

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PEPUTRA SUPRA JAYA DI LANGGAM KABUPATEN PELALAWAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S1) Pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



DISUSUN OLEH:

RAHMAT HIDAYAT

135210905

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

2020

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Peputra Supra Jaya di
Langgam Kabupaten Pelalawan

Oleh : **Rahmat Hidayat**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Peputra Supra Jaya di Langgam Kabupaten Pelalawan. Penelitian ini menjadikan para karyawan sebagai responden untuk penelitian ini. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 39 responden dengan menggunakan metode *Purposive Sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Peputra Supra Jaya. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, itu berarti dapat disimpulkan bahwa para karyawan di PT. Peputra Supra Jaya sudah termotivasi dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja. Hal itu tentunya menunjukkan bahwa perusahaan sudah berperan aktif dalam memotivasi para karyawannya.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi.

ABSTRACT

The Influence of Motivation on Employee Performance at PT. Peputra Supra Jaya
in Langgam, Pelalawan Regency

By: Rahmat Hidayat

This study aims to determine and analyze the influence of motivation on employee performance at PT. Peputra Supra Jaya in Langgam, Pelalawan Regency. This study makes employees as respondents for this study. The number of samples determined was 39 respondents using purposive sampling method. The results showed that motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Peputra Supra Jaya. From the research results indicate that the motivation variable has an influence on employee performance, it means it can be concluded that the employees at PT. Peputra Supra Jaya is well motivated so that it affects their performance at work. This certainly shows that the company has played an active role in motivating its employees.

Keywords: Employee Performance, Motivation.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur kehadirat Allah Subhanahu wa Ta'ala atas segala limpahan rahmat, nikmat, taufik, dan hidayah-Nya, serta shalawat beriring salam kepada penuntun umat yakni Rasulullah Shallallahu 'alaihi wasallam sehingga penulis dapat melewati masa perkuliahan dari awal sampai akhir. Dengan kekuatan dan kecukupan yang Allah Subhanahu wa Ta'ala berikan, maka penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pепutra Supra Jaya di Langgam Kabupaten Pelalawan”**. sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana lengkap pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penyelesaian skripsi ini, saya sebagai penulis sangat menyadari bahwa sanya terdapat begitu banyak kekurangan yang pasti berbeda dari setiap pandangan pembaca skripsi ini dan saya memaklumi itu, tak lupa proses penyelesaian skripsi ini tak lepas dari bimbingan, pengarahan, tuntunan, dan bantuan dari begitu banyak pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Kepada kedua orang tuaku tercinta, Bapak Hj. Sofyan Wahab dan Ibunda Hj. Siti Jamila yang selalu mendo'akan, memberikan kasih sayang, dan selalu mensupport penulis dari segala hal agar tetap kuat dan sabar dalam menyelesaikan skripsi ini.

2. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, S. M.M, selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan, dan bantuan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Bapak Drs. Asril, M.M, selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan, dan bantuan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
4. Bapak Azmansyah S.E., M.Econ, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Semua Bapak/Ibu Dosen serta Staff Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang penulis hormati.
6. Terima kasih juga untuk teman dan sahabat yang telah banyak membantu, mendo'akan, dan memberikan dukungan kepada penulis.

Semoga Allah Subhanahu wa Ta'ala memberikan kasih sayang dan anugerah kepada mereka semua yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis berharap pengorbanan dan keikhlasan yang diberikan akan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah Subhanahu wa Ta'ala, *Aamiin Ya Rabbal Alamin*.

Demikianlah dengan segala keterbatasan dan kelebihan yang dimiliki penulis sehingga menghasilkan skripsi ini, dan penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, November 2019

Hormat Penulis

Rahmat Hidayat

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1.3.1. Tujuan Penelitian.....	9
1.3.2. Manfaat Penelitian.....	9
1.4. Sistematika Penulisan	10
BAB II : TELAAH PUSTAKA	
2.1. Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2. Penilaian Kinerja	15
2.1.3. Indikator-Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja	16
2.1.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
2.2. Motivasi	20
2.2.1. Pengertian Motivasi	20
2.2.2. Tujuan Motivasi.....	25
2.2.3. Teori Motivasi	25
2.2.4. Indikator-Indikator Motivasi	28
2.2.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	30
2.3. Penelitian Terdahulu	32
2.4. Kerangka Berfikir	33
2.5. Hipotesis	33

BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1. Lokasi / Objek Penelitian.....	34
3.2. Operasional Variabel	34
3.3. Populasi dan Sampel.....	35
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	36
3.5. Teknik Pengumpulan Data	36
3.6. Teknik Analisis Data	37
3.6.1. Uji Instrumen.....	37
3.6.2. Analisis Deskriptif.....	38
3.6.3. Analisis Kuantitatif	38
3.6.4. Pengujian Hipotesis.....	38
BAB IV : GAMBAR UMUM PERUSAHAAN	
4.1. Sejarah Singkat Perusahaan	40
4.2. Visi dan Misi Perusahaan	41
4.2.1. Visi Perusahaan	41
4.2.2. Misi Perusahaan.....	41
4.3. Struktur Organisasi Perusahaan	42
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Identitas Responden.....	43
5.1.1. Jenis Kelamin.....	43
5.1.2. Umur	44
5.1.3. Pendidikan	45
5.2. Uji Instrumen	46
5.2.1. Uji Validitas	46
5.2.2. Uji Realibilitas	48
5.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	48
5.3.1. Motivasi	48
5.3.2. Kinerja Karyawan	62
5.4. Rekapitulasi Jawaban Responden	69
5.5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	72
5.5.1. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	72
5.5.2. Koefisien Korelasi	73

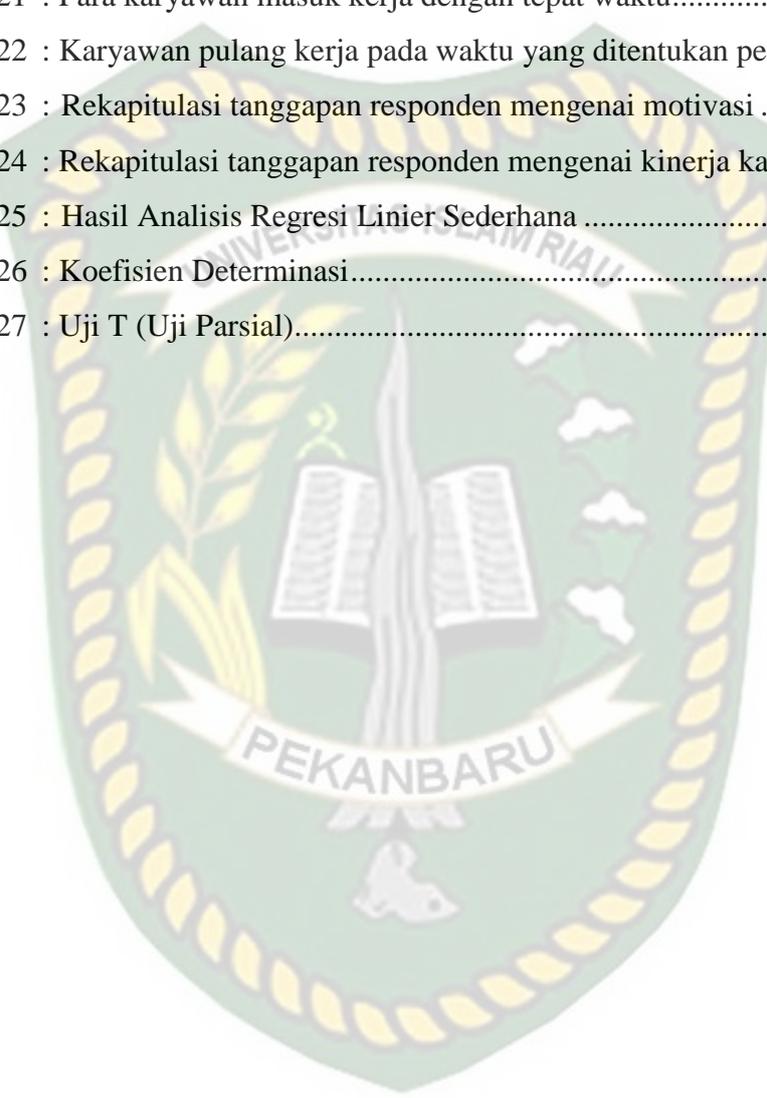
5.5.3. Koefisien Determinasi	74
5.5.4. Uji Hipotesis	75
5.6. Pembahasan	76
BAB VI : PENUTUP	
6.1. Kesimpulan	78
6.2. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 : Data Karyawan PT. Peputra Supra Jaya Periode Oktober 2018	3
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 : Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.2 : Jumlah Sampel Penelitian	35
Tabel 5.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 5.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	44
Tabel 5.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel 5.4 : Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X).....	46
Tabel 5.5 : Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	47
Tabel 5.6 : Hasil Uji Realibilitas	48
Tabel 5.7 : Gaji yang diberikan perusahaan sudah mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan.....	49
Tabel 5.8 : Jam kerja diperusahaan sudah sesuai dengan ketentuan dan ketetapan yang berlaku.....	50
Tabel 5.9 : Perusahaan memberikan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap karyawannya	52
Tabel 5.10 : Perusahaan juga memberikan jaminan hari tua	53
Tabel 5.11 : Pimpinan terbuka kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah dan kesulitan yang dihadapi karyawan.....	54
Tabel 5.12 : Rekan kerja diperusahaan juga siap membantu dan memberikan bantuan.....	55
Tabel 5.13 : Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan atas hasil kerja yang memuaskan.....	57
Tabel 5.14 : Perusahaan juga memberikan kesempatan promosi atau kenaikan jabatan kepada para karyawan	58
Tabel 5.15 : Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkeaktivitas dalam bekerja	60
Tabel 5.16 : Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan diri	61
Tabel 5.17 : para karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai standar...	62

Tabel 5.18 : Para karyawan berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerjanya ...	63
Tabel 5.19 : Para karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti,terampil,tepat waktu.....	65
Tabel 5.20 : Para karyawan berfikir cepat dalam memecahkan masalah	66
Tabel 5.21 : Para karyawan masuk kerja dengan tepat waktu.....	67
Tabel 5.22 : Karyawan pulang kerja pada waktu yang ditentukan perusahaan .	68
Tabel 5.23 : Rekapitulasi tanggapan responden mengenai motivasi	69
Tabel 5.24 : Rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan....	71
Tabel 5.25 : Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	73
Tabel 5.26 : Koefisien Determinasi.....	74
Tabel 5.27 : Uji T (Uji Parsial).....	75



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kebutuhan Manusia Menurut Maslow	28
Gambar 2.2 : Kerangka Berfikir	33
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. Putra Supra Jaya.....	42



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Data Olahan Penelitian (Tabulasi)

Lampiran 4 : Hasil Pengolah Data Menggunakan Program SPSS 22

Lampiran 5 : Dokumentasi Penelitian



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini perusahaan dalam menghadapi tekanan-tekanan untuk berubah, mereka dituntut untuk memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam persaingan bisnis saat ini dan yang akan datang. Meningkatnya persaingan dunia bisnis mengharuskan perusahaan memeriksa ulang ukuran kinerja perusahaan mereka karena ukuran-ukuran kinerja yang ada dirasa semakin kurang efektif. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2003). Oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Beberapa manajemen organisasi telah membuat perbaikan-perbaikan struktur efisiensi

dengansedikit memberikan tambahan dan menyempurnakan beberapa indikatorukuran kinerja lama dan membangun serangkaian indikator kinerja baru yang berfokus pada pengukuran kinerja agar dapat memotivasi para pekerja secara efektif, dengan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Pada suatu organisasi, baik perusahaan maupun lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan serta pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat dibutuhkan untuk menjalankan sektor-sektor lain yang ada. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud disini, adalah para karyawan yang bekerja di perusahaan itu sendiri.

Karyawan merupakan faktor yang utama dan sangat berperan penting di dalam perusahaan yaitu sebagai perencana, pelaksana, pengawas serta pengendali kegiatan perusahaan. Jika sumber daya manusia yang ada memiliki kualitas yang baik, maka tugas dan fungsi yang dilakukan akan dapat terselesaikan dengan baik. Sebaliknya apabila sumber daya manusia yang ada di dalamnya tidak memiliki komitmen dan kualitas yang baik, maka tujuan dan rencana yang dibuat juga tidak dapat dilakukan secara maksimal. Oleh karena itu, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

PT. Peputra Supra Jaya di Langgam Kabupaten Pelalawan yang merupakan salah satu perusahaan dari Peputra Group yang bergerak di bidang pabrik pengolahan minyak sawit dan perkebunan kelapa sawit di Riau. Berikut

merupakan jumlah karyawan pada PT. Peputra Supra Jaya di Langgam Kabupaten Pelalawan berdasarkan divisinya periode oktober 2018.

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Peputra Supra Jaya di Langgam Kabupaten Pelalawan
Periode Oktober 2018

No.	Divisi (bagian)	Jumlah Karyawan (org)
1	Staff	5
2	Kantor & Umum	11
3	Grading	13
4	Karyawan Prossessing Shift I (satu)	19
5	Karyawan Prossessing Shift II (dua)	19
6	Maintenance	11
7	Electrical	4
8	Line Apllication	4
9	Laboraturium	6
10	Security & PK	8
11	Transport	1
Total Karyawan		101

Sumber : PT. Peputra Supra Jaya Langgam Kabupate Pelalawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada PT. Peputra Supra Jaya di Langgam Kabupaten Pelalawan pada periode oktober 2018 berjumlah 101 orang karyawan yang terdiri dari 11 divisi (bagian) yang ada pada perusahaan tersebut.

Motivasi dipilih sebagai salah satu faktor yang sangat erat kaitannya dengan kinerja karena semua pegawai membutuhkan semangat serta dorongan positif dalam melaksanakan pekerjaannya. Demi tercapainya tujuan perusahaan dengan baik, karyawan memerlukan motivasi agar dapat bekerja dengan rajin dan giat. Motivasi yang tinggi akan membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik dan maksimal. Motivasi yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja

karyawan yang tidak maksimal, sehingga dengan motivasi kerja yang rendah, maka karyawan tidak akan semangat dalam bekerja dan mendapat kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seperti yang dipaparkan oleh Nawawi dalam Kurnia, Sunuharyo dan Utami, 2013 bahwa “Apabila pemberian motivasi kurang diperhatikan, maka tidak akan ada semangat dan gairah bekerja, sehingga hal ini akan berpengaruh pula pada prestasi kerja karyawan”.

Motivasi yang diberikan dapat berupa penghargaan atau pengakuan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dengan baik untuk kemajuan perusahaan. Penghargaan atau pengakuan tersebut dapat berupa reward sebagai *employees of the month* ataupun bonus di akhir bulan kepada karyawan berprestasi.

Sedangkan usaha atau upaya guna mencapai tujuan tersebut juga menimbulkan perilaku, baik yang berwujud kegiatan terarah kepada tujuan atau lebih pada tujuan itu sendiri. Motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, dan penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja.” Semakin besar motivasi seorang karyawan, tentu saja akan membuat kinerjanya semakin bagus. “Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal directed behavior*”.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju

untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Sedangkan Mathis dan Jackson dalam Sutrisno mengatakan bahwa “Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.” “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Dengan adanya kinerja sebuah perusahaan akan dapat mencapai tujuannya.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi

untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Motivasi bisa menjadi salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja karyawan. "Analisis mengenai performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu (1) kesediaan atau motivasi dari karyawan untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan, dan (2) kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan. Sasaran motivasi adalah untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa, sejauh mungkin, keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan para anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan

terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja menurut Prabu, bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

PT. Peputra Supra Jaya yang terletak di Langgam kecamatan Pelalawan ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan pengolahan minyak sawit di propinsi Riau. Dalam hal ini kinerja karyawan pada PT tersebut perlu dilakukan peninjauan ulang kembali untuk mengetahui penyebab-penyebab menurun atau meningkatnya kinerja karyawan yang terjadi belakangan ini.

Secara umum penilaian kinerja telah banyak dilakukan oleh perusahaan-perusahaan, karena penilaian kinerja karyawan mempunyai manfaat yang sangat banyak bagi kebijakan manajemen dalam kaitannya dengan sumber daya manusia. Sedangkan tingginya kinerja karyawan tersebut dapat ditingkatkan melalui peningkatan kualitas dan kuantitas kerja. Era industrialisasi yang ditandai oleh pertumbuhan dan perkembangan sektor industri pasti akan menggunakan teknologi maju diberbagai sektor kegiatan.

Kinerja Sumber Daya Manusia yang baik merupakan faktor yang menentukan kemajuan suatu perusahaan. oleh karena itu perhatian perusahaan pada usaha peningkatan kinerja SDM akan berpengaruh cukup besar terhadap perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang. Kinerja karyawan

merupakan masalah penting bagi seluruh perusahaan, namun demikian kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis. Menurut Hasibuan, memberikan definisi kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

Kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi. Dengan kata lain, penilaian kinerja adalah merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan.

Berdasarkan paparan tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa bahwa motivasi merupakan hal yang berpengaruh terhadap dengan kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, tentu saja hal itu akan membuat kinerja karyawan menjadi tinggi.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini akan memfokuskan pada motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Peputra Supra Jaya Di Langgam Kabupaten Pelalawan”**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah Motivasi Mempunyai Pengaruh Yang Signifikan Terhadap

Kinerja Karyawan pada PT. Peputra Supra Jaya Di Langgam Kabupaten Pelalawan”.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Peputra Supra Jaya Di Langgam Kabupaten Pelalawan.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

- 1) Bagi perusahaan, sebagai input informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan. Dan jika memungkinkan dapat dijadikan pedoman untuk melakukan perbaikan yang lebih baik lagi pada saat ini maupun masa mendatang.
- 2) Bagi peneliti, menambah pengetahuan dan pengalaman serta dapat langsung mempraktekkan ilmu yang telah didapatkan dilapangan.
- 3) Bagi penelitian selanjutnya, dari hasil penelitian ini diharapkan para peneliti-peneliti selanjutnya dapat menjadikan penellian ini sebagai acuan untuk penelitian yang lebih lanjut.

1.4. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menjabarkan mengenai Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini dikemukakan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, dan juga hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang metode apa yang di gunakan dalam penelitian ini, lokasi/objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai bagaimana respon dari pelaku usaha sebagai obyek pada penelitian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai hasil dari analisis data.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, serta saran yang dapat diberikan penulis.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa isitilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) adalah kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Dalam penelitian Rangga, Djamhur dan Ika, 2016).

Kinerja pada dasarnya memiliki banyak arti berdasarkan sudut pandang atau pendapat para ahli. Kinerja yang disampaikan Herdiyanto (2003) yang mengadopsi arti kinerja dari Gibson (1996). Menurut Herdiyanto, kinerja adalah hasil dari suatu perilaku seseorang atau kelompok yang terkait dengan cara kerjanya. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja,

kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. (Dalam Penelitian Anisa Pratiwi, 2014).

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004). Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu (Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani, 2003).

Menurut Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2003) kinerja seseorang merupakan kombinasi dan kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat

dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau perusahaan. Hasibuan (2003) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Rivai (2005) mengemukakan kata kinerja, jika dilihat asal katanya adalah terjemahan dari kata performance yang berasal dari akar kata to perform yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan pengertian – pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja pegawai yang berlaku dalam perusahaan.

Kinerja merupakan hasil dari kerja dari karyawan yang dilakukan dengan batas waktu tertentu. Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual*

performance) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik.

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik (Hadari Nawawi, 2005). Sedangkan menurut Prawirosentono (2008) kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau dari kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Sedangkan kinerja karyawan menurut (Simamora, 2004:338), adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu: Tujuan, ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel; Ukuran, ini dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting; Penilaian kinerja regular, yang ini dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Dari pendapat para ahli di atas ,dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari tenaga dan pikiran yang dicapai seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

2.1.2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis,2002) Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyelia juga memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik (Dessler,2006).

Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Selain itu, kepala bagian personalia berhak memberika penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai data yang ada di bagian personalia (Mangkunegara,2004).

Menurut Mathis dan Jackson (2002) penilaian kerja karyawan memiliki dua penggunaan yang umum didalam organisasi, yaitu:

1. Penggunaan administratif antara lain:
 - a) Sebagai dasar pembuat promosi atau pemecatan karyawan,

- b) Kompensasi berdasarkan pemikiran bahwa gaji harusnya diberikan untuksuatu pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas,
 - c) Sistem orientasi kinerja berdasarkan kinerja karyawan,
 - d) Sebagai dasar pembuat keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan, dan penugasan pindah tugas.
2. Penggunaan pengembangan antara lain:
- a) Sebagai alat untuk mengenali kekuatan pegawai,
 - b) Alat untuk mengidentifikasi potensi pegawai,
 - c) Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik,
 - d) Alat untuk mendorong pemimpin memberikan penjelasan terhadap pegawai mengenai peningkatan yang diperlukan.

Tujuan penilaian kinerja menurut Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2003) yaitu:

- a) Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan pegawai,
- b) Memotivasi pegawai untuk memperbaiki kinerja,
- c) Mendistribusikan *reward* dari organisasi yang dapat berupa tambahan gajiatau upah dan promosinya yang adil,
- d) Mengadakan penelitian manajemen personalia.

2.1.3. Indikator – Indikator Pengukuran Kinerja

Dalam penelitian Ridwan, Heru, dan Faisal 2014, Dharma (2003:355) mengutarakan bahwadalam mengukur kinerja dari seorang karyawan, mempertimbangkan hal-hal berikut:

1) Kuantitas

Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2) Kualitas

Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Kualitas Kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.1.4. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam penelitian Ridwan, Heru, dan Faisal (2014), Kinerja dari karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dijelaskan menurut Mangkunegara (2009:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan nyata (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wirawan (2009) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor – faktor tersebut yaitu:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor – faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Faktor – faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik. Faktor – faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan motivasi kerja.
2. Faktor – faktor lingkungan internal organisasi, yaitu pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Misalnya, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen dan kompensasi.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Di sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual (Mathis dan Jackson, 2009:113,114) yaitu :

- 1) Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian.

- 2) Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.
- 3) Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

Hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literatur manajemen sebagai : Kinerja (*performance*) = Kemampuan (*ability*) x Usaha (*effort*) x Dukungan (*support*). Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan. Menurut Mangkunegara (2005) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

Menurut Mangkunegara (2005), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (*dispositional*), yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Mangkunegara (2005) faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan dan aktivitas kerja sehari-sehari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor lingkungan kerja

Organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek, dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.2. Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2003). Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi (Fuad Mas'ud, 2002).

Menurut Stephen P. Robbins (2012), (Dalam penelitian Aristarkus Didimus Rumpak, 2014) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Suasana batin atau psikologis seorang pekerja sebagai individu dalam masyarakat organisasi atau perusahaan yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat besar pengaruhnya pada pelaksanaan pekerjaannya. Suasana batin itu terlihat dalam semangat atau gairah kerja yang menghasilkan kegiatan kerja sebagai kontribusi bagi pencapaian tujuan bisnis perusahaan (Hadari Nawawi, 2005).

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behaviour (Kreitner dan Kinicki, 2001:205). Menurut Adella Hotyda Siregar (2007) bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan. Supardi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu yang tampak. Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa pendapat diatas, motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, orang-orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar dari pada yang tidak.

Perusahaan atau organisasi bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika tidak mau bekerja dengan giat.

Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2003), yaitu:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan disiplin karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas 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.

Menurut Hasibuan (2003) ada dua jenis motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi positif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang yang baik – baik saja.
- 2) Motivasi negatif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat

karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut A. Manullang dan Marihot Manulang (2004) dengan mengutip pendapat The Liang Gie menyatakan bahwa perumusan motivating atau pendorong kegiatan sebagai berikut “Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut”.

Sebagaimana yang dikutip oleh A. Manullang dan Marihot Manullang (2004) dari pendapat Peterson dan Plowman menyatakan bahwa orang mau bekerja dikarenakan faktor-faktor berikut ini :

- 1) Keinginan untuk hidup, merupakan kegiatan utama dari setiap orang, manusia untuk dapat melanjutkan hidupnya.
- 2) Keinginan untuk suatu posisi, dengan memiliki sesuatu yang merupakan keinginan manusia mau bekerja.
- 3) Keinginan akan kekuasaan, merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki yang mendorong orang mau bekerja.
- 4) Keinginan akan pengakuan, penghormatan dan status sosial merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja.

Menurut Herzberg dalam Sondang P. Siagian (2002), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

- 1) Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing – masing karyawan, berupa pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian.
- 2) Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja, berupa administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

Dari penjelasan mengenai faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik tersebut maka indikator motivasi yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pengakuan
3. Tanggung jawab
4. Gaji
5. Hubungan antar pribadi
6. Kondisi kerja

Robbins (2012) Teori kebutuhan Mc. Clelland menyebutkan bahwa teori yang menyatakan bahwa pencapaian, kekuatan, dan hubungan adalah tiga kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi. Hal-hal tersebut di definisikan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan pencapaian (need for achievement) Dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- 2) Kebutuhan kekuatan (need for power) Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

- 3) Kebutuhan hubungan (need for affiliation) Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

2.2.2. Tujuan Motivasi

Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2003 : 146) motivasi memiliki tujuan sebagai berikut :

- 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 loyalitas, 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.

2.2.3. Teori Motivasi

Untuk mencapai keefektifan motivasi, maka diperlukan teori-teori motivasi dari para ahli sebagai pendukungnya. (Dalam penelitian Rizka Afrisalia Nitasari, 2012).

a) Teori Motivasi Mc Clelland

Menurut David Mc Clelland yang dikutip oleh Gibson (2001) terdapat tiga macam kebutuhan yang perlu diperhatikan pegawai yaitu: Kebutuhan akan prestasi (needs for achievement = nAch), kebutuhan akan kelompok pertemanan (needs for affiliation = nAff) dan kebutuhan akan kekuasaan

(needs for power = nPower), dimana apabila kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhinya. Berdasarkan teori ini kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dibangun dan dikembangkan melalui pengalaman dan pelatihan. Orang yang tinggi dalam nAch akan lebih menyukai pekerjaan dengan tanggung jawab individu, umpan balik dari kinerja, dan tujuan yang menantang.

b) Teori Herzberg

Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory) yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg merupakan kerangka kerja lain untuk memahami implikasi motivasional dari lingkungan kerja dan ada dua faktor di dalam teori ini yaitu: faktor-faktor higienis (sumber ketidakpuasan) dan faktor-faktor pemuas (sumber kepuasan) dalam teorinya Herzberg menyakini bahwa kepuasan kerja memotivasi pada kinerja yang lebih baik. Faktor higienis seperti kebijakan organisasi, supervisi dan gaji dapat menghilangkan ketidakpuasan. Faktor ini berhubungan erat dengan pekerjaan. Perbaikan hubungan pekerjaan tidak mengarah pada kepuasan yang lebih besar, tetapi diharapkan akan mengurangi ketidakpuasan. Dilain pihak, motivator atau pemuas seperti pencapaian, tanggung jawab dan penghargaan mendukung pada kepuasan kerja. Motivator berhubungan erat dengan kerja itu sendiri atau hasil langsung yang diakibatkannya, seperti peluang promosi, peluang pertumbuhan personal, pengakuan tanggung jawab dan prestasi. Perbaikan dalam isi pekerjaan mendorong pada peningkatan kepuasan dan motivasi untuk bekerja lebih baik.

c) Teori X dan Y

Teori motivasi milik Douglas McGregor mengemukakan dua pandangan yang nyata mengenai manusia, yakni: pandangan pertama pada dasarnya negatif disebut Teori X, dan yang lain pada dasarnya positif disebut Teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang pemimpin mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu, dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap pegawai berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

Menurut Teori X, empat asumsi negatif yang dimiliki yakni:

- 1) Pegawai pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan, dan sebisa mungkin untuk menghindarinya.
- 2) Karena pegawai tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan.
- 3) Pegawai akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal bilamana mungkin.
- 4) Sebagian pegawai menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Kontras dengan pandangan negatif tersebut diatas, McGregor membuat tempat asumsi positif yang disebutnya Teori Y yaitu:

- 1) Pegawai menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
- 2) Pegawai akan berlatih mengendalikan diri, dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.

3) Pegawai akan bersedia belajar untuk menerima, bahkan belajar lebih bertanggung jawab.

4) Pegawai mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan keseluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

Kesimpulan dari teori ini yaitu Teori X berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih rendah mendominasi individu, sedang Teori Y berasumsi bahwa kebutuhan-kebutuhan tingkat yang lebih tinggi mendominasi individu. McGregor sendiri meyakini bahwa asumsi Teori Y lebih valid dari pada Teori X.

2.2.4. Indikator – Indikator Motivasi

Tingkat motivasi antara individu yang satu dengan yang lain beraneka ragam maupun dalam diri seorang individu pada waktu yang berlainan. Mungkin dapat dikatakan teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Dalam hal ini tingkatan motivasi berikut dapat dijadikan sebagai indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan. Menurut Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko (1996), membagi kebutuhan manusia sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kebutuhan Manusia Menurut Maslow



Sumber : Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko

1) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan Aktualisasi diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan

kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.2.5. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Dalam Penelitian Islahiyatul Mukhlisoh, 2016, Sayuti (2007:85) menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor Internal

Faktor internal terdiri dari:

a) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemandirian akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh karena itu, kebiasaan yang dibawa sejak kecil sangat mempengaruhi motivasinya.

b) Tingkat Pendidikan

Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya.

c) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang akan bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding seajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang dibutuhkan.

e) Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerja.

f) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat pada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal terdiri dari:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya.

b) Kompensasi yang memadai

Penghargaannya yang akan diterima karyawan karena bekerja, biasanya dalam bentuk gaji, insentif, dan tunjangan.

c) Supervisi yang baik

Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang *supervisor* harus menjadi sebuah panutan yang baik bagi para karyawannya.

d) Ada jaminan karir

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang dalam hidupnya. Para karyawan mengejar karirnya untuk dapat memenuhi kebutuhan individu secara mendalam.

e) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja.

f) Peraturan yang fleksibel

Bidang-bidang seperti kelayakan dari kebijakan manajemen, keadilan dari tindakan disipliner, cara yang digunakan untuk memutuskan hubungan kerja dan peluang kerja.

2.3. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

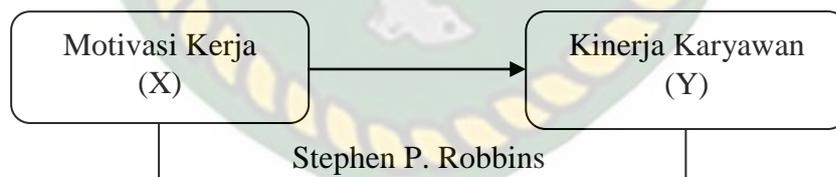
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat/Metode Analisis	Kesimpulan	
1.	Gilang Meidizar, Anthon Rustono SE, MM (2016)	Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Pada PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk).	Motivasi Kinerja (Studi Kasus)	Y : Kinerja Karyawan X : Motivasi Kerja	Regresi Linier Sederhana	Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 42,3%. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memberikan pengaruh sebesar 42,3% terhadap Kinerja, sedangkan sisanya sebesar 57,7% Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.
2.	Maliah (2015)	Pengaruh Terhadap Kinerja	Motivasi Kinerja	Y : Kinerja Pegawai	Regresi Linier Sederhana	Hasil dari penelitian menunjukkan motivasi

- | | | | | |
|----|---------------------------------------|--|--|--|
| 3. | Syarah Amalia, Mahendra Fakhri (2016) | Pengaruh Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Asri Media Emerald Bintaro. | Motivasi Y : Kinerja Regresi Linier Sederhana X : Motivasi Kerja | berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai.
Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. |
|----|---------------------------------------|--|--|--|

2.4. Kerangka Berfikir

Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pemikiran yang dapat menjadi landasan dalam penulisan ini, yang pada akhirnya akan dapat diketahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.2. Kerangka Berfikir



2.5. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan dan kajian terhadap penelitian terdahulu yang relevan, maka hipotesis yang akan diujikan kebenarannya secara empiris adalah “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Peputra Supra Jaya di Langgam Kabupaten Pelalawan”.

METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi / Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Peputra Supra Jaya, Langgam Kabupaten Pelalawan Propinsi Riau dengan jumlah karyawan sebanyak 101 orang.

3.2. Operasional Variabel

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X), Tingkat motivasi antara individu yang satu dengan yang lain beraneka ragam maupun dalam diri seorang individu pada waktu yang berlainan, tingkatan motivasi dijadikan sebagai kebutuhan sesuai dengan teori maslow. (Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko, 1996)	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan Fisiologi 	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji yang diberikan perusahaan sudah mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan • Jam kerja diperusahaan sudah sesuai dengan ketentuan dan ketetapan yang berlaku 	Ordinal
	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan Rasa Aman 	<ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan memberikan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap karyawannya 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan Sosialisasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan juga memberikan jaminan hari tua 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan Penghargaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Pimpinan terbuka kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah dan kesulitan yang dihadapi karyawan ketika bekerja • Rekan kerja diperusahaan juga siap membantu dan memberikan bantuan 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan 	<ul style="list-style-type: none"> • Perusahaan memberikan bonus 	

Kinerja Karyawan (Y), Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas, kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan,2005:34).

Aktualisasi Diri

kepada karyawan atas hasil kerja yang memuaskan

- Perusahaan juga memberikan kesempatan promosi atau kenaikan jabatan kepada para karyawannya



- Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkreaitivitas dalam bekerja
- Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan diri dalam bekerja
- Para karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai standar perusahaan
- Para karyawan berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerjanya
- Para karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti, terampil, dan tepat waktu
- Para karyawan berfikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan
- Para karyawan masuk kerja dengan tepat waktu.
- Para karyawan pulang kerja pada waktu yang ditentukan perusahaan.

Ordinal

3.3. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah seluruh karyawan PT. Peputra Supra Jaya di Langgam Kabupaten Pelalawanyaitu sebanyak 101 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*, yaitu dimana peneliti memilih sampel berdasarkan penelitian terhadap beberapa karakteristik anggota sampel yang disesuaikan dengan maksud penelitian (Kuncoro, 2009). Menurut Silalahi (2009), *Purposive sampling* merupakan pemilihan siapa subjek yang ada dalam posisi terbaik dalam memberikan informasi yang dibutuhkan. Karena itu, menentukan subjek atau orang-orang terpilih harus sesuai dengan ciri-ciri khusus yang dimiliki oleh sampel tersebut atau teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun yang menjadi bahan pertimbangan dalam pemilihan sampel pada penelitian ini adalah:

- a. Karyawan yang sudah bergabung dengan PT. Peputra Supra Jaya selama 2 tahun atau minimal bergabung dengan PT. Peputra Supra Jaya sejak tahun 2016.
- b. Karyawan yang bukan dari divisi “Security & PK dan Transport”.
- c. Merupakan karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap pada PT. Peputra Supra Jaya di Langgam Kabupaten Pelalawan

Tabel 3.2

Jumlah Sampel Penelitian

No.	Divisi (bagian)	Jumlah Karyawan (orang)	Status
1	Staff	5	Tetap
2	Kantor & Umum	7	Tetap
3	Grading	3	Tetap
4	Karyawan Prossessing Shift I	4	Tetap

5	Karyawan Proseccing Shift II	5	Tetap
6	Maintenance	8	Tetap
7	Electrical	2	Tetap
8	Laboraturium	3	Tetap
9	Line Application	2	Tetap
Total Karyawan		39 orang	

Sumber : PT. Peputra Supra Jaya (Data Olahan)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat berapa jumlah karyawan yang akan dijadikan sampel pada penelitian ini sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Maka dari itu, berdasarkan kriteria diatas maka jumlah sampel pada penelitian ini yaitu sebanyak 39 orang karyawan PT. Peputra Supra Jaya di Langgam Kabupaten Pelalawan. (Data jumlah karyawan terlampir)

3.4. Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer berupa kuesioner dan dilengkapi dengan wawancara yang berupa tanggapan responden, sedangkan data sekunder bersumber dari studi pustaka melalui berbagai jurnal-jurnal yang mendukung penelitian ini.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dari kuesioner yang disebar, kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2008). Kuesioner dibuat dengan menggunakan pertanyaan terbuka, yaitu terdiri dari pertanyaan-pertanyaan untuk menjelaskan identitas responden, dan pertanyaan tertutup, yaitu pertanyaan yang meminta responden untuk memilih salah satu jawaban yang tersedia dari setiap pertanyaan.

Dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk mengukur persepsi responden digunakan Skala Likert. Pertanyaan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1 – 5 (Likert) untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai untuk skala tersebut adalah :

- a. Sangat setuju : 5
- b. Setuju : 4
- c. Cukup setuju : 3
- d. Tidak setuju : 2
- e. Sangat tidak setuju : 1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Instrumen

Telah dikemukakan bahwa instrumen penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data. Agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel.

A. Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Tingkat validitasnya pada alat ukur dalam ilmu alam umumnya sudah terjamin karena mudah diamati dan hasilnya cepat diperoleh.

B. Uji Realibilitas

Realibilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Secara implisit, realibilitas mengandung objektivitas karena hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya.

3.6.2. Analisis Deskriptif

Metode analisis deskriptif merupakan metode analisis data dimana peneliti mengumpulkan, mengklasifikasikan, menganalisis, dan menginterpretasikan data sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti

3.6.3. Analisis Kuantitatif

Untuk menganalisis apakah variabel independen yaitu motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. Putra Supra Jaya, maka penulis menggunakan analisis kuantitatif dengan Uji Regresi Linier Sederhana yang rumusnya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = motivasi kerja

E = standar error

3.6.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel secara keseluruhan terhadap variabel independen. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan pengujian variabel secara parsial (uji T).

a. Uji Parsial (*uji T-statistik*)

Uji T-statistik digunakan untuk menguji hipotesis kedua, ketiga, keempat, dan kelima guna menguji pengaruh antara variabel-variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat dengan menggunakan analisis uji T,

analisis ini menggunakan tingkat kepercayaan 95%. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} atau melihat value masing-masing variabel, sehingga dapat ditentukan apakah hipotesis signifikan atau tidak signifikan. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas bersangkutan berpengaruh terhadap nilai variabel terikat. Sebaliknya jika $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas yang bersangkutan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan bersama-sama variabel dependen, atau seberapa baik model regresi yang telah dibuat tersebut cocok dengan data. Semakin besar koefisien determinasinya berarti semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independennya.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Peputra Supra Jaya didirikan pada 30 september 2995 di Pekanbaru dengan alamat yang tercantum di Jl. Prof. M. Yamin, SH No. 42, RT.02 RW.03, Kelurahan Sagu, Kecamatan Senapelan, Pekanbaru 28151. Terdaftar dengan nomor 241 dengan Akta Notaris Tito Utoyo, SH. Dengan perubahan akta terbaru terdaftar dengan nomor 11 tanggal 9 juli 2012 di Pekanbaru, berdasarkan Akta Notaris Rina Hamzah, SH, MM, M.Kn.

Perusahaan ini bergerak dibidang usaha Perkebunan dan Pabrik Minyak Kelapa Sawit. PT. Peputra Supra Jaya terletak di Desa Gondai, Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan, Riau. Adapun kapasitas PKS kami adalah 45 ton/jam yang mulai beroperasi sejak tahun 2014.

Kebun dan pabrik minyak kelapa sawit terletak dengan posisi titik koordinat sebagai berikut:

KEBUN – Latitude N : 00*09*32,8” Longitude E : 101*46’52,8”

PMKS – Latitude N : 00*08*04,6” Longitude E : 101*44’31,8”

Pada prinsipnya, tujuan utama dari perusahaan kami adalah untuk memiliki dasar yang kuat dan kesinambungan sistem terpadu antara perkebunan kelapa sawit dan pabrik minyak kelapa sawit untuk berkembang dalam mencapai tujuan perusahaan dan sumber dayanya.

4.2. Visi dan Misi Perusahaan

4.2.1. Visi Perusahaan

Tumbuh dan terus berkembang diatas pondasi yang kokoh.

4.2.2. Misi Perusahaan

- a. Memaksimalkan hasil produksi tandan buah segar kebun dan meningkatkan OER/KER PMKS.
- b. Memperluas perkebunan kelapa sawit dan pabrik minyak kelapa sawit di seluruh nusantara.
- c. Membangun perkebunan kelapa sawit dan pengelolaan minyak kelapa sawit yang berkelanjutan, yang berdasarkan kepada pelestarian lingkungan hidup 3T dan 1S (*Transferability, Trustworthy, Traceability and Sustainability*).
- d. Mengembangkan sumber daya manusia yang professional yang mempunyai Komitmen, Integritas, Tekun dan Apresiasi (KITA).
- e. Melaksanakan program kerja yang berkelanjutan dari hulu sampai hilir dengan membangun jaringan (*network*).
- f. Bekerjasama membangun *Coorprate Social Responsibility* yang tepat sasaran (pendidikan, sosial dan budaya).
- g. *Let's Go Green.*

4.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Putra Supra Jaya di Langgam Kabupaten
Pelalawan



Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT. Peputra Supra Jaya di Langgam kabupaten Pelalawan propinsi Riau, responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. Peputra Supra Jaya sesuai dengan kriteria yang sudah penulis tentukan pada penjelasan populasi dan sampel di bab sebelumnya yaitu sebanyak 39 orang yang menjadi responden untuk penelitian ini. Maka, penulis menyebarkan kuesioner sebanyak sampel yang telah ditentukan sebelumnya yaitu sebanyak 39 kuesioner dalam kurun waktu penelitian kurang lebih 2 bulan. Terdapat 4 karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian, yaitu berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka disajikan tabel mengenai responden seperti yang dijelaskan sebagai berikut ini :

5.1.1. Jenis Kelamin

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Peputra Supra Jaya, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 5.1 di bawah ini :

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	36	92,3
Perempuan	3	7,7

Jumlah

39

100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.1 diketahui dari 39 responden terlihat bahwa 36 responden berjenis kelamin laki-laki (92,3%), sedangkan 3 responden berjenis kelamin perempuan (7,7%). Dari data tersebut terlihat bahwa yang menjadi responden pada penelitian ini lebih didominasi oleh laki-laki dikarenakan jenis pekerjaan pada PT tersebut lebih banyak membutuhkan kemampuan para laki-laki.

5.1.2. Umur

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Peputra Supra Jaya, karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 5.2 sebagai berikut :

Tabel 5.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tingkat Umur	Jumlah	Persentase
<20 tahun	-	-
20 - 30 tahun	19	48,7
>30 tahun	20	51,3
Jumlah	39	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.2 diketahui dari 39 responden terlihat bahwa tidak terdapat responden yang berumur kurang dari 20 tahun, 19 responden yang berumur antara 20– 30 tahun (48,7%), dan 20 responden yang berumur lebih dari 30 tahun (51,3%). Berdasarkan data tersebut, tampak bahwa umur yang paling banyak menjadi responden pada penelitian ini yaitu responden yang berumur lebih dari 30 tahun yang menjadi perkeja pada PT tersebut.

5.1.3. Pendidikan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Peputra Supra Jaya, karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 5.3 sebagai berikut :

Tabel 5.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S3, S2, S1	7	17,9
Diploma	6	15,4
SMA/Sederajat	26	66,7
SMP/Sederajat	-	-
SD/Sederajat	-	-
Jumlah	39	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, dapat diketahui bahwa dari 39 karyawan PT. Peputra Supra Jaya yang dalam kasus ini menjadi responden pada penelian ini, jika dilihat dari tingkat pendidikannya ternyata para karyawan yang tamatan S3, S2, S1 yaitu sebanyak 7 orang (17,9%), dan yang tamatan Diploma yaitu sebanyak 6 orang (15,4%), sedangkan yang tamatan SMA/Sederajat yaitu sebanyak 26 orang (66,7%).

5.2. Uji Instrumen

Validitas dan reliabilitas diperoleh dari uji coba untuk mengetahui kualitas instrumen yang digunakan memenuhi persyaratan sebagai pengumpul data atau tidak.

5.2.1. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menghasilkan kualitas data, layak atau tidaknya suatu yang dapat diangkat.

- Jika r hitung $\geq r$ tabel maka item-item pertanyaan dinyatakan valid.

- Jika r hitung $<$ r tabel maka item-item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Nilai r hitung dalam uji ini menggunakan *Corrected Item Total Correlation*. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $df = n - 2 = 39 - 2 = 37 = 0,316$. Dan dari tabel dibawah ini diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan $>$ r tabel (0,316). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid.

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,614	0,316	Valid
Pernyataan 2	0,777	0,316	Valid
Pernyataan 3	0,745	0,316	Valid
Pernyataan 4	0,729	0,316	Valid
Pernyataan 5	0,511	0,316	Valid
Pernyataan 6	0,694	0,316	Valid
Pernyataan 7	0,766	0,316	Valid
Pernyataan 8	0,852	0,316	Valid
Pernyataan 9	0,683	0,316	Valid
Pernyataan 10	0,471	0,316	Valid

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan menggunakan program SPSS 22 menunjukkan hasil bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Motivasi (X) pada penelitian ini dikatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel, yaitu r hitung $>$ 0,316, dan data tersebut bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
------------	----------	---------	------------

Pernyataan 1	0,490	0,316	Valid
Pernyataan 2	0,646	0,316	Valid
Pernyataan 3	0,687	0,316	Valid
Pernyataan 4	0,695	0,316	Valid
Pernyataan 5	0,666	0,316	Valid
Pernyataan 6	0,686	0,316	Valid

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan menggunakan program SPSS 22 menunjukkan hasil bahwa seluruh item pernyataan untuk variable Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini dikatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel, yaitu r hitung $>$ 0,316, dan data tersebut bisa digunakan untuk analisis selanjutnya.

5.2.2. Uji Realibilitas

Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan menggunakan *software* aplikasi IBM SPSS Statistics versi 22. Indeks reliabilitas dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,60 (Nurgiyantoro, 2009:352). Jika koefisien *Cronbach Alpha* kurang dari 0,60 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel. Berikut ini merupakan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian :

Tabel 5.6

Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X)	0,871	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,722	Reliabel

Sumber : Data olahan, 2019

5.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

5.3.1.Motivasi

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2003). Tingkat motivasi antara individu yang satu dengan yang lain beraneka ragam maupun dalam diri seorang individu pada waktu yang berlainan, tingkatan motivasi dijadikan sebagai kebutuhan sesuai dengan teori maslow. (Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko, 1996).

A. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

- a) Gaji yang diberikan perusahaan sudah mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana gaji yang diberikan oleh perusahaan, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan dan ketetapan yang berlaku”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.7

Gaji yang diberikan perusahaan sudah mampu memenuhi kebutuhan hidup karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	12	30,8
Setuju	17	43,6
Cukup Setuju	10	25,6
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	39	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan oleh perusahaan sudah mampu memnuhi kebutuhan hidup para karyawannya, dari 39 responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang atau 30,8%, dan yang menyatakan setuju 17 orang atau 43,6%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 10 orang atau 25,6%. Dapat dilihat bahwa dari 39 responden diketahui bahwa 17 orang atau 43,6% dari responden memilih kategori “setuju”, itu berarti mereka sudah merasa bahwa gaji atau upah yang telah berikan perusahaan selama ini kepada mereka sudah mampu memenuhi atau mencukupi kebutuhan mereka.

b) Jam kerja diperusahaan sudah sesuai dengan ketentuan dan ketentuan yang berlaku

Seperti yang kita ketahui di Indonesia bahkan di dunia sendiri setiap perusahaan yang mempekerjakan seseorang harus menaati peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah seperti halnya jam kerja para karyawan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana jam kerja diperusahaan sudah sesuai atau belum dengan ketentuan dan ketentuan yang berlaku, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “Jam kerja diperusahaan sudah sesuai dengan ketentuan dan ketentuan yang berlaku”,

yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.8

Jam kerja diperusahaan sudah sesuai dengan ketentuan dan ketetapan yang berlaku

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	11	28,2
Setuju	21	53,8
Cukup Setuju	7	17,9
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	39	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai jam kerja diperusahaan sudah sesuai dengan ketentuan dan ketetapan yang berlaku, dari 39 responden yang menyatakan sangat setuju 11 orang atau 28,2%, danyang menyatakan setuju 21 orang atau 53,8%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 7 orang atau 17,9%. Dapat dilihat bahwa dari 39 responden diketahui bahwa 21 orang atau 53,8% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu menunjukkan bahwa jam kerja diperusahaan saat ini sudah mengikuti dan sesuai dengan ketentuan dan ketetapan yang berlaku.

B. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

- a) Perusahaan memberikan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja kepada karyawannya

Asuransi kesehatan dan keselamatan kerja sangatlah penting bagi para karyawan karena hal itu akan meringankan para karyawan apabila sesuai terjadi pada mereka ditengah biaya pengobatan yang tinggi. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai apakah perusahaan memberikan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja kepada karyawannya, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “perusahaan memberikan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap karyawannya”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.9
Perusahaan memberikan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap karyawannya

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	16	41,0
Setuju	17	43,6
Cukup Setuju	6	15,4
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	39	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap karyawannya, dari 39 responden yang menyatakan sangat setuju 16 orang atau 41%, dan yang menyatakan setuju 17 orang atau 43,6%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 6 orang atau 15,4%. Dapat dilihat bahwa dari 39 responden diketahui bahwa 17 orang atau 43,6% dari responden memilih

kategori “setuju”, hal itu menunjukkan bahwa perusahaan selama ini juga sudah memberikan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja kepada para karyawannya.

b) Perusahaan juga memberikan jaminan hari tua

Ternyata selain asuransi kesehatan dan keselamatan kerja terdapat juga jaminan hari tua yang diinginkan para karyawan agar ketika mereka tua nanti dan tidak bisa bekerja lagi kehidupan mereka dapat tetap terjamin dengan baik. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai apakah perusahaan juga memberikan jaminan hari tua kepada para karyawannya, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “perusahaan juga memberikan jaminan hari tua”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.10
Perusahaan juga memberikan jaminan hari tua

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	12	30,8
Setuju	19	48,7
Cukup Setuju	8	20,5
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	39	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai perusahaan juga memberikan jaminan hari tua, dari 39 responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang atau 30,8%, dan yang menyatakan setuju 19 orang atau 48,7%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 8 orang atau 20,5%. Dapat dilihat bahwa dari 39 responden diketahui bahwa 19 orang atau

48,7% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu menunjukkan bahwa perusahaan ternyata juga memberikan jaminan hari tua bagi para karyawannya.

C. Kebutuhan Sosialisasi

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosialisasi, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

- a) Pimpinan terbuka kepada karyawannya untuk mendiskusikan masalah dan kesulitan yang dihadapi

Menjadi seorang pimpinan ada baiknya selalu terbuka kepada para bawahannya, dikarenakan hal itu akan membuat bawahannya merasa punya pimpinan yang mengayomi mereka agar jika ada masalah atau kesulitan mereka bisa langsung saling bekerja sama untuk menghadapinya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai apakah pimpinan sudah terbuka kepada karyawannya untuk mendiskusikan masalah dan kesulitan yang dihadapi, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “pimpinan terbuka kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah dan kesulitan yang dihadapi karyawan ketika bekerja”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.11

Pimpinan terbuka kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah dan kesulitan yang dihadapi karyawan ketika berkerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	16	41,0

Setuju	19	48,7
Cukup Setuju	4	10,3
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	39	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai pimpinan sudah terbuka kepada karyawannya untuk mendiskusikan masalah dan kesulitan yang dihadapi, dari 39 responden yang menyatakan sangat setuju 16 orang atau 41%, dan yang menyatakan setuju 19 orang atau 48,7%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 4 orang atau 10,3%. Dapat dilihat bahwa dari 39 responden diketahui bahwa 19 orang atau 48,7% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu menunjukkan bahwa pimpinan diperusahaan sudah sangat terbuka kepada karyawannya untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah dan kesulitan yang terjadi.

b) Rekan kerja diperusahaan juga siap membantu dan memberikan bantuan

Dalam bersosialisai yang baik saling bantu membantu merupakan hal yang paling sering terjadi, sama halnya dengan diperusahaan sebagai rekan kerja mereka harus siap untuk saling bantu membantu. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimana rekan kerja diperusahaan apakah saling bantu membantu, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “rekan kerja diperusahaan juga siap membantu dan memberikan bantuan”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.12

Rekan kerja diperusahaan juga siap membantu dan memberikan bantuan

Kategori	Frekuensi	Persentase
----------	-----------	------------

Sangat Setuju	7	18,0
Setuju	22	56,4
Cukup Setuju	10	25,6
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	39	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai rekan kerja diperusahaan siap membantu dan memberikan bantuan, dari 39 responden yang menyatakan sangat setuju 7 orang atau 18%, dan yang menyatakan setuju 22 orang atau 56,4%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 10 orang atau 25,6%. Dapat dilihat bahwa dari 39 responden diketahui bahwa 22 orang atau 56,4% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan diperusahaan juga selalu siap membantu dan memberikan bantuan satu sama lain.

D. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

- a) Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan atas hasil kerja yang memuaskan

Perusahaan juga sebaiknya memberikan bonus kepada para karyawannya berdasarkan penilaian-penilaian tertentu, hal itu tentu akan mendorong motivasi mereka agar dapat bekerja jauh lebih baik lagi dari sebelumnya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai apakah perusahaan sudah memberikan bonus kepada karyawan atas hasil kerja mereka, maka pernyataan

yang tepat untuk mengukurnya adalah “perusahaan memberikan bonus kepada karyawan atas hasil kerja yang memuaskan”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.13
Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan atas hasil kerja yang memuaskan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	10	25,6
Setuju	22	56,4
Cukup Setuju	7	18,0
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	39	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan bonus kepada karyawan atas hasil kerja yang memuaskan, dari 39 responden yang menyatakan sangat setuju 10 orang atau 25,6%, dan yang menyatakan setuju 22 orang atau 56,4%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 7 orang atau 18%. Dapat dilihat bahwa dari 39 responden diketahui bahwa 22 orang atau 56,4% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu menunjukkan bahwa perusahaan tentunya memberikan bonus kepada para karyawannya sesuai dengan hasil kerja masing-masing karyawan.

b) Perusahaan juga memberikan kesempatan promosi atau kenaikan jabatan kepada para karyawannya

Naik jabatan merupakan hal yang paling diinginkan para karyawan,

karena mereka tidak hanya ingin cukup sampai diposisi mereka sekarang, mereka butuh pengembangan yang jauh lebih lagi agar kemampuan mereka dapat semakin meningkat. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai apakah perusahaan sudah memberikan kesempatan promosi atau kenaikan jabatan kepada para karyawannya, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “perusahaan juga memberikan kesempatan promosi atau kenaikan jabatan kepada para karyawannya”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.14

Perusahaan juga memberikan kesempatan promosi atau kenaikan jabatan kepada para karyawan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	9	23,1
Setuju	24	61,5
Cukup Setuju	6	15,4
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	39	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan promosi atau kenaikan jabatan kepada para karyawannya, dari 39 responden yang menyatakan sangat setuju 9 orang atau 23,1%, dan yang menyatakan setuju 24 orang atau 61,5%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 6 orang atau 15,4%. Dapat dilihat bahwa dari 39 responden diketahui bahwa 24 orang atau 61,5% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu menunjukkan bahwa perusahaan memang

memberikan kesempatan promosi atau kenaikan kepada para karyawannya yang sudah layak atau pantas mendapatkannya.

E. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

- a) Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkreasi dalam bekerja

Memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk berkreasi dalam bekerja merupakan langkah yang baik dan tepat bagi para pimpinan, karena hal itu akan mampu menciptakan hal-hal baru yang tentunya baik yang belum pernah terpikirkan sebelumnya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai apakah pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkreasi dalam bekerja, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkreasi dalam bekerja”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.15
Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkeaktivitas dalam bekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	18	46,2
Setuju	16	41,0
Cukup Setuju	4	10,3
Tidak Setuju	1	2,5
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	39	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkeaktivitas dalam bekerja, dari 39 responden yang menyatakan sangat setuju 18 orang atau 46,2%, dan yang menyatakan setuju 16 orang atau 41%, dan yang menyatakan cukup setuju 4 orang atau 10,3%, sedangkan yang menyatakan tidak setuju 1 orang atau 2,5%. Dapat dilihat bahwa dari 39 responden diketahui bahwa 18 orang atau 46,2% dari responden memilih kategori “sangat setuju”, hal itu menunjukkan bahwa pimpinan memang sangat memberikan kesempatan luas kepada seluruh karyawannya untuk dalam berkeaktivitas dalam bekerja.

- b) Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan diri dalam bekerja

Dalam bekerja karyawan ingin sekali dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang mereka miliki, karena itu perusahaan seharusnya mampu memberikan kesempatan itu. Untuk mengetahui tanggapan

responden mengenai apakah pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan diri dalam bekerja, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan diri dalam bekerja”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.16
Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan diri dalam bekerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	14	35,9
Setuju	18	46,2
Cukup Setuju	7	17,9
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	39	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan diri dalam bekerja, dari 39 responden yang menyatakan sangat setuju 14 orang atau 35,9%, dan yang menyatakan setuju 18 orang atau 46,2%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 7 orang atau 17,9%. Dapat dilihat bahwa dari 39 responden diketahui bahwa 18 orang atau 46,2% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu menunjukkan bahwa pimpinan diperusahaan juga memberikan kesempatan kepada para karyawannya untuk dapat mengembangkan keterampilan dan kemampuan diri

yang dimiliki oleh karyawannya agar dapat menunjang hasil yang baik bagi perusahaan.

5.3.2. Kinerja Karyawan

A. Kuantitas

Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- a) Para karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai standar perusahaan

Setiap perusahaan pasti memiliki standar operasional perusahaan masing-masing yang mana hal itu harus dipenuhi oleh para karyawannya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai apakah para karyawan sudah menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai standar perusahaan, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “para karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai standar perusahaan”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.17

Para karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai standar perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	18	46,2
Setuju	20	51,3
Cukup Setuju	1	2,5
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	39	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai

para karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar perusahaan, dari 39 responden yang menyatakan sangat setuju 18 orang atau 46,2%, dan yang menyatakan setuju 20 orang atau 51,3%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 1 orang atau 2,5%. Dapat dilihat bahwa dari 39 responden diketahui bahwa 20 orang atau 51,3% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan sudah bekerja sesuai standar operasional perusahaan.

b) Para karyawan berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerjanya

Para karyawan tentunya memiliki jiwa kompetisi untuk menjadi yang terbaik dari rekan kerjanya yang tentunya tetap sesuai norma yang berlaku. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai apakah para karyawan berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerjanya, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “para karyawan berusaha bekerja lebih baik dari rekannya”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.18

Para karyawan berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerjanya

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	15	38,5
Setuju	17	43,6
Cukup Setuju	7	17,9
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	39	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai para karyawan berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerjanya, dari 39 responden yang menyatakan sangat setuju 15 orang atau 38,5%, dan yang

menyatakan setuju 17 orang atau 43,6%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 7 orang atau 17,9%. Dapat dilihat bahwa dari 39 responden diketahui bahwa 17 orang atau 43,6% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu menunjukkan bahwa masing-masing karyawan diperusahaan berusaha untuk bekerja lebih baik dari pada rekan-rekan kerjanya.

B. Kualitas

Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Kualitas Kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- a) Para karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti, terampil, dan tepat waktu

Teliti, terampil dan tepat waktu merupakan hal-hal penting yang harus diperhatikan dan dimiliki oleh para karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya agar hasil yang didapat maksimal dan memuaskan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai apakah karyawan melakukan pekerjaannya sudah dengan teliti, terampil, dan tepat waktu, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “para karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti, terampil, dan tepat waktu”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.19

Para karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti, terampil, tepat waktu

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	12	30,8
Setuju	22	56,4

Cukup Setuju	5	12,8
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	39	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai para karyawan melakukan pekerjaannya dengan teliti, terampil, dan tepat waktu, dari 39 responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang atau 30,8%, dan yang menyatakan setuju 22 orang atau 56,4%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 12 orang atau 12,8%. Dapat dilihat bahwa dari 39 responden diketahui bahwa 22 orang atau 56,4% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan sudah melakukan pekerjaan mereka dengan teliti, terampil, serta tepat waktu.

b) Para karyawan berpikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan

Para karyawan dituntut untuk dapat berfikir cepat, tepat, dan tanggap dalam menyelesaikan suatu masalah yang sedang dihadapi. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai apakah karyawan dapat berpikir cepat dalam memecahkan suatu masalah, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “para karyawan berpikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.20

Para karyawan berpikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	9	23,1
Setuju	20	51,3
Cukup Setuju	10	25,6
Tidak Setuju	-	-

Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	39	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai para karyawan berpikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan, dari 39 responden yang menyatakan sangat setuju 9 orang atau 23,1%, dan yang menyatakan setuju 20 orang atau 51,3%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 10 orang atau 25,6%. Dapat dilihat bahwa dari 39 responden diketahui bahwa 20 orang atau 51,3% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan mampu berpikir cepat dan tanggap akan masalah yang sedang dihadapi.

C. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

a) Para karyawan masuk kerja dengan tepat waktu

Kedisiplinan karyawan sangat dijunjung tinggi oleh perusahaan, hal itu dapat dilihat dan dinilai dari tingkat kehadiran dan jam masuk kerja para karyawan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai apakah karyawan masuk kerja dengan tepat waktu, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “para karyawan masuk kerja dengan tepat waktu”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.21

Para karyawan masuk kerja dengan tepat waktu

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	9	23,1
Setuju	20	51,3
Cukup Setuju	10	25,6
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	39	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai para karyawan masuk kerja dengan tepat waktu, dari 39 responden yang menyatakan sangat setuju 9 orang atau 23,1%, dan yang menyatakan setuju 20 orang atau 51,3%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 10 orang atau 25,6%. Dapat dilihat bahwa dari 39 responden diketahui bahwa 20 orang atau 51,3% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan sudah disiplin akan peraturan yang berlaku terutama mengenai jam masuk kerja.

b) Para karyawan pulang kerja pada waktu yang ditentukan perusahaan

Pulang kerja tepat waktu dan tentunya sesuai peraturan yang telah ditetapkan perusahaan juga merupakan hal yang harus diperhatikan karyawan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai apakah karyawan masuk kerja dengan tepat waktu, maka pernyataan yang tepat untuk mengukurnya adalah “para karyawan pulang kerja pada waktu yang ditentukan perusahaan”, yang hasilnya dapat dilihat dari hasil kuesioner pada tabel berikut :

Tabel 5.22

Para karyawan pulang kerja pada waktu yang ditentukan perusahaan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Setuju	12	30,8
Setuju	23	59,0
Cukup Setuju	4	10,2
Tidak Setuju	-	-
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	23	100

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tanggapan responden mengenai para karyawan pulang kerja pada waktu yang ditentukan perusahaan, dari 39 responden yang menyatakan sangat setuju 12 orang atau 30,8%, dan yang menyatakan setuju 23 orang atau 59%, sedangkan yang menyatakan cukup setuju 4 orang atau 10,2%. Dapat dilihat bahwa dari 39 responden diketahui bahwa 23 orang atau 59% dari responden memilih kategori “setuju”, hal itu menunjukkan bahwa para karyawan taat pada peraturan yang berlaku diperusahaan termasuk pulang kerja pada waktu yang sudah ditentukan.

5.4. Rekapitulasi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil penjelasan jawaban responden dari masing-masing indikator variabel motivasi dan kinerja karyawan dapat dibuat rekapitulasi jawaban responden guna mengetahui kategori jawaban apa yang paling banyak diberikan oleh responden yang antara lain sebagai berikut:

Tabel 5.23

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi

No.	Variabel/Dimensi	Kategori					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Gaji yang diberikan perusahaan sudah mampu memenuhi kebutuhan	60	68	30	-	-	158

	hidup karyawan.						
2	Jam kerja diperusahaan sudah sesuai dengan ketentuan dan ketetapan yang berlaku.	55	84	21	-	-	160
3	Perusahaan memberikan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja terhadap karyawannya.	80	68	18	-	-	166
4	Perusahaan juga memberikan jaminan hari tua.	60	76	24	-	-	160
5	Pimpinan terbuka kepada para karyawan untuk mendiskusikan masalah dan kesulitan yang dihadapi karyawan ketika bekerja.	80	76	12	-	-	168
6	Rekan kerja diperusahaan juga siap membantu dan memberikan bantuan.	35	88	12	-	-	135
7	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan atas hasil kerja yang memuaskan.	50	88	21	-	-	159
8	Perusahaan juga memberikan kesempatan promosi atau kenaikan jabatan kepada para karyawannya.	45	96	18	-	-	159
9	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkeaktifitas dalam bekerja.	90	64	12	2	-	168
10	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan diri dalam bekerja.	70	72	21	-	-	163
	Total Bobot Nilai	625	780	189	2	-	1.596

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat jumlah skor total sebesar 1.596 dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 10 \times 39 = 1.950$$

$$\text{Nilai Minimal} = 5 \times 1 \times 39 = 195$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.950 - 195}{5} = \frac{1.755}{5} = 351$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel motivasi dalam kasus ini, maka dapat diketahui dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 1.599 - 1.950$$

$$\text{Setuju} = 1.248 - 1.599$$

$$\text{Cukup Setuju} = 897 - 1.248$$

$$\text{Tidak Setuju} = 546 - 897$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 195 - 546$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa pada penelitian ini variabel motivasi berada dalam kategori “setuju”. Kriteria penilaian dalam kategori “setuju” dengan nilai 1.596 berada diantara 1.248 – 1.599. Hal ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih pada kategori “setuju” terhadap indikator pernyataan-pernyataan yang ada mengenai motivasi karyawan.

Tabel 5.24

Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No.	Variabel/Dimensi	Kategori					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Para karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai standar	90	80	3	-	-	173

	perusahaan.						
2	Para karyawan berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerjanya.	75	68	21	-	-	164
3	Para karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti, terampil, dan tepat waktu.	60	88	15	-	-	163
4	Para karyawan berpikir cepat dalam memecahkan masalah pekerjaan.	45	80	30	-	-	155
5	Para karyawan masuk kerja dengan tepat waktu.	45	80	30	-	-	155
6	Para karyawan pulang kerja pada waktu yang ditentukan perusahaan.	60	92	12	-	-	164
	Total Bobot Nilai	375	488	111	-	-	974

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden pada tabel diatas dapat dilihat jumlah skor total sebesar 974 dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Maksimal} = 5 \times 6 \times 39 = 1.170$$

$$\text{Nilai Minimal} = 5 \times 1 \times 39 = 195$$

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Item}} = \frac{1.170 - 195}{5} = \frac{975}{5} = 195$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja karyawan dalam kasus ini, maka dapat diketahui dibawah ini :

$$\text{Sangat Setuju} = 975 - 1.170$$

$$\text{Setuju} = 780 - 975$$

$$\text{Cukup Setuju} = 585 - 780$$

$$\text{Tidak Setuju} = 390 - 585$$

$$\text{Sangat Tidak Setuju} = 195 - 390$$

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden dapat dilihat bahwa pada penelitian ini variabel kinerja karyawan berada dalam kategori “setuju”. Kriteria penilaian dalam kategori “setuju” dengan nilai 974 berada diantara 780 – 975. Hal ini secara keseluruhan menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih pada kategori “setuju” terhadap indikator pernyataan-pernyataan yang ada mengenai kinerja karyawan.

5.5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

5.5.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Peputra Supra Jaya di Langgam Kabupaten Pelalawan, digunakan analisis regresi linear sederhana, berikut hasil analisisnya :

Tabel 5.25
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,404	3,066		4,046	,000
M	,304	,074	,561	4,126	,000

a. Dependent Variable: KK
 Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 12,404 + 0,561X_1$$

1. Berdasarkan dari tabel diatas diketahui konstanta sebesar 12,404 ini berarti jika nilai variabel motivasi (X) nilainya 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 12,404.
2. Koefisien regresi variabel motivasi (X) sebesar 0,561 artinya setiap peningkatan 1% motivasi, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 56,1%. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, semakin baik motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.

5.5.2. Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan analisa yang digunakan untuk mengetahui tinggi atau rendahnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Besarnya koefisien korelasi berkisar $-1 < r < +1$. Koefisien korelasi sebesar 1 dengan tanpa memperhatikan tanda positif dan negatif menunjukkan hubungan yang tinggi diantara variabel yang dihubungkan. Koefisien sebesar 1 menunjukkan terjadinya hubungan yang sangat tinggi atau sempurna. Adapun nilai koefisien korelasi pada penelitian ini adalah $0,561 \times 100 = 56,1\%$. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan dengan kategori yang tinggi.

5.5.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikatnya, yang nilai koefisien determinasi bisa diketahui dengan cara mengkuadratkan nilai koefiesn korelasi yaitu $0,561^2 = 0,315$ atau dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.26
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,561 ^a	,315	,297	2,155	1,749

a. Predictors: (Constant), M

b. Dependent Variable: KK

Sumber : Data olahan, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu motivasi (X) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar $0,315 \times 100\% = 31,5\%$. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi sebesar 31,5%, sisanya 68,5% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar variabel motivasi.

5.5.4. Uji Hipotesis

Setelah melakukan analisis regresi linier sederhana dan menghasilkan persamaan regresi, langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan :

1. Uji T (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan berarti berpengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi.

Tabel 5.27

Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,404	3,066		4,046	,000
	M	,304	,074	,561	4,126	,000

a. Dependent Variable: KK
Sumber : Data olahan, 2019

Kriteria uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan nilai t-hitung dan t-tabel
 - Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, t-tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 2,026. Uji t dilakukan pada signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Untuk menentukan t-tabel dalam penelitian ini adalah $n - k = 39 - 2 = 37$ pada t-tabel hasilnya adalah 2,026.

Ket : n = jumlah sampel; k = jumlah variabel bebas dan terikat.

- Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS
 - Jika nilai sig. $> 0,05$ maka motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - Jika nilai sig. $< 0,05$ maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5.27 menunjukkan bahwa nilai t-hitung pada variabel motivasi sebesar 4,126 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Maka dapat dikatakan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan nilai sig. $< 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.6. Pembahasan

Penelitian ini merupakan studi mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Peputra Supra Jaya di Langgam Kabupaten Pelalawan

Propinsi Riau, maka dari itu dilakukanlah penelitian secara deskriptif terhadap karyawan yang disini menjadi sampel pada penelitian ini, melalui indikator-indikator pernyataan mengenai motivasi dan kinerja karyawan yang dituangkan dalam kuesioner penelitian.

Oleh karena itu, berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa para karyawan di PT. Peputra Supra Jaya di Langgam Kabupaten Pelalawan Propinsi Riau, memberikan respon positif terhadap indikator-indikator yang tertuang dalam kuesioner penelitian, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, itu berarti dapat disimpulkan bahwa para karyawan di PT. Peputra Supra Jaya sudah termotivasi dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja. Hal itu tentunya menunjukkan bahwa perusahaan sudah berperan aktif dalam memotivasi para karyawannya.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Gilang Meidizar, Anthon Rustono SE,MM (2016) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh sebesar 42,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 57,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari penelitian ini.

Dan juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maliah (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai.

Serta sesuai jugan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syarah Amalia, Mahendra Fakhri (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini berdasarkan uraian-uraian dan hasil analisa data yang dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan sesuai dengan topik pembahasan mengenai “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”, juga disertai dengan saran-saran sebagai perbaikan dan peningkatan bagi PT. Peputra Supra Jaya di Langgam Kabupaten Pelalawan Propinsi Riau.

6.1. Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian didapat bahwa variabel bebas yaitu motivasi (X) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi sebesar 31,5%, sisanya 68,5% dijelaskan oleh variabel lainnya diluar variabel motivasi.
2. Hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa para karyawan di PT. Peputra Supra Jaya di Langgam Kabupaten Pelalawan Propinsi Riau, memberikan respon positif terhadap indikator-indikator yang tertuang dalam kuesioner penelitian, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, itu berarti dapat disimpulkan bahwa para karyawan di PT. Peputra Supra Jaya sudah termotivasi dengan baik sehingga mempengaruhi kinerja mereka dalam bekerja. Hal itu tentunya menunjukkan bahwa perusahaan sudah berperan aktif dalam memotivasi para karyawannya. Industri dan para karyawannya.

6.2. Saran

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Diketahui bahwa dari hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Peputra Supra Jaya di Langgam Kabupaten Pelalawan Propinsi Riau sudah dianggap mampu memberikan peran yang baik kepada para karyawannya sehingga para karyawan termotivasi dengan baik dalam bekerja dan memberikan pengaruh terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu hal ini perlu untuk dijaga dan lebih ditingkatkan lagi agar para karyawan semakin termotivasi lebih baik kedepannya agar dapat memberikan pengaruh yang jauh lebih baik lagi dari yang sudah ada dan tentunya memberikan dampak positif bagi perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Para karyawan juga harus bisa bangkit dan termotivasi lebih baik lagi agar dapat bekerja jauh lebih baik lagi. Karena dampak yang terjadi bukan hanya dirasakan oleh perusahaan saja melainkan kepada karyawan itu sendiri, semakin baik kinerja seorang karyawan maka semakin baik pula respon yang akan diberikan perusahaan kepadanya begitupula sebaliknya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan konsep yang sama. Sebaiknya peneliti yang akan melakukan penelitian serupa untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang

berbeda dari variabel yang telah diteliti dalam penelitian ini. Hal ini bertujuan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih variatif.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Daftar Pustaka

- Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Jakarta.
- Dessler, Gerry. 1986. *Personal Manajer*. Diterjemahkan oleh Agus Dharma 1986.
- Dr. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, M.Si, Psi, Penerbit Rosda, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Drs. M. Manullang, Penerbit Ghalia Indonesia, *Dasar – Dasar Management*.
- Alini Gilang, Sindi Larasati (2014), *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*. Diunduh pada tanggal 18/11/2018.
- Anisa Pratiwi (2014), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)*. Diunduh pada tanggal 18/10/2018.
- Aristarkus Didimus Rumpak, M.Si (2014), *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute*. Diunduh pada tanggal 18/10/2018.
- Dody Chrisnanda (2017), *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mas Sumbiri*. Diunduh pada tanggal 18/10/2018.
- Frana Agus Sugianto (2011), *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Madubaru Yogyakarta)*. Diunduh pada tanggal 18/10/2018.
- J. Supranto, Penerbit Erlangga, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi Ketujuh Jilid 2, Jakarta.
- Maliah (2015), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai*. Diunduh pada tanggal 12/11/2018.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Nur Abib Asriyanto (2013), *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang*. Diunduh pada tanggal 18/11/2018.

Olivia Theodora (2015), *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*. Diunduh pada tanggal 18/10/2018.

Prof. Dr. Hj. Sri Indrastuti, S. MM, *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*.

Rangga Mahardika, Djahmur Hamid, Ika Ruhana (2016), *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)*. Diunduh pada tanggal 18/10/2018.

Ridwan Isya Luthfi, Heru Susilo, Muhammad Faisal Riza (2014), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)*. Diunduh pada tanggal 18/10/2018.

Syarah Amalia, Mahendra Fakhri (2016), *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*. Diunduh pada tanggal 12/11/2018.