	352.800.000	369.600.000	309.120.000	5.265.120.000

Tahun 2016-2019

Sumber : PT Sundry Garuda Beverage

Berdasarkan tabel 1.2 yang dilakukan peneliti pada PT. Sundry Garuda Beverage dapat dilihat bahwa besarnya upah bulanan yang diterima karyawan tetap pada PT. Sundry Garuda Beverage cenderung mengalami peningkatan tiap tahunnya, demikian juga besarnya total kompensasi yang diterima karyawan pada PT. Sundry Garuda Beverage juga mengalami peningkatan tiap tahunnya.

Produktivitas yang baik adalah produktivitas yang optimal yang sesuai dengan standar organisasi yang sudah diterapkan sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Peningkatan produktivitas karyawan akan berdampak positif dan akan membawa kemajuan bagi

perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan merupakan tantangan bagi manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kualitas produktivitas sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PT. Suntory Garuda Beverage merupakan suatu industri yang bergerak di bidang makanan dan minuman. Khusus di Riau, PT. Suntory Garuda Beverage memproduksi minuman Okky Jelly Drink. Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Suntory Garuda Beverage.

Tabel 1.3
Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Bagian Produksi pada
PT Suntory Garuda Beverage

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi (Carton)	Hasil Produksi (Carton)	Produktivitas Karyawan (Carton)	Presentase Produktivitas Produksi
2017	158	14.339.196	14.980.344	94812	104,47%
2018	123	10.981.632	11.490.828	93421	104,64%
2019	118	13.718.976	14.295.516	121148	104,20%

Sumber : PT Suntory Garuda Beverage

Berdasarkan tabel 1.3, maka dapat dilihat produksi mengalami peningkatan dan berfluktuasi, produksi tertinggi PT. Suntory Garuda Beverage tahun 2019 sebesar 14.102.246. Sedangkan dapat dilihat produksi terendah terjadi pada tahun 2017.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, penulis merasa tertarik untuk melakukan suatu penelitian dalam bentuk penulisan penelitian dengan judul

"PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI OKKY JELLY DRINK PADA PT. SUNTORY GARUDA BEVERAGE".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

"Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Suntory Garuda Beverage"

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis tentang motivasi dan produktivitas kerja karyawan pada PT Suntory Garuda Beverage.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Suntory Garuda Beverage.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a. Bagi PT. Suntory Garuda Beverage

Memberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan permasalahan pada motivasi dan produktivitas kerja karyawan sehingga permasalahan dapat diselesaikan dan menjadikan masukan untuk perbaikan dimasa datang.

b. Bagi Peneliti

Sebagai penerapan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah dan khususnya yang terkait dengan motivasi dan produktivitas.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil topik atau permasalahan yang sama.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang diajukan dalam penelitian ini, disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dibahas hal-hal yang berhubungan dengan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini penulis mengemukakan beberapa teori yang berhubungan dengan penelitian ini, sehingga akan dapat mengemukakan suatu hipotesis dan variabel penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menerangkan mengenai lokasi penelitian, operasi variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan membahas tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan tentang hasil penelitian dan pembahasan

tentang motivasi produktivitas hasil-hasil penelitian dan pembahasan tentang input, output.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan penutup dimana penulis akan mengambil beberapa kesimpulan dan saran-saran yang memungkinkan berguna bagi pemimpin perusahaan dimasa yang akan datang.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang berperilaku dalam cara tertentu Ricky dan Ronald (2006, 248).

Menurut T. Hani Handoko (2003:252) motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Menurut Wahjosumidjo (1987 : 174), motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Motivasi sebagai proses psikologis timbul atau diakibatkan oleh faktor di dalam diri seseorang yang disebut faktor intrinsik atau faktor di luar diri seseorang yang disebut faktor ekstrinsik.

Menurut Malayu (2005 : 143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan integrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Sondang P.Siagian (1979 : 7), memberi pengertian motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan.

Sedangkan menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara (2002:95)

motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berubungan dengan lingkungan kerja.

Dari penjelasan di atas, maka motivasi adalah suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam upaya untuk mencapai keinginan individu.

2.1.2 Teori Motivasi

Beberapa teori mengenai motivasi yaitu :

1. Hierarki Kebutuhan Maslow

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Teori Maslow menjelaskan bahwa kebutuhan tersusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan ditingkat yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis dan kebutuhan ditingkat yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri.

Kebutuhan-kebutuhan tersebut didefinisikan sebagai berikut :

1. Fisiologis. Kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.

2. Keamanan dan keselamatan. Kebutuhan untuk terhindar dari ancaman, diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam.
3. Kebersamaan, sosial, dan cinta. Kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi, dan cinta.
4. Harga diri. Kebutuhan akan harga diri dan rasa hormat dari orang lain.
5. Aktualisasi diri. Kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan secara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memuaskan kebutuhan yang mendasar (kebutuhan fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku mereka pada pemuasan kebutuhan di tingkat lebih tinggi.

Beberapa hal pokok dalam pemikiran Maslow penting kita ketahui untuk memahami pendekatan hierarki kebutuhan.

1. Kebutuhan yang sudah terpuaskan akan berhenti memberikan motivasi.
2. Kebutuhan yang tidak terpuaskan dapat menyebabkan rasa frustrasi, konflik, dan stres.
3. Maslow mengasumsikan bahwa orang memiliki kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dan sebagai akibatnya akan terus berusaha bergerak ke atas dalam hierarki untuk memenuhi kepuasan.

2. Teori ERG Alderfer

Alderfer sepakat dengan Maslow bahwa kebutuhan individu diatur dalam suatu hierarki. Akan tetapi, hierarki kebutuhan yang di ajukan hanya melibatkan tiga rangkaian kebutuhan yaitu :

1. Eksistensi. Kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, imbalan, dan kondisi kerja.
2. Hubungan. Kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan interpersonal yang berarti.
3. Pertumbuhan. Kebutuhan yang terpuaskan jika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif.

Penjelasan ERG Alderfer mengenai motivasi memberikan teori yang menarik bagi manajer mengenai perilaku. Jika kebutuhan bawahan dengan urutan yang lebih tinggi dihalangi, mungkin karena kebijakan perusahaan atau kurangnya sumber daya, ada baiknya apabila manajer berusaha mengarahkan ulang usaha bawahan menuju kebutuhan hubungan atau eksistensi. Teori ERG mengimplikasikan bahwa individu termotivasi untuk terlibat dalam perilaku memuaskan salah satu dari 3 rangkaian kebutuhan.

Penjelasan ERG Alderfer mengenai motivasi memberikan teori yang menarik bagi manajer mengenai perilaku. Jika kebutuhan bawahan dengan urutan yang lebih baik tinggi dihalangi, mungkin karena kebijakan perusahaan atau kurangnya sumber daya, ada baiknya apabila manajer berusaha mengarahkan ulang usaha bawahan menuju kebutuhan hubungan atau eksistensi. Teori ERG

mengimplikasikan bahwa individu termotivasi untuk terlibat dalam perilaku memuaskan salah satu dari 3 rangkaian kebutuhan.

3. Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg mengembangkan teori isi yang dikenal sebagai teori motivasi dua faktor. Kedua faktor tersebut disebut dissatisfier- satisfier, motfaktor hygiene. Atau faktor ekstrinsik-intrinsik, bergantung pada pembahasan teori ini memberikan dua kesimpulan spesifik, pertama adanya serangkaian kondisi ekstrinsik, konteks pekerjaan, yang menimbulkan ketidakpuasan antar karyawan ketika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, kondisi tersebut tidak selalu memotivasi karyawan. Kondisi ini adalah dissatisfier atau faktor hygiene, karena faktor-faktor itu diperlukan untuk mempertahankan, setidaknya. Suatu tingkat dari “tidak adanya ketidakpuasan”. Faktor-faktor tersebut diantaranya :

1. Gaji.
2. Keamanan pekerjaan.
3. Kondisi Kerja.
4. Status.
5. Prosedur Perusahaan.
6. Kualitas Pengawasan Teknis.
7. Kualitas hubungan Interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan, dan dengan bawahan.

Faktor-faktor dalam rangkaian satisfier atau motivator dan beberapa diantaranya adalah

1. Pencapaian.
2. Pengakuan.
3. Tanggung jawab.
4. Kemajuan.
5. Pekerjaan itu sendiri.
6. Kemungkinan untuk tumbuh.

4. Teori Kebutuhan McClelland

McClelland menyatakan bahwa ketika muncul suatu kebutuhan yang kuat didalam diri seseorang, kebutuhan tersebut memotivasi dirinya untuk menggunakan perilaku yang dapat mendatangkan kepuasannya.

Berdasarkan hasil penelitian, McClelland mengembangkan serangkaian faktor deskriptif yang menggambarkan seseorang dengan kebutuhan yang tinggi akan pencapaian. Hal tersebut adalah :

- a. Suka menerima tanggung jawab untuk memecahkan masalah.
- b. Cenderung menetapkan tujuan pencapaian yang moderat dan cenderung mengambil resiko yang telah diperhitungkan.
- c. Menginginkan umpan balik atas kinerja.

2.1.3 Tujuan Motivasi

Tercapainya tujuan suatu organisasi tergantung kepada pimpinan dan bawahannya dalam kerjasama. Pemimpin harus bisa memberikan dorongan kepada bawahannya agar mendapatkan dorongan atau dukungan dalam kelancaran pekerjaan. Untuk mendorong bawahannya, seorang pemimpin harus tahu tujuan

memberikan motivasi kepada mereka. Hasibuan (2007; 146) memberikan penjelasan tujuan pemberian motivasi yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan royaltis, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Selanjutnya Kartini (2002:94) dalam bukunya yang berjudul pemimpin dan kepemimpinan bahwa motivasi diberikan untuk :

1. Meningkatkan asosiasi dan integritas kelompok dan menjamin keterpaduan.
2. Menjamin efektivitas dan efisiensi kerja semua anggota kelompok.
3. Meningkatkan partisipasi aktif dan tanggung jawab social semua anggota.
4. Meningkatkan produktivitas semua sektor dan anggota kelompok.
5. Menjamin terlaksananya realisasi diri dan pengembangan diri pada setiap anggota kelompok serta memberikan kesempatan untuk melakukan ekspresi bebas.

2.1.4 Jenis- jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Hasibuan (2007:150)

a. Motivasi Positif (Intensif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan membeikan hadiah kepada mereka yang berpretasi di atas presrasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang meneriama yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (Intensif Negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkatkan karena mereka takut dihukum, tetapi jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.1.5 Faktor yang mempengaruhi motivasi

Keinginan orang untuk bekerja pada dasarnya bertujuan untuk dapat memenuhi kebutuhannya baik itu kebutuhan yang didasari maupun kebutuhan yang tidak didasari, berbentuk materi maupun non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Motivasi timbul karena dua faktor yaitu dorongan yang berasal dari dalam manusia (faktor individual atau internal) dan dorongan yang berasal dari luar individu (faktor eksternal). Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

- a. Minat, seseorang akan merasa tertolong untuk melakukan sesuatu kegiatan jika kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.
- b. Sikap positif, seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.
- c. Kebutuhan, setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bias memenuhi kebutuhannya. Nitisemito (2003: 112)

Dalam teori pengharapan Victor Vroom (dalam Rivai, 2005:63), motivasi kerja seseorang sangat ditentukan tujuan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan. Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain :

- a. Upah atau gaji yang sesuai, upah atau gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan. Upah umumnya berupa uang atau materi lainnya. Karyawan yang diberi upah umumnya berupa uang atau materi lainnya.
- b. Keamanan kerja yang terjamin, karyawan dalam bekerja membutuhkan konsentrasi dan ketenangan jiwa dan dapat diwujudkan dalam keamanan kerja. Jaminan keselamatan kerja dan asuransi apabila terjadi kecelakaan membuat karyawan bekerja dengan sepenuh hati.
- c. Kehormatan dan pengakuan, kehormatan dan pengakuan terhadap karyawan dapat diberikan dengan penghargaan atas jasa dan pengabdian

karyawan. Kerhomatan dapat berupa bonus, cendramata bagi karyawan yang berprestasi. Sedangkan pengakuan dapat dibeikan berupa promosi jabatan.

- d. Perlakuan yang adil, diwujudkan dengan pemberian gaji, penghargaan, dan promosi jabatan sesuai prestasi karyawannya.
- e. Pimpinan yang cakap, jujur dan beribawa. Pimpinan perusahaan merupakan orang yang menjadi motor penggerak bagi perjalanan roda perusahaan. Pimpinan yang memiliki kemampuan memimpin membuat karyawan segan dan hormat.
- f. Suasana kerja yang menarik. Hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan atau hubungan vertikal membuat suasana kerja baik. Selain itu hubungan harmonis diharapkan juga tercipta antar sesama karyawan (horizontal). Kedua hubungan baik tersebut menciptakan kondisi kerja harmonis antara pimpinan dengan karyawan dan antara sesama karyawan, sehingga suasana kerja tidak membosankan.
- g. Jabatan yang menarik. Jabatan merupakan alah satu kedudukan yang diharapkan karyawan. Promosi jabatan yang berjenjang secara baik dengan berpedoman pada prestasi kerja dan masa kerja membuat karyawan menduduki jabatan dengan jenjang teratur. Penjenjangan menciptakan keadaan kondusif bagi perusahaan.

2.2 Produktivitas

2.2.1 Pengertian Produktivitas

Keberhasilan suatu perusahaan dalam membina sumber daya manusia dapat kita lihat dari produktivitas karyawan. Dibawah ini dapat kita lihat beberapa pengertian produktivitas dari beberapa ahli.

Menurut L. Green Berrg (1992:12) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut.

Produktivitas juga diartikan sebagai :

- a. Perbandingan ukuran harga bagi masukan dan hasil.
- b. Perbedaan antara kumpulan jumlah pengeluaran dan masukan yang dinyatakan dalam satu satuan (unit) umum. Ukuran produktivitas yang paling terkenal berkaitan dengan tenaga kerja yang dapat dihitung dengan membagi pengeluaran oleh jumlah yang digunakan atau jam-jam kerja orang.

Menurut Nawawi dan Hadari (1990) produktivitas kerja lebih ditekankan pada ukuran daya guna dalam melaksanakan pekerjaan, yang menyentuh aspek ketepatan, kecermatan dan sikap terhadap pekerjaan. Keterampilan dan kecermatan dihubungkan dengan keterampilan dan keahlian dalam mempergunakan metode dan cara bekerja dan peralatan yang tersedia, mengenai sikap terhadap pekerjaan tampak dari disiplin atau dedikasi kerja dan moral atau semangat kerja personal dalam bekerja. Hasil guna dihubungkan dengan hasil, sedang daya guna di hubungkan dengan pemanfaatan sumber-sumber.

Menurut Sutrisno (2009) produktivitas dengan produksi merupakan hal yang berbeda. Pada umumnya menambah masukan akan terjadi peningkatan produksi, demikian pula sebaliknya dengan mengurangi masukan akan terjadi penurunan produksi. Peningkatan produksi menunjukkan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan produktivitas mengandung arti penambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi. Dengan demikian, jelas lah perbedaan produksi dan produktivitas, dimana produksi tidak selalu disebabkan oleh peningkatan produktivitas karena produksi dapat meningkat walaupun produktivitas tetap atau menurun.

Menurut Nawawi (1990:90) menjelaskan bahwa produktivitas kerja seseorang sesungguhnya merupakan gambaran dari dedikasi, loyalitas disiplin, metode kerja yang dijalankan ketika menghadapi tugas dan beban kerja. Dengan demikian semakin baik keterampilan, keahlian, disiplin, ketekunan, ketetapan menggunakan metode, serta alat-alat lain dalam bekerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja.

Menurut Sondang P siagian, produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal (Sondang P Siagian,1982:15).

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa produktivitas karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi.

Banyak kendala yang mempengaruhi produktivitas baik produktivitas organisasi maupun produktivitas individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.

Menurut Anoraga(1992:34) Bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meliputi: Motivasi ,gaji,pendidikan,disiplin,dan prestasi kerja.

a. Faktor Gaji (Upah)

Dalam meningkatkan produktivitas kerja,masalah gaji,merupakan masalah yang cukup penting karena gaji dapat memberikan kepuasan bagi tenaga kerja sehingga dengan demikian semangat dan kegairahan kerja tenaga kerja akan meningkat. Menurut Hasibuan (2002) Gaji adalah balas jasa yang dibayar sesuai periode kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

Menurut Handoko (1993) Gaji adalah pemberian finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pekerjaan kegiatan diwaktu yang akan datang.

Ada beberapa faktor penting dalam menetapkan gaji yang adil, yaitu:

1. Pendidikan

Gaji yang diberikan harus sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan, misalnya gaji seorang sarjana dibedakan dengan dengan yang bukan sarjana.

2. Pengalaman

Gaji yang diberikan kepada orang sudah mempunyai pengalaman kerja tinggi harus dibedakan dengan orang yang belum berpengalaman.

3. Tanggungan

Gaji sudah dianggap adil bila besarnya gaji yang dibagi mempunyai tanggungan keluarga yang besar dibedakan dengan mempunyai tanggungan.

4. Kemampuan perusahaan

Kemampuan perusahaan untuk membayar karyawannya juga harus diperhitungkan. Bila perusahaan mendapat keuntungan sebaiknya karyawan juga dapat ikut menikmati melalui peningkatan gaji, kesejahteraan dan lain sebagainya.

5. Kondisi-kondisi pekerja

Bidang pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan keahlian yang khusus haruslah dibedakan tingkat gajinya dengan pekerjaan yang mengerjakan pekerjaan biasa dan sederhana.

Faktor-faktor yang mempengaruhi standar gaji yang diberikan oleh suatu perusahaan tergantung pada sebuah faktor. Faktor utama adalah faktor pemerintah, dalam hal ini banyak perusahaan berpegang pada ketentuan pemerintah tentang Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah Minimum Sektor Regional (UMSR) sebagai pegangan untuk mendapatkan tingkat upah patokan bagi perusahaannya. Tentu saja ini berlaku untuk jabatan pelaksana tingkat rendah.

Langkah penting untuk menentukan gaji antara lain:

a. Menganalisis jabatan atau tugas

Analisis jabatan merupakan kegiatan untuk mencapai informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas tersebut supaya berhasil untuk mengembangkan uraian tugas.

b. Mengevaluasi jabatan

Evaluasi jabatan adalah untuk menentukan nilai relative dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain. Proses ini dilakukan untuk tingkat gaji yang diperoleh di persepsi sesuai dengan infut yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan.

c. Meningkatkan tingkat gaji

Setelah evaluasi jabatan dilakukan, untuk menciptakan keadilan internal yang menghasilkan ranking jabatan, dan melakukan survei tentang gaji yang berlaku dipasar tenaga kerja, selanjutnya adalah penentuan gaji.

Pada umumnya, masing-masing manajer tidak dapat mentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya, namun demikian, masing-masing manajer mempunyai kewajiban apakah jabatan-jabatan dibawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

2.2.3 Penilaian Produktivitas Karyawan

Penilaian produktivitas merupakan suatu proses yang sangat penting, karena akan menjadi landasan dalam membuat kebijakan perbaikan produktivitas secara keseluruhan dalam proses manajemen.

Beberapa faktor – faktor penilaian yang digunakan perusahaan sebagai berikut :

1. Mutu dan Volume hasil kerja
2. Pengetahuan/ keterampilan teknis
3. Kemampuan mengorganisasi pekerjaan

4. Kehadiran tepat waktu
5. Kerjasama
6. Inisiatif

2.2.4 Indikator Produktivitas

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap pekerja/pegawai, maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas kerja.

Menurut Henry Simamora (2004 : 612), indikator-indikator yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu.

1. Kuantitas kerja, merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai/pekerja dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar yang ada atau telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
2. Kualitas kerja, merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh pegawai/pekerja, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan pegawai/pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh lembaga/perusahaan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output*, serta mampu memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai/pekerja terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi output.

2.2.5 Upaya Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan memang tidak mudah, karena tidak cukup hanya dengan terus mendorong ataupun memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih keras. Dalam menunjang motivasi kepada karyawan dibutuhkan strategi yang tepat. Ada banyak cara meningkatkan produktivitas karyawan yang dapat dilakukan. Menurut Nasution dalam buku Manajemen Mutu Terpadu yang dikutip dari Ross (2001) mengemukakan cara untuk meningkatkan produktivitas perusahaan sebagai berikut:

1. Menerapkan Program Reduksi Biaya

Reduksi biaya berarti dalam menghasilkan output dengan kuantitas yang sama, kita menggunakan input dalam jumlah yang lebih sedikit. Jadi, peningkatan produktivitas melalui program reduksi biaya berarti output yang tetap dibagi dengan input yang lebih sedikit. Program reduksi biaya mengacu kepada menghilangkan biaya-biaya yang dikeluarkan pada aktivitas-aktivitas yang tidak perlu.

2. Mengelola Pertumbuhan

Peningkatan produktivitas melalui mengelola pertumbuhan berarti kita meningkatkan output dalam kualitas yang lebih besar melalui peningkatan penggunaan input dalam kuantitas yang lebih kecil. Artinya, output meningkat lebih banyak, sedangkan input meningkat lebih sedikit. Dalam pendekatan peningkatan produktivitas melalui pengelolaan pertumbuhan, suatu investasi atau tambahan

biaya yang dikeluarkan akan menghasilkan lebih banyak output dari investasi itu sehingga angka rasio output terhadap input akan meningkat.

3. Bekerja Lebih Tangkas

Peningkatan produktivitas melalui jurus ini adalah dengan menggunakan input yang sama, kita meningkatkan output. Jadi, produksi meningkat, tetapi jumlah input tetap sehingga akan diperoleh biaya produksi per unit output yang rendah. Meningkatkan arus perputaran inventori dan memperbaiki desain produk merupakan aktivitas nyata dari jurus bekerja lebih tangkas.

4. Mengurangi Aktivitas

Jurus ini mengajarkan pada kita untuk mengurangi aktivitas produksi serta menghilangkan atau membuang asset yang tidak produktif. Jadi, kita meningkatkan produktivitas perusahaan melalui pengurangan sedikit output dan mengurangi banyak input yang tidak perlu.

5. Bekerja Lebih Efektif

Peningkatan produktivitas melalui jurus ini adalah meningkatkan output, tetapi mengurangi penggunaan input. Caranya adalah dengan bekerja lebih efektif sehingga kita akan memperoleh output yang lebih banyak dengan menggunakan input yang lebih sedikit.

Pengukuran produktivitas bertujuan menentukan jenis rasio mana yang digunakan dan diantaranya banyak macam produktivitas nilai “Value Produktivity” produktivitas nilai tambah atau value added productivity lebih cocok digunakan

untuk menggambarkan peningkatan produktivitas dan pembagian hasilnya. Hal ini dikarenakan nilai tambah umumnya merupakan sumber dari pembagian hasil produksi ditingkat ekonomi secara nasional maupun tingkat perusahaan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang di jadikan sebagai acuan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini :

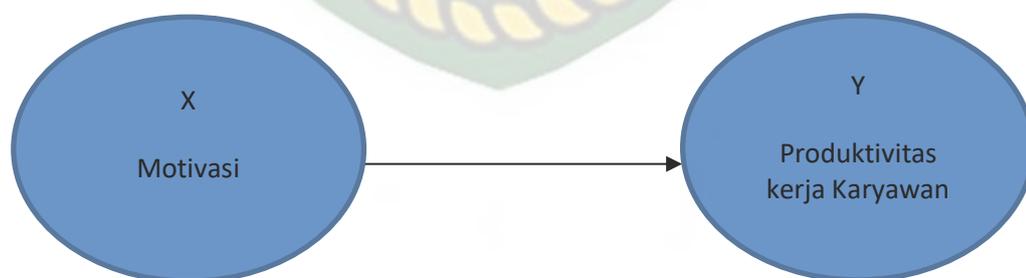
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Burnama (2017)	Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur TBK di Makassar	Motivasi (X) Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Sederhana.	Berdasarkan analisis regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur TBK di Makassar.
Pradita(2005)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit	Motivasi Kerja (X) Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Analisis Deskriptif.	Menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon

				Kecamatan Serrit.
Rehulina(2019)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Indofood Fritolay Makmur, Tbk Cabang Medan .	Pelatihan (X1) Motivasi (X2) Produktivitas Karyawan (Y1)	Analisis Regresi Berganda.	Pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indofood Fritolay Makmur.
Dimas(2019)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Food Putra Jaya Departemen HCS (<i>Human Capital and Service</i>).	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Berganda	Motivasi kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Garuda Food Putra Jaya.

2.4 Kerangka Penelitian

Berdasarkan permasalahan, telaah pustaka, dan penelitian terdahulu dapat di buat kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

2.5 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, dan teori yang di gunakan dapat di buat hipotesis sebagai berikut :

“Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi pada PT. Suntory Garuda Beverage”



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

PT. Suntory Garuda Beverage berlokasi di Jl. Raya Pasir Putih KM 8 Desa Baru, Kec. Siak Hulu, Kampar, Riau.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 3.1 : Operasional variabel penelitian

No.	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran Variabel
1.	Motivasi (X) dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Abraham Maslow(1943).	a. Kebutuhan fisiologis.	1. Gaji. 2. Tunjangan/Insentif 3. Kebutuhan makanan dan minuman.	Ordinal
		b. Kebutuhan keamanan.	1. Pengaturan keamanan kerja dan pemakaian peralatan kerja. 2. Pemberian BPJS. 3. Ruang kerja yang baik.	Ordinal
		c. Kebutuhan sosial.	1. Hubungan baik sesama karyawan. 2. Kegiatan rekreasi. 3. Kegiatan olahraga.	Ordinal
		d. Kebutuhan akan harga diri	1. Pemberian penghargaan. 2. Pemberian pujian dari atasan.	Ordinal

			3. Promosi kenaikan jabatan.	
		e. Kebutuhan aktualisasi diri.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebebasan berpendapat. 2. Pemberian kepercayaan. 3. Kebebasan berinovasi. 	Ordinal
2.	<p>Produktivitas (Y) adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal. Sondang P Siagian (1982:15).</p>	a. Kuantitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil yang dicapai sesuai standar yang ditetapkan. 2. Hasil yang dicapai melebihi target. 3. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan. 	Ordinal
		b. Kualitas kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketelitian dalam bekerja. 2. Keterampilan dalam bekerja. 3. Tanggung jawab dalam bekerja. 	Ordinal
		c. Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan. 2. Memaksimalkan waktu pekerjaan. 3. Datang dan pulang tepat waktu. 	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011 : 80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu." Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi pada PT. Sundry Garuda Beverage yang berjumlah sebanyak 112 orang, terbagi dari karyawan tetap berjumlah 42 orang dan karyawan *outsourcing* berjumlah 70 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2011 : 81) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut." Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Karena jumlah populasi karyawan bagian produksi berjumlah 112 orang, terbagi dari karyawan tetap berjumlah 42 orang dan karyawan *outsourcing* berjumlah 70 orang. Maka penulis mengambil sampel dari karyawan tetap dengan jumlah 42 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sample/ sampling purposive*. *Purposive sample* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang belum diolah, diperoleh langsung dari penelitian seperti data yang didapat dari hasil wawancara penulis bersama pihak perusahaan atau organisasi.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data-data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui pihak kedua/orang lain seperti data karyawan dan gambaran umum badan. Data sekunder juga dapat diartikan sebagai data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi yang telah dimiliki oleh perusahaan tersebut.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang disebarakan kepada karyawan berhubungan dengan pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT.Suntory Garuda Beverage.

3.5.2 Wawancara

Wawancara yaitu suatu cara pengumpulan data yang mana peneliti datang ke PT. Suntory Garuda Beverage dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak karyawan untuk mendapatkan data dan informasi yang lebih akurat yang diperlukan dalam penelitian.

3.6 Analisis Data

Dari data hasil penelitian yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap masalah yang dihadapi dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut :

3.6.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Tetapi bila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat menggunakan statistik deskriptif maupun inferensial. Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi di mana sampel tersebut diambil. Tetapi bila peneliti ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi, maka teknik analisis yang digunakan adalah statistik inferensial.

3.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Analisa data dilakukan dengan tahapan sebagai berikut :

3.6.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas yaitu untuk menentukan sejauh mana alat ukur tepat dalam mengukur suatu data. Suatu instrumen dikata valid apabila maupun mengukur dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul secara akurat dan tidak menyimpang.

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Pada penelitian ini untuk mencari reabilitas instrumen menggunakan rumus *cronbach alpha* (α)

3.6.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Persamaan regresi digunakan untuk memprediksi pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan. Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

$$b = \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$a = \frac{(\sum y - b \cdot (\sum x))}{n}$$

Keterangan :

Y = Produktivitas (Variabel Terikat)

X = Motivasi (Variabel Bebas)

a = Nilai Konstan

b = Angka arah/ koefisien regresi yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen.

3.6.3.1 Menentukan Koefisien Korelasi (r)

Untuk melihat kuat lemahnya pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan, maka dapat digunakan analisis koefisien korelasi.

Adapun rumus koefisien korelasi tersebut adalah :

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi yang merupakan pengukuran kerataan antara kedua variabel

X = Tingkat motivasi

Y = Tingkat produktivitas karyawan

n = Jumlah tahun

Koefisien Korelasi dilambangkan (r) dengan ketentuan nilai (r) tidak lebih dari $(-1 \leq r \leq +1)$ Apabila nilai $r = -1$ artinya korelasi negative sempurna, $r = 0$ artinya tidak ada korelasi, dan $r = 1$ berarti korelasi nya sangat kuat.

3.6.3.2 Menentukan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui beberapa besar perubahan yang terjadi pada variabel produktivitas karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel program motivasi (X).

Untuk mengetahui seberapa besar koefisien determinasi digunakan rumus sebagai berikut :

$$r^2 = \frac{n \sum XY - (\sum X \sum Y)^2}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2 - \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}]}}$$

3.6.3.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t hitung, proses uji t identik dengan Uji F. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a), parameter atau variabel tidak sama dengan nol, atau :

$$H_a : b_i \neq 0$$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan statistik.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Umum Perusahaan

PT. Suntory Garuda Beverage berlokasi di jalan Raya Pasir Putih KM 8, Desa Baru, kec. Siak Hulu, kab. Kampar prov. Riau. PT. Suntory Garuda Beverage merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman. Khusus untuk PT. Suntory Garuda Beverage plant Pekanbaru, perusahaan ini hanya memproduksi minuman dengan merek OKKY JELLY DRINK. Sebelumnya pada tahun 1998, Garuda Food mengakuisisi PT. Tri Teguh Manunggal Sejati (TRMS), produsen jelly bermerek Okky (sebelumnya Kiki Jelly) dan Keffy.

Pada akhir 2002 Garuda Food meluncurkan produk minuman jelly bermerek Okky Jelly Drink sekaligus babak baru Garuda Food masuk ke bisnis minuman (*Beverage*). Keseriusan Garuda Food menekuni bisnis minuman juga semakin kentara dengan diluncurkannya Mountea, minuman rasa buah.

Pada Juli 2011, Garuda Food bekerja sama dengan Suntory Beverage & Food Jepang mendirikan PT. Suntory Garuda Beverage, joint venture perusahaan minuman non-alkohol seperti Mirai Ocha, My Tea, dan De Koffie.

Hingga saat ini, perusahaan-perusahaan tersebut saling bekerja sama dalam produksi dan distributor minuman ringan. Produk-produk yang sudah diproduksi yaitu Okky Jelly Drink (Jeruk, blackcurrent, jambu, big stroberi), koko drink leci, mountea (Lemon, blackcurrent, apel) dan okky slash (Jeruk, stroberi).

Profil Perusahaan

Nama perusahaan	: PT. Suntory Garuda Beverage (BU L Pekanbaru)
Alamat perusahaan	: Jl. Raya Pasir Putih KM 8 Desa Baru Kec. Siak Hulu, kab. Kampar, prov. Riau
Nama Grup	: Tudung Group dan Suntory Group
Bentuk penanaman modal	: Penanaman Modal Asing (PMA)
Didirikan	: Juli 2011
Aktivitas Bisnis	: Beverages Manufacturing Company
Kantor Pusat	: Jakarta Selatan, Indonesia 123140

4.2 Visi dan Misi dan Perusahaan

1. Visi PT. Suntory Garuda Beverage

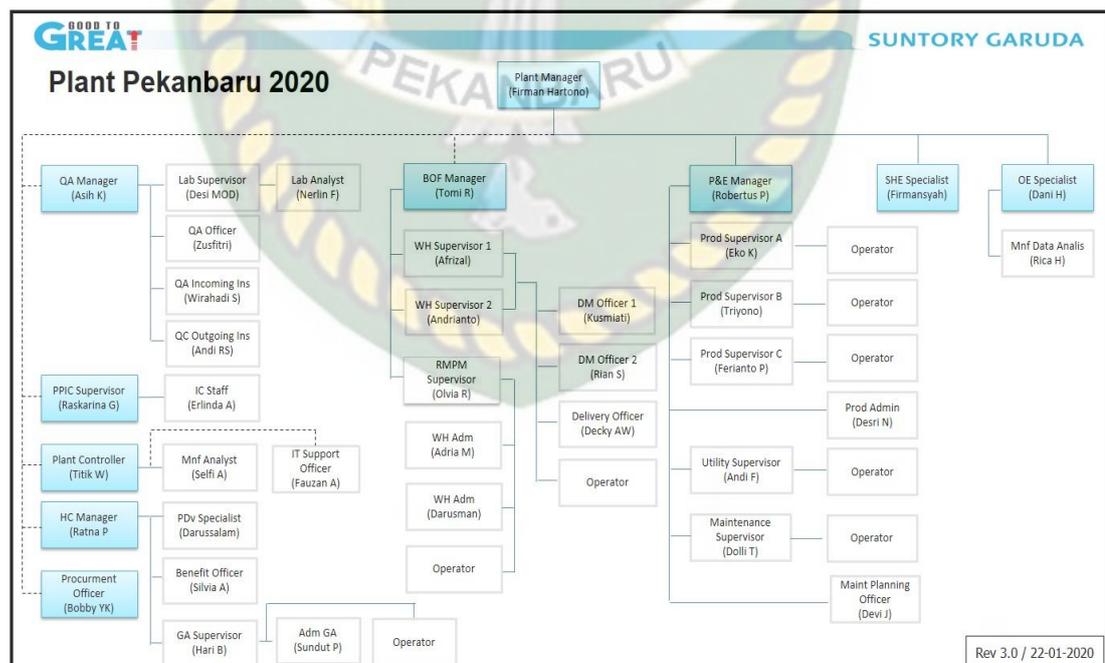
- “ Menjadi salah satu perusahaan terbaik di industri makanan dan minuman di indonesia dalam aspek profitabilitas, penjualan, dan kepuasan konsumen melalui karya yang kreatif dari seluruh karyawan yang berkompeten”.
- *"The Yatte Minahare Company"*
Semangat *"Yatte Minahare"*, untuk terus berinovasi mengembangkan produk minuman dalam kemasan, berpengalaman, dan fokus pada kesukaan pelanggan.

2. Misi PT. Sundry Garuda Beverage

- “Memuaskan konsumen dengan menyediakan produk-produk makanan dan minuman berkualitas. Membentuk komunitas karyawan untuk tumbuh bersama dan mengembangkan kualitas kehidupan, lingkungan kerja, dan pekerjaan para karyawan. Menciptakan kemanfaatan jangka panjang yang berkesinambungan dalam hubungan antara perusahaan dengan mitra usaha. Meningkatkan nilai tambah bagi pemegang saham dengan menjalankan etika bisnis dan pengelolah perusahaan yang baik.
- *"Inspire a smile"* Menginspirasi terciptanya sebuah senyuman.

4.3 Struktur Perusahaan

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Sundry Garuda Beverage



4.3.1 *Quality Assurance*

Quality assurance merupakan seseorang yang bertanggung jawab untuk memastikan *software* atau aplikasi yang diciptakan oleh sebuah perusahaan dapat bekerja dengan baik.

Tugas dan Tanggung Jawab *Quality Assurance* :

- Membuat draf, menginterpretasikan, dan mengimplementasikan standar QA dan standar prosedur untuk organisasi.
- Mengevaluasi regulasi baru dan regulasi yang sudah ada untuk memastikan protokol para QA sesuai dengan persyaratan
- memastikan kembali kualitas produk setelah selesai diedit dan diuji coba
- mencatat semua hasil audit sebagai referensi termasuk dengan statistik data tentang kualitas dari produk
- mengembangkan proses pelatihan untuk masing-masing individu yang terlibat atau berinteraksi dengan produk

4.3.2 BOF Manager

BOF manajer bertugas untuk merencanakan, mengarahkan, atau mengkoordinasikan penyimpanan atau distribusi operasi pada PT. Suntory Garuda Beverage yang terlibat dalam menyimpan atau mendistribusikan bahan atau produk.

4.3.3 P&E Manager

P&E Manger adalah profesi yang memiliki spesialisasi dalam merancang produk serta proses pembuatannya dari awal hingga dipasarkan kepada konsumen. Tidak hanya mengerti bagaimana produk dikembangkan, P&E Manager juga harus memahami tentang dunia IT. Sebab, dalam prosesnya harus melakukan uji coba prototipe terhadap produk yang sedang dikembangkan. Dalam uji coba tersebut, P&E Manager bertanggung jawab untuk memilih teknologi yang tepat dalam membangun prototipe. Entah itu dari segi bahasa pemrogramannya, penyimpanan datanya, dan sebagainya.

Tidak heran kalau P&E Manager ini harus diisi oleh orang-orang yang memiliki kemampuan yang tinggi.

4.3.4 SHE Specialist

Pada dasarnya fungsi tim SHE adalah memberikan pertimbangan secara operasional serta memberikan saran dan dukungan independen untuk membantu Direksi dan Manajer perusahaan memenuhi tugas mereka sehubungan dengan perlindungan Kesehatan, Keselamatan dan Lingkungan, dalam mendukung tujuan strategis perusahaan.

4.3.5 OE Specialist

OE Specialist bertanggung jawab atas pengelolaan alur kerja di seluruh departemen dalam perusahaan. Tujuan dari posisi ini adalah untuk mengoptimalkan aktivitas sehari-hari dan kinerja perusahaan secara menyeluruh. Tergantung pada

industri, seorang OE Specialist dapat maju ke posisi pengawasan, manajerial atau analis tetapi seringkali membutuhkan gelar sarjana untuk melakukannya.

Minimal, gelar associate diperlukan untuk menjadi OE Specialist dengan gelar sarjana dalam perusahaan lebih disukai. Tergantung pada industri atau bidang karir, Anda mungkin diminta untuk mendapatkan lisensi lanjutan. Kandidat yang bekerja dengan baik di posisi ini cenderung bekerja dengan baik di bawah tekanan dan mampu bekerja secara efektif dengan pengawasan minimal. Keterampilan organisasi dan manajemen waktu yang kuat juga sangat dihargai.

4.4 Potensi Sumber Daya Manusia

Saat ini, PT Suntory Garuda Beverage memiliki 118 orang karyawan di bagian produksi yang telah memenuhi syarat dan memiliki kompetensi secara profesional. Selain berlatar belakang pendidikan formal yang sesuai dengan bidangnya, seluruh karyawan bagian produksi yang ada juga mengikuti program pendidikan dan pelatihan keahlian khusus yang melengkapi mereka dengan *skill*, wawasan, dan keahlian spesifik dalam bidangnya masing-masing.

Dari data di atas, dapat kita lihat bahwa komposisi tingkat pendidikan karyawan bagian produksi pada PT. Suntory Garuda Beverage terdiri dari 4 jenjang tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Tabel 4.1

**Komposisi Tingkat Pendidikan Karyawan bagian Produksi pada
PT. Suntory Garuda Beverage**

Jabatan	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
Manajer Produksi	Sarjana (S-1)	1
Spv	Sarjana (S-1)	3
ADM	Sarjana Muda (D-3)	2
Operasional Produksi	SLTA	112
	Jumlah	118

Sumber PT Suntory Garuda Beverage

Dari data di atas, dapat kita lihat bahwa komposisi tingkat pendidikan karyawan bagian produksi pada PT. Suntory Garuda Beverage terdiri dari 4 jenjang tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identifikasi Responden

Pada bab ini akan di sajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu Kabupaten Kampar. Dalam penelitian ini terdapat 2(dua) variabel yaitu : variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan (Y) dan variabel independen yaitu motivasi (X). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Suntory Garuda Beverage.

Data yang dianalisis diperoleh melalui kuesioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan karyawan tetap bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu Kabupaten Kampar dengan jumlah 42 orang responden, maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel paada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai umur, jenis kelamin responden, tingkat pendidikan, dan masa kerja karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

Sebagai proses analisis dalam hasil penelitian ini, dilakukan analisis terhadap karakteristik responden yang dikelompokan berdasarkan jenis kelamin,

usia, pendidikan dan masa kerja. Uraian atas karakteristik responden berdasarkan pengelompokan diatas dapat di uraikan sebagai berikut :

Tabel 5.1
Hasil Penyebaran Kuesioner

No.	Uraian Kegiatan	Jumlah
1	Jumlah Kuesioner Yang Ada	42
2	Jumlah Kuesioner Yang Di Sebar	42
3	Jumlah Kuesioner Yang Di Kembalikan	42
4	Jumlah Kuesioner Yang Layak di Olah	42
5	Jumlah Kuesioner Yang Tidak Layak di Olah	-

Sumber: Data Olahan

Dari data olahan tabel diatas terlihat bahwa kuesioner yang disebarakan pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu kanupaten Kampar berjumlah 42 kuesioner dan yang di kembalikan dan layak untuk diolah berjumlah 42 kuesioner.

5.1.1. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin menggambarkan identitas diri seseorang dalam sebuah perusahaan yang akan memberikan pengaruh terhadap jenis pekerjaan yang akan dibebankan kepadanya. Adakalanya suatu pekerjaan hanya bisa dilakukan oleh laki-laki saja ataupun sebaliknya. Hal ini menandakan bahwasannya dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari, jenis kelamin merupakan faktor yang perlu mendapat perhatian. Untuk mengetahui jenis kelamin karyawan tetap bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu Kabupaten Kampar, maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase %
1	Laki-Laki	31	74
2	Perempuan	11	26
	Jumlah	42	100

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan data olahan diatas, maka dapat dilihat bahwa jumlah karyawan tetap bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu Kabupaten Kampar adalah laki-laki dengan jumlah 31 orang dengan presentase 74% dan perempuan dengan jumlah 11 orang dengan presentase 26%. Berdasarkan data tersebut dapat dibuat kesimpulan bahwa karyawan tetap bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu Kabupaten Kampar di dominasi dengan jenis kelamin laki-laki.

5.1.2 Tingkat Usia Responden

Identitas menurut usia responden dapat kita temukan setelah kita melakukan penyebaran kuesioner, usia responden dari hasil pengumpulan data kuesioner 42 responden, maka didapat frekuensi data sebagai berikut :

Tabel 5.3 : Usia Responden

Umur Tahun	Jumlah (orang)	Persentase (%)
18-25	10	23
26-35	31	73
36-45	1	4
Total	42	100

Sumber : Data Kuesioner

Berdasarkan tabel diatas dapat di jelaskan bahwa karyawan tetap bagian produksi pada PT. Sundry Garuda Beverage Siak Hulu kabupaten Kampar dengan umur 18-25 tahun sebanyak 10 responden dengan persentase 23%, umur 26-35 tahun sebanyak 31 responden dengan persentase 73%, dan umur 36-45 tahun sebanyak 1 responden dengan presentase 4%.

5.1.3. Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan dari perusahaan.

Tingkat pendidikan yang tinggi tidak bisa dihindari apalagi dalam kaitan dengan pencapaian tujuan yang diharapkan ditengah rangkaian tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan yang dimiliki. Hal ini sejalan, karena dengan bekal pendidikan yang dimiliki seorang karyawan dapat lebih optimal dalam melaksanakan tugas yang dibebankan atasnya. Berikut jumlah karyawan tetap bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Sundry Garuda Beverage Siak Hulu Kabupaten Kampar berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Table 5.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	42	100
2	Akademi/D3	-	-
3	Sarjana Strata Satu/S1	-	-
Jumlah		42	100

Sumber: Data Olahan

Bedasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan terakhir seluruh karyawan tetap bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage merupakan tamatan SMA/SMK sebanyak 42 orang atau 100%.

5.1.4. Masa Kerja Responden

Masa kerja yang dilalui karyawan dapat memberikan arti penting dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini dapat diketahui mengingat lamanya masa bekerja dapat membentuk kepribadian yang lebih matang, bahkan masa kerja yang identik dalam pengalaman bekerja mampu mengantar karyawan pada pemahaman yang lebih baik terhadap tugas serta fungsi yang harus dilaksanakan. Dari masa kerja karyawan tetap bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu Kabupaten Kampar dapat diketahui seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.5

Masa Kerja Responden Karywan Tetap bagian Produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu

No	Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase
1	1-5 Tahun	32	76
2	6-10 Tahun	10	24
	Jumlah	42	100

Sumber: Data Olahan

Bedasarkan tabel diatas, dapat dilihat tingkat masa kerja responden karyawan tetap bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage yang memiliki masa kerja 1-5 tahun berjumlah 32 orang dengan persentase 76% dan dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 10 orang dengan persentase 24%.

Lamanya masa kerja seseorang karyawan dapat menentukan bahwa karyawan tersebut lebih terampil dan berpengalaman dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Dari masa kerja responden yang didapat, maka dapat diketahui bahwa karyawan tetap bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Sundry Garuda Beverage lebih banyak yang memiliki masa bekerja bekisaran dari 1-5 tahun dengan jumlah 32 orang dengan persentase 76%.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terdahulu dilakukan uji validitas. Pengujian validitas dilakukan pada dua variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel Motivasi (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Teknik yang dipakai yaitu melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Berikut adalah hasil dari pengujian penelitian yang dimasukkan kedalam uji validitas :

Variabel	Pernyataan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Motivasi (X)	X.1	0,551	0,304	Valid
	X.2	0,434	0,304	Valid
	X.3	0,360	0,304	Valid
	X.4	0,533	0,304	Valid
	X.5	0,362	0,304	Valid
	X.6	0,371	0,304	Valid
	X.7	0,314	0,304	Valid
	X.8	0,397	0,304	Valid

	X.9	0,446	0,304	Valid
	X.10	0,390	0,304	Valid
	X.11	0,500	0,304	Valid
	X.12	0,330	0,304	Valid
	X.13	0,392	0,304	Valid
	X.14	0,429	0,304	Valid
	X.15	0,385	0,304	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y.1	0,519	0,304	Valid
	Y.2	0,466	0,304	Valid
	Y.3	0,447	0,304	Valid
	Y.4	0,660	0,304	Valid
	Y.5	0,545	0,304	Valid
	Y.6	0,373	0,304	Valid
	Y.7	0,422	0,304	Valid
	Y.8	0,465	0,304	Valid
	Y.9	0,584	0,304	Valid

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai $r\text{-hitung}$ yang kurang dari $r\text{-tabel}$ menunjukkan bahwa pertanyaan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur atau tidak valid. Dapat dilihat dari hasil tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi dari tiap skor butir pertanyaan variabel yang ada dalam penelitian di atas $r\text{-tabel}$ yaitu 0,304 yang berarti valid. Artinya semua item pertanyaan mampu mengukur variabel Motivasi (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Adapun nilai $r\text{-tabel}$ didapatkan sebagai berikut :

$$df = (N-2)$$

$$df = (42-2)$$

$$df = (40)$$

$$df = 0,304$$

keterangan :

df = degree freedom / derajat bebas

N= banyaknya sampel

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variabel Motivasi (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronchboach*, dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini :

Variabel Penelitian	<i>Alpha cronbach's</i>	<i>Critical value</i>	Kesimpulan
Motivasi (X)	0,644	0,600	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,619	0,600	Reliabel

Sumber: Data olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa menunjukkan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,600. Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas yang disajikan bahwa menunjukkan masing-masing nilai koefisien reliabilitas > 0,600 sehingga instrument yang semua digunakan dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi Motivasi (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

5.3 Analisis Motivasi Kerja Karyawan bagian Produksi Pada PT. Sundry Garuda Beverage

Motivasi kerja dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal.

Karyawan merupakan aset yang sangat berharga bagi suatu perusahaan. Karena karyawan merupakan elemen yang paling penting dari suatu kesuksesan suatu perusahaan. Ketika karyawan menggunakan pengetahuan dan *skillnya* untuk mengahaasilkan produk melalui proses-proses teknis inti perusahaan, atau saat mereka berhasil menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ketika karyawan dengan tanpa pamrih membantu rekan kerja yang tertinggal, bertindak dengan cara tertentu untuk mempertahankan hubungan kerja yang baik atau mengarahkan upaya maksimal untuk menyelesaikan tugas tepat waktu maka ini termasuk dalam kinerja kontekstual.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2005:151), mengatakan bahwa proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja. Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

Perlu dicatat sebelumnya bahwa meningkatnya minat para ahli terhadap masalah motivasi dalam kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan manusia yang semakin kompleks itu muncul dan berkembang. Salah satu pelopor yang mempelajari teori motivasi adalah Abraham Maslow, yang bekerja sebagai ahli dan memulai bisnisnya pada pertengahan tahun empat puluhan. Secara umum diketahui bahwa hasil pemikiran tersebut kemudian dituangkan dalam buku berjudul "*Personality Motivation*". Kontribusi Maslow terhadap teori motivasi masih diakui hingga saat ini, tidak hanya di kalangan teoretis, tetapi juga di kalangan praktisi. Keseluruhan teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow mengedepankan pendapat bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan menjadi lima kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan keamanan dan keselamatan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Untuk melihat gambaran tentang motivasi kerja karyawan bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage, berikut akan disajikan tanggapan responden mengenai hal-hal yang berkaitan dengan motivasi kerja.

5.3.1 Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling mendasar dari hierarki kebutuhan Maslow. Kebutuhan ini mencakup kebutuhan primer, seperti makan,

minum, pakaian, dan tempat tinggal. Untuk mengetahui gambaran mengenai kebutuhan fisiologis yang diberikan pada PT. Suntory Garuda Beverage, maka dapat dilihat sebagai berikut ini :

1. Gaji sebagai karyawan diperusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga

Salah satu faktor yang sangat penting yang digunakan oleh karyawan mengenai penghasilannya, yaitu harapan dan keadilan. Mengenai harapan dapat dikatakan bahwa setiap orang dalam pikirannya sudah mempunyai gambaran atau mungkin bahkan keputusan, tentang jumlah imbalan finansial yang layak diterima berdasarkan pendidikan, pengetahuan, keterampilan, sifat pekerjaan, berdasarkan tanggung jawab, besarnya wewenang dan faktor-faktor lainnya yang turut dikaitkan pula dengan kebutuhan ekonominya seperti kebutuhan akan sandang, pangan, perumahan, biaya pendidikan, jumlah tanggungan, status sosialnya dimasyarakat dan lain sebagainya. Artinya harapan itu biasanya didasarkan pada keinginan seseorang agar dengan penghasilan yang diperolehnya dari perusahaan tempat bekerja, memungkinkan memuaskan berbagai kebutuhan secara wajar. Persepsi keadilan turut berperan. Dari penjelasan ini diketahui bahwa keadilan dinilai dengan menggunakan tiga faktor pembanding yaitu diri sendiri, sistem yang berlaku dan orang lain. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai gaji sebagai karyawan diperusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5. 6

Tanggapan responden mengenai gaji sebagai karyawan diperusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Setuju	16	38,1 %
Setuju	18	42,9%
Cukup Setuju	8	19,0%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100 %

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai gaji sebagai karyawan diperusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga yang diberikan PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu yaitu sebanyak 16 karyawan atau sebesar 38,1 % menyatakan sangat setuju. 18 karyawan atau sebesar 42,9% menyatakan setuju dan 8 karyawan atau 19,0 % menyatakan cukup setuju. Berdasarkan hasil tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa pendapat responden setuju mengenai gaji sebagai karyawan di PT. Suntory Garuda Beverage ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga.

2. Tunjangan dan Insentif

Tunjangan dan insentif merupakan penghargaan dalam bentuk uang tunai yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja melebihi standar yang diberikan oleh perusahaan. Karena seseorang bekerja mengharapkan upah dari pekerjaannya. Dengan ini tunjangan dan insentif menjadi motivasi bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan melebihi standar yang telah ditetapkan oleh

perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tunjangan dan insentif yang diperoleh dari bekerja diperusahaan ini sudah layak dan memuaskan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 7

Tanggapan responden mengenai tunjangan dan insentif yang diperoleh dari bekerja diperusahaan ini sudah layak dan memuaskan

Klasifikasi jawaban	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	15	35,7 %
Setuju	16	38,1 %
Cukup Setuju	11	26,2 %
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100%

Sumber : Olah Data 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai tunjangan dan insentif yang diperoleh dari bekerja diperusahaan ini sudah layak dan memuaskan, sebanyak 15 karyawan atau 35,7% menjawab sangat setuju. 16 karyawan atau 38,1% menjawab setuju dan 11 karyawan atau 26,2% menjawab cukup setuju. Berdasarkan tanggapan responden tersebut maka dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden terhadap tunjangan dan insentif yang diperoleh dari bekerja diperusahaan PT. Suntory Garuda Beverage ini sudah layak dan memuaskan.

3. Makanan dan Minuman

Makanan dan minuman adalah sumber energi dan berbagai zat gizi untuk mendukung hidup manusia. Makanan dan minuman sangat penting di dalam

kehidupan manusia, makanan dan minuman tidak hanya memenuhi gizi akan tetapi juga harus aman di konsumsi oleh tubuh manusia. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai makanan dan minuman yang diberikan perusahaan kepada karyawan saat bekerja diperusahaan ini sudah baik dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 8

Tanggapan responden mengenai makanan dan minuman yang di berikan perusahaan saat bekerja sudah baik

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Setuju	25	59,5 %
Setuju	17	40,5%
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100 %

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai makanan dan minuman yang diberikan perusahaan saat bekerja sudah baik dapat diketahui sebagai berikut 25 karyawan atau 59,5% menjawab sangat setuju dan 17 karyawan atau 40,5 % menjawab setuju. Berdasarkan tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa makanan dan minuman yang di berikan perusahaan saat bekerja sudah memuaskan.

5.3.2 Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan akan keamanan, keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keselamatan dan keamanan fisik. Karena pemenuhan kebutuhan

ini terutama terkait dengan tugas pekerjaan seseorang, maka kebutuhan akan rasa aman sangat penting untuk mendapatkan perhatian. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kebutuhan akan keamanan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

1. Keamanan Kerja dan Peralatan Kerja

Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, baik berupa materil maupun nonmateril. Kelengkapan alat keamanan kerja yang digunakan karyawan dalam menjalani aktivitas kerja yaitu :

a. Helm pelindung

Helm pelindung kepala secara umum digunakan untuk melindungi kepala dari benturan atau tertimpa benda jatuh .

b. Sarung tangan

Sarung tangan digunakan untuk melindungi tangan dari benda-benda tajam, panas mau pun kasar yang dapat mencederai tangan.

c. Sepatu boot

Sepatu boot digunakan untuk mencegah terjadi kecelakaan pada kaki.

d. Kaca mata

Kaca mata digunakan untuk melindungi mata pada saat memproduksi produk.

e. Masker

Berfungsi sebagai penyaring udara yang dihirup saat bekerja dengan kualitas udara buruk (misalnya berdebu atau berracun).

f. Rompi

Rompi digunakan untuk mencegah dampak terjadinya kecelakaan disebabkan kontak dengan benda lain yang berbahaya.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kebutuhan akan keamanan dan peralatan kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.9

Tanggapan responden mengenai pengaturan keamanan kerja dan peralatan kerja yang diberikan perusahaan baik

Klasifikasi Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Setuju	26	61,9 %
Setuju	16	38,1 %
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100 %

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pengaturan keamanan kerja dan peralatan kerja dalam bekerja pada PT. Suntory Garuda Beverage yang paling banyak menyatakan sangat setuju ada 26 karyawan atau 61,9 %, dan yang menyatakan setuju sebanyak 16 karyawan atau 38,1 %. Berdasarkan tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat

responden sangat setuju mengenai pengaturan keamanan kerja dan peralatan kerja yang diberikan yang oleh PT. Suntory Garuda Beverage baik.

2. Jaminan Kesehatan / BPJS

Jaminan kesehatan dan BPJS yang ada di PT. Suntory Garuda Beverage merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjaga seluruh karyawan dari berbagai resiko dalam bekerja. Seluruh karyawan di lengkapi dengan peralatan kerja seperti helm pelindung, sarung tangan, sepatu boot, kaca mata, masker, dan rompi. Perusahaan juga memberikan jaminan kesehatan berupa BPJS kepada karyawan tetap bagin produksi pada PT. Suntory Garuda Beverage. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai jaminan kesehatan / BPJS dalam bekerja yang diberikan PT Suntory Garuda Beverage dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5. 10

Tanggapan responden mengenai Jaminan kesehatan / BPJS yang diberikan perusahaan saat bekerja

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Setuju	17	40,5 %
Setuju	16	38,1 %
Cukup Setuju	9	21,4 %
Tidak Setuju		
Sangat Tidak Setuju		
Total	42	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai jaminan kesehatan / BPJS yang di berikan PT. Suntory Garuda Beverage yaitu tanggapan

responden sangat setuju sebanyak 17 karyawan atau 40,5%. Kemudian yang menyatakan setuju sebanyak 16 karyawan atau 38,1%, dan kemudian yang menyatakan cukup setuju sebanyak 9 karyawan atau 21,4 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan menyatakan sangat setuju mengenai jaminan kesehatan / BPJS yang diberikan PT. Suntory Garuda Beverage.

3. Kondisi Tempat Kerja yang Baik

Tempat kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menentukan tingkat fokus karyawan dalam bekerja, semakin baik tempat kerja yang ada maka semakin nyaman karyawan dalam bekerja. Ruangan kerja pada PT. Suntory Garuda di lengkapi dengan AC dan kebersihan pada seluruh tempat kerja sangat di jaga oleh karyawan sehingga membuat karyawan dapat bekerja dengan fokus. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kondisi tempat kerja yang digunakan sudah baik dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 11

Tanggapan responden mengenai kondisi tempat kerja yang baik

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Setuju	19	45,2%
Setuju	23	54,8%
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai kondisi tempat kerja yang baik pada PT. Suntory Garuda Beverage sudah baik yaitu tanggapan responden sangat setuju sebanyak 19 karyawan atau 45,2%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 23 karyawan atau 54,8% . Berdasarkan hasil tanggapan responden diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan menyatakan setuju terhadap kondisi tempat kerja yang baik pada PT. Suntory Garuda Beverage sudah baik.

5.3.3 Kebutuhan Sosial

Kebutuhan sosial secara umum telah diterima sebagai kebenaran universal bahwa manusia adalah makhluk sosial. Sebab dalam menjalani hidupnya, manusia senantiasa membutuhkan bantuan orang lain. Dalam kehidupan berorganisasi, manusia sebagai makhluk sosial memiliki berbagai kebutuhan yang berkisar pada pengakuan atas eksistensi dan penghormatan terhadap martabat seseorang.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kebutuhan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawan tetap bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

1. Hubungan baik antar sesama karyawan

Hubungan baik antar sesama karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan karena dapat meningkatkan komunikasi seperti pikiran, perasaan serta lebih bisa bekerja sama dalam melakukan pekerjaan secara bersama sama. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hubungan baik antar sesama karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 12
Tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hubungan baik antar sesama karyawan

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Setuju	23	54,8 %
Setuju	14	33,3 %
Cukup Setuju	5	11,9 %
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan memiliki hubungan baik anatar sesama karyawan pada PT. Suntory Garuda Beverage yaitu tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 karyawan atau 54,8 %. Tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 14 karyawan atau 33,3 % dan tanggapan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 karyawan atau 11,9 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden sangat setuju mengenai karyawan memiliki hubungan baik antar sesama karyawan.

2. Bersosialisasi dengan Baik terhadap Rekan Kerja di Lingkungan Perusahaan

PT. Suntory Garuda Beverage mengupayakan agar setiap karyawan di lingkungan perusahaan mampu bersosialisasi dengan baik dan menjalain komunikasi yang baik agar terciptanya hubungan yang baik antar sesama karyawan. Hubungan yang baik antar sesama karyawan menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Untuk mengetahui tanggapan responden

mengenai rekan kerja mampu bersosialisasi dengan baik pada PT. Suntory Garuda Beverage dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 13

Tanggapan responden mengenai karyawan dapat bersosialisasi dengan baik terhadap rekan kerja di lingkungan perusahaan

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Setuju	24	57,1 %
Setuju	12	28,6 %
Cukup Setuju	6	14,3 %
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan dapat bersosialisasi dengan baik terhadap rekan kerja di lingkungan perusahaan pada PT. Suntory Garuda Beverage yaitu tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 karyawan atau 57,1 %. Tanggapan responden yang menyatakan setuju sebanyak 12 karyawan atau 28,6 % dan tanggapan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 karyawan atau 14,3 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden sangat setuju mengenai karyawan dapat bersosialisasi dengan baik terhadap rekan kerja di lingkungan perusahaan pada PT. Suntory Garuda Beverage.

3. Karyawan Ikut Terlibat di dalam Kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh Perusahaan

PT. Suntory Garuda Beverage memiliki kegiatan-kegiatan seperti kegiatan olahraga dan kegiatan rekreasi. Kegiatan-kegiatan seperti kegiatan olahraga bisa di ikuti oleh seluruh karyawan PT. Suntory Garuda Beverage sesuai olahraga apa yang di sukai, seperti futsal, badminton. Kegiatan seperti ini sangat baik dalam meningkatkan hubungan yang baik antar sesama karyawan pada PT. Suntory Garuda Beverage. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai karyawan ikut terlibat di dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh PT. Suntory Garuda Beverage dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 14

Tanggapan responden mengenai karyawan sering ikut terlibat di dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh perusahaan

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Setuju	22	52,4 %
Setuju	11	26,2 %
Cukup Setuju	9	21,4 %
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100

Sumber : Data Olahan 2021

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai karyawan sering ikut terlibat di dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan PT. Suntory Garuda Beverage yaitu tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 karyawan atau 52,4 %. Tanggapan responden yang menyatakan setuju

sebanyak 11 karyawan atau 26,2 % dan tanggapan responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 9 karyawan atau 21,4 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden sangat setuju mengenai karyawan sering terlibat di dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan PT.Suntory Garuda Beverage.

5.3.4 Kebutuhan Akan Harga Diri

Salah satu ciri manusia adalah ia memiliki harga diri, oleh karena itu semua orang membutuhkan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain. Keberadaan dan status seseorang biasanya tercermin dalam berbagai lambang yang penggunaannya sering tergambar dalam berbagai lambang yang penggunaannya sering dipandang sebagai hak seseorang. Berbagai fasilitas yang diterima oleh seseorang dalam kehidupan organisasionalnya adalah salah satu bentuk simbol status seseorang dalam organisasi. Merupakan kenyataan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi semakin banyak pula fasilitas yang diperoleh dari organisasinya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kebutuhan akan harga diri yang diberikan kepada karyawan pada PT. Suntory Garuda Beverage dapat dilihat pada tabel berikut ini :

1. Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi

PT. Suntory Garuda Beverage memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dengan memberikan bonus di setiap penerimaan gaji. Pemberian bonus tersebut di berikan apabila karyawan

mampu bekerja melebihi target yang telah diberikan oleh perusahaan. Pemberian bonus seperti ini bertujuan agar memotivasi karyawan sehingga dapat bekerja secara maksimal bahkan melebihi target yang telah diberikan oleh perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 15

Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Setuju	21	50,0%
Setuju	14	33,3%
Cukup Setuju	7	16,7%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100 %

Sumber: Data olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi pada PT. Sundry Garuda Beverage yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju berjumlah 21 karyawan atau 50,0 %. Yang menyatakan setuju berjumlah 14 karyawan atau 33,3 % dan yang menyatakan cukup setuju berjumlah 7 karyawan atau 16,7 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden terbanyak mengatakan sangat

setuju mengenai perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi pada PT. Suntory Garuda Beverage.

2. Atasan memberikan pujian kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik

PT. Suntory Garuda Beverage juga memberikan pujian kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal itu dilakukan oleh atasan kepada karyawan pada saat mengadakan kegiatan atau acara yang di hadiri oleh seluruh pekerja pada PT. Suntory Garuda Beverage. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai atasan memberikan pujian kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 16
Tanggapan responden mengenai atasan memberikan pujian kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik

Klsifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Setuju	22	52,4%
Setuju	10	23,8%
Cukup Setuju	10	23,8%
Tidak Setuju	-	
Sangat Tidak Setuju	-	
Total	42	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai atasan memberikan pujian kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, yaitu tanggapan responden

yang banyak menyatakan sangat setuju berjumlah 22 karyawan atau 52,4%. Yang menyatakan setuju berjumlah 10 karyawan atau 23,8% dan yang menyatakan cukup setuju 10 karyawan atau 23,8 % persen. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden sangat setuju mengenai atasan memberikan pujian kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik pada PT. Suntory Garuda Beverage.

3. Atasan memberikan promosi kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi

PT. Suntory Garuda Beverage memberikan promosi kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi. Semua karyawan berhak untuk mendapatkan kenaikan jabatan apabila mampu melakukan pekerjaannya dengan baik ataupun melebihi dari target yang telah berikan perusahaan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai atasan memberikan promosi kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. 17

Tanggapan responden mengenai atasan memberikan promosi kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Setuju	22	52,4%
Setuju	16	38,1%
Cukup Setuju	4	9,5%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100 %

Sumber: Data olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai atasan memberikan promosi kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi pada PT. Suntory Garuda Beverage yaitu tanggapan responden terbanyak yang menyatakan sangat setuju berjumlah 22 karyawan atau 52,4 %. Yang menyatakan setuju berjumlah 16 karyawan atau 38,1 % dan yang menyakan cukup setuju berjumlah 4 karyawan atau 9,5 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden terbanyak mengatakan sangat setuju mengenai atasan memberikan promosi kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi pada PT. Suntory Garuda Beverage.

5.3.5 Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang menempati posisi tertinggi dari hierarki kebutuhan Maslow. Saat ini, semakin diakui oleh berbagai kalangan yang lebih luas bahwa di dalam diri setiap orang, potensi kemampuan yang belum dikembangkan sepenuhnya tersembunyi. Wajar jika

seseorang mengejar karir yang menginginkan potensinya dikembangkan secara sistematis sehingga menjadi kemampuan yang efektif. Dengan perkembangan tersebut, seseorang dalam memberikan kontribusi yang lebih besar untuk kepentingan organisasi dan dengan demikian memperoleh kemajuan profesional yang pada akhirnya dapat memenuhi berbagai jenis kebutuhan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kebutuhan akan aktualisasi diri yang diberikan kepada karyawan di PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu dapat dilihat sebagai berikut :

- 1. Perusahaan memberikan kesempatan dalam berpendapat untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan**

PT. Suntory Garuda Beverage memberikan kesempatan kepada karyawan yang ingin mengemukakan pendapatnya dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kesempatan dalam berpendapat untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. 18

Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kesempatan dalam berpendapat untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Setuju	17	40,5%
Setuju	18	42,9%
Cukup Setuju	7	16,7%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100 %

Sumber : Olah Data 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kesempatan dalam berpendapat untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan sangat setuju berjumlah 17 karyawan atau 40,5%, yang menyatakan setuju berjumlah 18 karyawan atau 42,9 %, dan yang menyatakan cukup setuju berjumlah 7 karyawan atau 16,7%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden setuju mengenai perusahaan memberikan kesempatan dalam berpendapat untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh PT. Suntory Garuda Beverage.

2. Perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

PT. Suntory Garuda Beverage percaya akan kemampuan yang di miliki karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan bidangnya masing-

masing. Karena pada saat merekrut karyawan sudah di seleksi terlebih dahulu sehingga PT. Suntory Garuda Beverage percaya akan kemampuan karyawannya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.19

Tanggapan responden mengenai atasan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Setuju	19	45,2%
Setuju	15	35,7%
Cukup Setuju	8	19,0%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100%

Sumber :Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai atasan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada PT. Suntory Garuda Beverage, yaitu tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 19 karyawan atau 45,2%. Yang menyatakan setuju berjumlah 15 karyawan atau 35,7% dan yang menyatakan cukup setuju berjumlah 8 karyawan atau 19,0 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju mengenai atasan memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada PT. Suntory Garuda Beverage.

3. Perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam melakukan inovasi untuk kemajuan perusahaan

PT. Suntory Garuda Beverage memberikan kebebasan kepada karyawan dalam melakukan inovasi. Karyawan memiliki hak berinovasi dalam melaksanakan pekerjaannya untuk kemajuan perusahaan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam melakukan inovasi untuk kemajuan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.20

Tanggapan responden mengenai atasan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam melakukan inovasi untuk kemajuan perusahaan

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase
Sangat Setuju	19	45,2%
Setuju	13	31,0%
Cukup Setuju	10	23,8%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100%

Sumber :Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai atasan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam melakukan inovasi untuk kemajuan perusahaan, yaitu tanggapan responden yang menyatakan sangat setuju berjumlah 19 karyawan atau 45,2%. Yang menyatakan setuju berjumlah 13 karyawan atau 31,0% dan yang menyatakan cukup setuju berjumlah 10 karyawan atau 23,8 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden maka dapat disimpulkan

bahwa responden menyatakan sangat setuju mengenai atasan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam melakukan inovasi untuk kemajuan perusahaan pada PT. Suntory Garuda Beverage. Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu kabupaten Kampar sebagai berikut :

Tabel 5.21

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja karyawan tetap bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu kabupaten Kampar

MOTIVASI (X)

NO	INDIKATOR	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
KEBUTUHAN FISIOLOGIS							
1.	Gaji sebagai karyawan diperusahaan ini telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga	16	18	8	-	-	176
2.	Tunjangan dan insentif yang diperoleh dari bekerja diperusahaan ini sudah layak dan memuaskan	15	16	11	-	-	172
3.	Makanan dan minuman yang di berikan perusahaan saat bekerja sudah baik	25	17	-	-	-	193
KEBUTUHAN KEAMANAN							
4.	Pengaturan keamanan kerja dan peralatan kerja yang diberikan perusahaan baik	26	16	-	-	-	194
5.	Jaminan kesehatan/ BPJS yang diberikan perusahaan sudah baik	17	16	9	-	-	176
6.	Kondisi tempat kerja yang baik	19	23	-	-	-	187
KEBUTUHAN SOSIAL							
7.	Karyawan memiliki hubungan baik antar sesama karyawan	23	14	5	-	-	186
8.	Karyawan dapat bersosialisasi dengan baik terhadap rekan kerja di lingkungan perusahaan	24	12	6	-	-	186

9.	Karyawan sering ikut terlibat di dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh perusahaan	22	11	9	-	-	181
KEBUTUHAN AKAN HARGA DIRI		SS	S	CS	TS	STS	
10.	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	21	14	7	-	-	182
11.	Atasan memberikan pujian kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik	22	10	10	-	-	180
12.	Atasan memberikan promosi kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi	22	16	4	-	-	186
KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI		ST	S	CS	TS	STS	
13.	Saya diberikan kesempatan dalam berpendapat untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan	17	18	7	-	-	178
14.	Saya selalu diberikan kepercayaan oleh atasan dalam melaksanakan pekerjaan	19	15	8	-	-	179
15.	Saya diberikan kebebasan dalam melakukan inovasi untuk kemajuan perusahaan.	19	13	10	-	-	177
TOTAL SKOR							2733

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel di atas mengenai rekapitulasi variabel motivasi kerja karyawan tetap bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage, dapat dilihat pada jumlah total skor yang diperoleh yaitu sebesar **2.733**. Di bawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

Nilai tertinggi = $15 \times 5 \times 42 = 3.150$

Nilai terendah = $15 \times 1 \times 42 = 630$

$$\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimum}}{\text{skor}} = \frac{3.150 - 630}{5} = \frac{2.520}{5} = \mathbf{504}$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel motivasi kerja karyawan tetap bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage maka dapat ditentukan sebagai berikut : **504**

Sangat baik = 2.646 – 3.150

Baik = 2.142 – 2.646

Cukup = 1.638 – 2.142

Kurang baik = 1.134 – 1.638

Tidak baik = 630 - 1.134

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat ketegori mengenai variabel motivasi kerja karyawan tetap bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu kabupaten Kampar berada pada kateori sangat baik. Dengan demikian dapat kita buat kesimpulan bahwa karyawan tetap bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu kabupaten Kampar sudah diberikan motivasi kerja yang sangat baik untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan diberikan sesuai dengan jabatan dan masa kerja karyawan tersebut.

5.4. Analisis Produktivitas Kerja Karyawan

Peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan sangat erat hubungannya dengan berhasil atau tidak nya pelaksanaan pemberian motivasi kerja pada suatu perusahaan. Pelaksanaan pemberian motivasi kerja yang baik akan menyebabkan karyawan bekerja lebih giat serta bersungguh-sungguh. Hal ini akan

secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan pada akhirnya juga akan sangat membantu mencapai tujuan perusahaan.

Adapun dimensi produktivitas karyawan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuantitas Kerja
2. Kualitas Kerja
3. Ketepatan waktu

Ada pun indikator yang penulis tetapkan dari dimensi produktivitas karyawan pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu Kabupaten Kampar adalah :

1. Mampu bekerja sesuai standar yang telah di tetapkan oleh perusahaan
2. Mampu mengerjakan tugas melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan
3. Memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan teliti
5. Memiliki keterampilan dalam bekerja
6. Sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang di berikan
7. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
8. Mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan
9. Datang dan pulang kerja dengan tepat waktu

Berikut dijelaskan masing-masing dari indikator produktivitas kerja karyawan tersebut :

5.4.1 Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah atau volume (isi) pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh seorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Simamora (2009) mendefinisikan kuantitas pekerjaan sebagai hasil yang dicapai oleh sejumlah karyawan dengan perbandingan standar yang ada atau yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian yang dimaksud dengan kuantitas kerja karyawan adalah banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan berdasarkan jangka waktu tertentu. Kuantitas kerja menunjukkan salah satu indikator produktivitas kerja, semakin banyak jumlah atau kuantitas kerja yang dapat dihasilkan seorang karyawan maka akan semakin produktif. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kuantitas kerja karyawan tetap pada PT. Suntory Garuda Beverage bagian produksi Okky Jelly Drink, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Mampu bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Setiap karyawan dituntut untuk bekerja sesuai kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dikarenakan perusahaan tidak ingin karyawan bekerja dengan lalai dan memperlambat pekerjaan. Karena setiap perusahaan memiliki tujuan dan diharapkan karyawan dapat membantu perusahaan mewujudkan tujuan tersebut. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.22

Tanggapan responden mengenai saya mampu bekerja sesuai standar yang telah di tetapkan oleh perusahaan

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Prsentase
Sangat Setuju	24	57,1%
Setuju	18	42,9%
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100%

Sumber : Olah Data 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai saya mampu bekerja sesuai standar yang telah di tetapkan oleh perusahaan pada PT. Sundry Garuda Beverage, yaitu responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu menyatakan sangat setuju berjumlah 24 karyawan atau 57,1 % dan yang menyatakan setuju berjumlah 18 karyawan atau 42,9 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa responden menyatakan sangat setuju mengenai saya mampu bekerja sesuai standar yang telah di tetapkan oleh perusahaan pada PT. Sundry Garuda Beverage.

2. Mampu mengerjakan tugas melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan

PT. Sundry Garuda Beverage mengharapkan karywan mampu bekerja melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Apabila karyawan mampu mengerjakan tugas melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, tentunya perusahaan akan memberikan bonus kepada karyawan

tersebut. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu mengerjakan tugas melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.23

Tanggapan responden mengenai saya mampu mengerjakan tugas melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase
Sangat Setuju	18	42,9%
Setuju	15	35,7%
Cukup Setuju	9	21,4%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100 %

Sumber : Olah Data 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai saya mampu mengerjakan tugas melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada PT. Sundry Garuda Beverage, responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu dalam kategori sangat setuju yaitu sebanyak 18 karyawan atau 42,9 %. Yang menyatakan setuju berjumlah 15 karyawan atau 35,7 % dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 9 karyawan atau 21,4 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut responden menyatakan sangat setuju mengenai saya mampu mengerjakan tugas melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan pada PT. Sundry Garuda Beverage.

3. Karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan

Kemampuan yang baik dalam pekerjaan sangatlah perlu diperhatikan karena hal ini akan berdampak pada produktivitas sebuah perusahaan. Apabila seorang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut berhasil meningkatkan produktivitasnya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.24

Tanggapan responden mengenai saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase
Sangat Setuju	20	47,6%
Setuju	15	35,7%
Cukup Setuju	7	16,7%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100 %

Sumber : Olah Data 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Suntory Garuda Beverage, responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu dalam kategori sangat setuju yaitu sebanyak 20 karyawan atau 47,6 %. Yang menyatakan setuju berjumlah 15 karyawan atau 35,7 % dan yang menyatakan

cukup setuju sebanyak 7 karyawan atau 16,7 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut responden menyatakan sangat setuju mengenai saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Suntory Garuda Beverage.

5.4.2 Kualitas kerja

Kualitas kerja, merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan, dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan.

Matutina (2001) mengatakan kualitas kerja sumber daya manusia mengacu pada :

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih beroperasi pada inteligensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan
2. Keterampilan (*Skill*) yaitu kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan
3. *Ability*, yaitu kemampuan yang dibentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan yang meliputi loyalitas, disiplin, kerjasama dan tanggung jawab. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kualitas kerja.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kualitas kerja di PT. Suntory Garuda Beverage, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

1. Karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan teliti

PT. Suntory Garuda Beverage menuntut karyawan untuk selalu mampu melakukan pekerjaan dengan baik tugas dan teliti agar. Karena hal ini sangat berdampak terhadap produktivitas karyawan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan teliti maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.25
Tanggapan responden mengenai saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan teliti

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase
Sangat Setuju	15	35,7%
Setuju	19	45,2%
Cukup Setuju	8	19,0%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100 %

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan teliti pada PT. Suntory Garuda Beverage, responden yang memberikan tanggapan yaitu dalam kategori sangat setuju sebanyak 15 karyawan atau 35,7 %. Yang menyatakan setuju berjumlah 19 karyawan atau 45,2 % dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 karyawan atau 19,0 %. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut responden menyatakan setuju mengenai saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan teliti pada PT. Suntory Garuda Beverage.

2. Karyawan memiliki keterampilan dalam bekerja

Keterampilan dalam bekerja merupakan keterampilan yang dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu. Untuk mengetahui Tangapan responden mengenai karyawan memiliki keterampilan dalam bekerja, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.26
Tanggapan responden mengenai Saya memiliki keterampilan dalam bekerja

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase
Sangat Setuju	23	54,8%
Setuju	14	33,3%
Cukup Setuju	5	11,9%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100 %

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai saya memiliki keterampilan dalam bekerja pada PT. Suntory Garuda Beverage, responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu dalam kategori sangat setuju yaitu sebanyak 23 karyawan atau 54,8 %. Yang menyatakan setuju berjumlah 14 karyawan atau 33,3% dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 karyawan atau 11,9%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut responden menyatakan sangat setuju mengenai saya memiliki keterampilan dalam bekerja pada PT. Suntory Garuda Beverage.

3. Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan

Karyawan didalam perusahaan diberikan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karena setiap perusahaan memiliki tujuan dan diharapkan karyawan dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Adapun tanggapan responden mengenai karywan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.27

Tanggapan responden mengenai saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase
Sangat Setuju	22	52,4%
Setuju	20	47,6%
Cukup Setuju	-	-
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100 %

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan pada PT. Suntory Garuda Beverage, responden yang memberikan tanggapan terbanyak yaitu dalam kategori sangat setuju yaitu sebanyak 22 karyawan atau 52,4 % dan yang menyatakan setuju berjumlah 20 karyawan atau 47,6%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut responden menyatakan sangat setuju mengenai saya

sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan pada PT. Suntory Garuda Beverage.

5.4.3 Ketepatan Waktu

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan waktu merupakan standarisasi yang menjadi ukuran keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dimana setiap karyawan harus konsisten terhadap apa yang harus di kerjakannya. Untuk melihat tanggapan responden karyawan tetap pada PT. Suntory Garuda Beverage tentang menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dapat dilihat dari tabel berikut :

1. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Dalam menyelesaikan pekerjaan, waktu merupakan standarisasi yang menjadi ukuran keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap karyawan harus konsisten terhadap apa yang harus diselesaikan. Untuk melihat tanggapan responden tentang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5.28

Tanggapan responden mengenai saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase
Sangat Setuju	18	42,9%
Setuju	19	45,2%
Cukup Setuju	5	11,9%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100 %

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu pada PT. Suntory Garuda Beverage, responden yang memberikan tanggapan yaitu dalam kategori sangat setuju yaitu sebanyak 18 karyawan atau 42,9 %, yang menyatakan setuju berjumlah 19 karyawan atau 45,2%, dan yang menyatakan cukup setuju berjumlah 5 karyawan atau 11,9%. Berdasarkan hasil tanggapan tersebut, dapat kita lihat responden menyatakan setuju mengenai saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu pada PT. Suntory Garuda Beverage.

2. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan

Batas waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya saat bekerja sangat perlu diperhatikan karena hal ini akan berdampak pada kerugian yang dialami perusahaan. Untuk itu seorang karyawan harus mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini bertujuan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Untuk melihat tanggapan responden pada PT. Suntory Garuda Beverage tentang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.29

Tanggapan responden mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase
Sangat Setuju	16	38,1%
Setuju	19	45,2%
Cukup Setuju	7	16,7%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100 %

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan pada PT. Suntory Garuda Beverage, responden yang memberikan tanggapan yaitu dalam kategori sangat setuju yaitu sebanyak 16 karyawan atau 38,1 %. Yang menyatakan setuju berjumlah 19 karyawan atau 45,2%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 karyawan atau 16,7%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut responden menyatakan setuju mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan pada PT. Suntory Garuda Beverage.

3. Karyawan datang dan pulang kerja dengan tepat waktu

Karyawan datang dan pulang kerja dengan tepat waktu. Karyawan yang datang kerja dengan tepat waktu berarti karyawan tersebut mempunyai disiplin terhadap waktu. Sama juga halnya dengan karyawan yang pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah di tentukan. Berarti karyawan tersebut

dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai karyawan datang dan pulang kerja dengan tepat waktu, maka dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.30

Tanggapan responden mengenai saya datang dan pulang kerja dengan tepat waktu

Klasifikasi jawaban	Frekuensi (orang)	Presentase
Sangat Setuju	19	45,2%
Setuju	13	31,0%
Cukup Setuju	10	23,8%
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Total	42	100 %

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai saya datang dan pulang dengan tepat waktu pada PT. Suntory Garuda Beverage, responden yang memberikan tanggapan yaitu dalam kategori sangat setuju yaitu sebanyak 19 karyawan atau 45,2%. Yang menyatakan setuju berjumlah 13 karyawan atau 31,0%, dan yang menyatakan cukup setuju sebanyak 10 karyawan atau 23,8%. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut responden menyatakan sangat setuju mengenai saya datang dan pulang dengan tepat waktu pada PT. Suntory Garuda Beverage.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai produktivitas kerja karyawan tetap bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu kabupaten Kampar:

Tabel 5.31

**Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja
Karyawan bagian Produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda
Beverage**

PRODUKTIVITAS KERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	Klasifikasi Jawaban					total
		SS	S	CS	TS	STS	
KUANTITAS KERJA							
1.	Saya mampu bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan	24	18	-	-	-	192
2.	Saya mampu mengerjakan tugas melebihi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan	18	15	9	-	-	177
3.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	20	15	7	-	-	181
KUALITAS KERJA							
4.	Saya mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan teliti	15	19	8	-	-	175
5.	Saya memiliki keterampilan dalam bekerja	23	14	5	-	-	186
6.	Saya sangat bertanggung jawab atas pekerjaan saya	22	20	-	-	-	190
KETETAPAN WAKTU							
7.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	18	19	5	-	-	181
8.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan oleh perusahaan	16	19	7	-	-	177

9.	Saya datang dan pulang kerja dengan tepat waktu	19	13	10	-	-	177
Total							1.636

Sumber : Data Olahan 2021

Dari data tabel diatas menegnai rekapitulasi variabel produktivitas kerja karyawan tetap bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu kabupaten Kampar, dapat dilihat pada jumlah total skor yang diperoleh yaitu sebesar **1.636**. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai tertinggi} = 9 \times 5 \times 42 = 1.890$$

$$\text{Nilai terendah} = 9 \times 1 \times 42 = 378$$

$$\frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimum}}{\text{skor}} = \frac{1.890 - 378}{5} = \frac{1.512}{5} = 302,4$$

Dan untuk mengetahui tingkat variabel motivasi kerja karyawan tetap bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu kabupaten Kampar maka dapat ditentukan sebagai berikut : 302,4

$$\text{Sangat baik} = 1.587,6 - 1.890$$

$$\text{Baik} = 1.285,2 - 1.587,6$$

$$\text{Cukup} = 982,8 - 1.285,2$$

$$\text{Kurang baik} = 680,4 - 982,8$$

$$\text{Tidak baik} = 378 - 680,4$$

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat variabel produktivitas kerja karyawan tetap bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu kabupaten Kampar berada pada kateori sangat baik. Dengan demikian dapat kita buat kesimpulan bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan tetap bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu kabupaten Kampar sangat baik.

5.5. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan bagian Produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu kabupaten Kampar

5.5.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi (X). Apakah variabel bebas mempunyai hubungan positif atau negatif. Serta untuk memprediksi nilai variabel bebas apakah mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun analisis linear sederhana pada kali ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Motivasi (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Bagian Produksi Okky Jelly Drink Pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu Kabupaten Kampar?”. Berikut ini hasil dari analisis regresi linear sederhana yang didapatkan melalui pengolahan data SPSS Versi 25.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,348	3,976		,088	,931
	Motivasi (X)	,593	,061	,838	9,731	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat hasil SPSS Versi 25 diatas didapatkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut ini :

$$Y = 0,348 + 0,593 (X) + \epsilon$$

Adapun uraian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,348 artinya bahwa jika tidak ada Motivasi (X) maka nilai konsisten Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,348.
2. Koefisien regresi Variabel Motivasi (X) sebesar 0,593 artinya nilai ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% Motivasi (X), maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,593 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa Motivasi (X) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).
3. Dapat dilihat juga bahwa nilai t-hitung Motivasi (X) sebesar 9,731 artinya > t-tabel 2,021. Dengan nilai signifikansi Motivasi (X) sebesar 0,000 < probabilitas 0,005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Signifikan

Motivasi (X) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Bagian Produksi Okky Jelly Drink Pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu Kabupaten Kampar”.

5.5.2 Uji Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan variabel independen Motivasi (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Semakin besar nilai R maka semakin kuat hubungan variabel dependen. Jika nilai signifikansi dibawah atau lebih kecil dari 0,005 dan nilai $R > r$ -tabel maka dapat diartikan berkorelasi, begitu juga sebaliknya.

Dimana hasil pengujian dari uji korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Correlations			
		Motivasi (X)	Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
Motivasi (X)	Pearson Correlation	1	,838**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	42	42
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	,838**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	42	42

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Olahan 2021

Berikut ini dapat dilihat penjabaran dari hasil pengujian uji koefisien

korelasi :

1. Nilai Pearson correlation Motivasi (X) $0,838 > r$ tabel $0,304$, dan nilai sig Motivasi (X) $0,000 < 0,005$.
2. Nilai Pearson correlation Produktivitas Kerja Karyawan (Y) $0,838 > r$ tabel $0,304$, dan nilai sig Produktivitas Kerja Karyawan (Y) $0,000 < 0,005$.
3. Hal ini menunjukkan bahwa adanya korelasi antara Motivasi (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) yang positif dan signifikan.
4. Nilai Pearson correlation $0,838$ berada pada kriteria $0,81$ s/d $1,00$, berarti korelasi yang terjadi antara Motivasi (X) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) “Sempurna”
5. Adapun acuan pedoman derajat hubungan sebagai berikut
 - Nilai Pearson Correlation $0,00$ s/d $0,20$ = tidak ada korelasi
 - Nilai Pearson Correlation $0,21$ s/d $0,40$ = korelasi lemah
 - Nilai Pearson Correlation $0,41$ s/d $0,60$ = korelasi sedang
 - Nilai Pearson Correlation $0,61$ s/d $0,80$ = korelasi kuat
 - Nilai Pearson Correlation $0,81$ s/d $1,00$ = korelasi sempurna

5.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas yaitu Motivasi (X) dalam menggambarkan variabel

terikat yaitu Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,838 ^a	,703	,696	1,71450
a. Predictors: (Constant), Motivasi (X)				

Sumber: Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat hasil lampiran hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui *R Square* sebesar 0,703 atau 70,3%. Artinya variabel independen yaitu Motivasi (X) mempengaruhi variabel dependen Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 70,3%. Sisanya 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

5.5.4 Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel independen yakni Motivasi (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Bagian Produksi Okky Jelly Drink Pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu Kabupaten Kampar". Analisis dilakukan dengan memperhatikan nilai t-hitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel. Nilai t-tabel pada penelitian ini adalah sebesar 2,021. Berikut ini adalah hasil perhitungan t-hitung dari program SPSS Versi 25 :

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,348	3,976		,088	,931
	Motivasi (X)	,593	,061	,838	9,731	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Olahan 2021

Dari tabel diatas, dapat dilihat variabel Motivasi (X), t-hitung adalah sebesar 9,731 > t-tabel 2,021 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,005 maka Hipotesis pertama (H₁) berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Bagian Produksi Okky Jelly Drink Pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu Kabupaten Kampar”.

Adapun nilai T-tabel didapati dari rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{T-tabel} &= t (\alpha / 2 ; n - k - 1) \\
 &= t (0,05 / 2 ; 42 - 1 - 1) \\
 &= t (0,025 ; 40) \\
 &= t 2,021
 \end{aligned}$$

Keterangan: n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas (X)

$\alpha = 0,05$

1. Apabila $T_{hitung} > T^{tabel}$, maka variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.
2. Apabila $T_{hitung} < T^{tabel}$, maka variabel bebas dapat menerangkan tidak terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar dan utama dari sebuah organisasi atau perusahaan. Kelangsungan dan kemampuan eksis organisasi perusahaan tidak terlepas dari kualitas dan keterampilan dari para karyawan yang senantiasa melakukan inovasi dan proses penyesuaian diri dengan tuntutan dan tantangan dari luar dirinya.

Pemacu dan mendorong semangat sumber daya manusia yang menjadi aset bagi sebuah organisasi perusahaan, agar senantiasa menghadirkan budaya dan kinerja organisasi perusahaan yang memiliki semangat daya saing yang kompetitif maka tugas dan fungsi manajemen sangat dibutuhkan, guna melakukan penataan dan menciptakan kondisi dan suasana agar para karyawan tetap betah dan senantiasa menghasilkan kinerja organisasi yang memiliki semangat daya saing sangat tinggi.

Motivasi kerja diharapkan mampu memberikan jaminan terhadap resiko-resiko sosial ekonomi yang akan terjadi kepada para karyawan dan merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya resiko sosial ekonomi dengan pembiayaan terjangkau pengusaha atau tenaga kerja. Resiko sosial ekonomi yang ditanggulangi oleh

program motivasi kerja misalnya terjadinya kecelakaan kerja, cacat, hari tua, pensiun dan meninggal dunia, yang dapat mengakibatkan berkurangnya atau terputusnya penghasilan tenaga kerja.

Mengingat motivasi adalah suatu dorongan untuk memenuhi kebutuhan (needs) dan keinginan (wants), beberapa pengertian keinginan oleh Peterson dan Plowman dalam Hasibuan (1996) memilahnya atas : pertama, *the desire to live*, keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dan setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan untuk melanjutkan hidupnya. Kedua, *the desire for posesision*, keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu penyebab mengapa manusia mau bekerja. Ketiga, *the desire for power*, keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dan kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja.

Kebutuhan dan keinginan yang dipuaskan dengan bekerja, pertama kebutuhan fisik dan keamanan, menyangkut kepuasan fisik (fisiologis), seperti makan, minum, tempat tinggal, dan lain sebagainya. Disamping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya. Kedua kebutuhan sosial, karena manusia tergantung satu sama lain, maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan jika masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain. Ketiga kebutuhan egoistik, ini berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas mengerjakan sesuatu sendiri dan puas karena berhasil mengerjakan dengan baik.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat bermanfaat bagi tenaga kerja atau karyawan, sedangkan dari sisi kelangsungan hidup perusahaan,

terdapat fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan, penggunaan teknologi serta kualitas dan kuantitas bahan baku atau produk yang dihasilkan yang semua itu akan tercermin didalam produktivitas kerja. Produktivitas kerja sangat penting karena terkait dengan kemampuan tenaga kerja untuk menghasilkan output berupa produk. Sehingga operasional perusahaan akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh produktivitas kerja karyawan yang baik juga.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT. Suntory Garuda Beverage dalam sebuah organisasi perusahaan wajib diberikan sebuah apresiasi atau kontribusi atas kerjanya baik kemampuan fisik atau pemikiran melalui pemberian bonus, tunjangan, kompensasi, dan lain sebagainya yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan secara keseluruhan secara benar dan adil. Pemberian tersebut tidak hanya dari segi finansial, segi fisik yang menyangkut kondisi fisik karyawan tetapi menyangkut jenis pekerjaan itu sendiri, jam kerja, perlengkapan, keadaan ruangan yang aman, kondisi lingkungan kerja yang baik, fasilitas pendukung kerja yang sangat memadai dan lain sebagainya, dari segi sosial menyangkut interaksi sosial antar karyawan maupun dengan atasannya, dan juga dari segi psikologis karyawan yang berhubungan dengan minat dan bakat karyawan terhadap pekerjaannya juga bisa menjadi salah satu yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Pada saat karyawan bekerja di pabrik keselamatan kerja harus benar-benar menjadi yang utama diperhatikan, sebab banyak elemen-elemen kerja yang dapat mengancam keselamatan diri karyawan tersebut. Berbagai mesin atau peralatan yang digunakan selain memberikan keuntungan efisiensi waktu, tetapi juga bisa dapat membahayakan diri karyawan tersebut, oleh karena itu

perusahaan harus memperhatikan kondisi mesin, tempat bekerja yang baik, peralatan pencegahan yang baik, dan juga karyawan harus bekerja dengan hati-hati. Hal-hal tersebut sangat berlaku bagi karyawan yang bekerja dibagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage.

Dengan adanya hasil penelitian ini maka motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima yaitu motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu kabupaten Kampar. Hasil penelitian ini terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh Burnama (2017) yang menyatakan bahwa pelaksanaan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur TBK di Makassar.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dapat dibuat kesimpulan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu kabupaten Kampar.

Secara garis besar dibuat kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari analisis tabel rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa secara keseluruhan tingkat kategori mengenai variabel motivasi kerja karyawan bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage berada pada kategori sangat baik.
2. Dari analisis tabel rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa secara keseluruhan tingkat kategori mengenai variabel produktivitas kerja karyawan bagian produksi Okky Jelly Drink pada PT. Suntory Garuda Beverage berada pada kategori sangat baik.
3. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Suntory Garuda Beverage.

6.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan penulis, penulis mengemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. PT. Suntory Garuda Beverage bisa lebih baik lagi apabila dapat meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan secara benar. Karena motivasi berpengaruh positif bagi karyawan sehingga dapat mencapai produktivitas kerja karyawan. Perusahaan harus membuat inovasi-inovasi yang baik untuk memotivasi karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penulis berharap agar bisa memberikan tambahan variabel lainnya yang mampu memberikan pengaruh dalam produktivitas karyawan pada PT. Suntory Garuda Beverage Siak Hulu kabupaten Kampar.

DAFTAR PUSTAKA

- Azhari, Burnama 2017. *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur TBK di Makassar*. Skripsi: Universitas Muslim Indonesia.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gerry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Penerjemah : Diana Angelica. Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Hartanto, Dicki. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Tinjauan Integratif*. Pekanbaru: Cahaya Firdaus.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Indra Sallama, Novietha. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan : Salemba Empat.
- Indrastuti, Sri. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Statejik*. Pekanbaru : UR Press.
- Laksmiari, Ni Putu Pradita 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, p-ISSN : 2599-1418, e-ISSN : 2599-1426.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Megadinanta, Dimas Hamdi 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Food Putra Putri Jaya Departemen HCS(Human Capital And Service)*. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 5 Nomor 3, 2017.
- Milala, Rehulina 2019. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indofood Fritolay Makmur, TBK Cabang Medan*. Jurnal Creative Agung, Volume IX Nomor 2, April 2019.
- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bogor : In Media.

- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry, Wright, Patrick M., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keunggulan Bersaing*, Edisi 6 Buku 1, Alih Bahasa : David Wijaya. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang 2013. *Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)* Cetakan Kedua. Yogyakarta : CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Wahjono, Sentot Imam. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

