

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA (SUZUYA SENAPELAN) PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH

MUHAMMAD HAHOLONGAN

145210457

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2020

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA (SUZUYA SENAPELAN) PEKANBARU

OLEH:

**MUHAMMAD HAHOLONGAN
145210457**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru dan untuk mengetahui apakah motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja. Populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan Pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru. Kemudian sampel yang diambil adalah sebanyak 50 orang responden. Teknik pengambilan pengambilan sampel menggunakan sensus. Dengan hasil penelitian nilai koefisien korelasi berada dalam kategori korelasi “sedang”. Berdasarkan analisis regresi linear didapatkan persamaan regresi Artinya, terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru.

Kata kunci: Motivasi, Kinerja.

ABSTRACT
INFLUENCE OF MOTIVATION ON EMPLOYEE WORK
ACHIEVEMENT IN PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA (SUZUYA
SENAPELAN) PEKANBARU

BY:
MUHAMMAD HAHOLONGAN
145210457

The purpose of this study was to determine and analyze the Effect of Motivation on Employee Job Performance at PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru and to find out whether motivation significantly influences work performance. The population in this study are employees at PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru. Then the sample taken was 50 respondents. Data collection techniques in this study were interviews, observation and questionnaires with data analysis techniques using descriptive and quantitative. With the results of the study the correlation coefficient value of 0.509 in the category of "moderate" correlation. Based on linear regression analysis, the regression. There is an Influence of Motivation on Employee Job Performance at PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru.

Keywords: Motivation, Performance.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji beserta syukur penulis panjatkan kehadirat ALLAH SWT karena berkat rahmat dan karunia-nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini, Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya akhirzaman, Aamiin. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat Memperoleh gelar sarjana pada Program Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Judul yang penulis ajukan adalah **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURIATAMA MAHKOTA KENCANA (SUZUYA SENAPELAN) PEKANBARU”**

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini, masih ditemui kekurangan-kekurangan baik dari segi isi maupun penyajiannya, sehingga skripsi ini belum mencapai kesempurnaan sebagaimana yang diharapkan. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan serta menerima kritikan dan sumbangan saran dari pembaca yang berguna bagi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini tak lepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan baik dari segi material maupun dari segi moril kepada penulis, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof.Dr.H. Syafrinaldi, SH, Mcl, selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Drs. H. Abrar, M.Si., Ak. CA, selaku Dekan Universitas Islam Riau.

3. Bapak Firdaus, AR, SE., M.Si. Ak. CA, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi.
4. Ibu Eva Sundari, SE., MM selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi.
5. Bapak Drs. Asril, MM selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi.
6. Bapak Azmansyah SE,M,Econ selaku ketua Program Studi Manajemen S1 sekaligus selaku pembimbing Akademis (PA) yang telah banyak mensupport dan mendidik penulis dengan ilmu pengetahuan.
7. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku pembimbing dalam penyusunan skripsi ini yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah berjasa mendidik penulis dan membekali ilmu pengetahuan.
9. Buat staff dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
10. Teristimewa buat Ayahandaku dan Ibundaku yang telah membesarkan saya, memberikan cinta dan kasih sayang kepada penulis, serta selalu memberikan do'a kepada penulis dari pertama dilahirkan sampai menjalankan perkuliahan hingga terselesaikan skripsi ini, dengan kasih sayang yang tulus ikhlas serta memberikan bantuan material dan moral yang tak mungkin akan terbalas oleh penulis, selain selalu berdo'a kepada ALLAH SWT agar ibunda dan ayahnda senantiasa diberikan kesehatan dan umur yang berkah serta selalu dalam lindungan ALLAH SWT.

11. Buat Abang dan Kakak saya terimakasih atas segala perhatian, kasih sayang, dan motivasi serta doanya. Terimakasih banyak telah menjadi bagian dari motivator yang luar biasa sehingga terselesainya skripsi ini. Semoga ALLAH SWT selalu memberikan kesehatan jasmani dan rohani, umur yang berkah serta selalu dimurahkan rezekinya.
12. Teman-teman Seperjuangan terimakasih telah menjadi teman sekaligus motivator selama penulis menyelesaikan skripsi ini. Penulis ada pesan, patah hati karena diputusin itu gak enak, tapi ada yang lebih pedih yaitu melihat sahabat kita menjadi orang asing. Semoga persahabatan kita dijauhkan dari hal semacam itu. Aamiin.
13. Untuk teman-teman manajemen lokal i yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu, terimakasih sudah menjadi bagian dari perjalanan penulis selama dibangku perkuliahan, semoga teman teman diberkahi umurnya dan sukses dalam meraih dunia nyata yang sedang di depan mata.

Pekanbaru, 30 November 2019

Penulis

Muhammad Haholongan

145210457

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTARGAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1.4 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	8
2.1 Motivasi	8
2.1.1 Pengertian Motivasi	8
2.1.2 Teori Motivasi.....	10
2.1.3 Indikator Motivasi Kerja.....	12
2.2.4 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	16
2.2 Kinerja	17
2.2.1 Pengertian kinerja	17
2.2.3 Unsur-unsur Dalam Kinerja.....	19

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	20
2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan	22
2.3 Penelitian Terdahulu	22
2.4 Struktur Penelitian	23
2.5 Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1. Lokasi penelitian.....	24
3.2. Operasional variable penelitian	24
3.3. Populasi dan Sampel.....	25
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	25
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6. Analisis Data.....	26
BAB IV GAMBARAN UMUM PT. SURIATAMA MAHKOTA	29
4.1 Sejarah Singkat PT. Suriatama Mahkota Kencana Pekanbaru	29
4.2 Struktur Organisasi	29
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
5.1 Identitas responden	31
5.1.1. Jenis Kelamin	31
5.1.2. Tingkat Umur	32
5.1.3. Tingkat Pendidikan	33
5.2 Uji validitas dan Reliabilitas.....	34
5.2.1 Uji Validitas	34
5.2.2 Uji reliabilitas	36

5.3 Analisis Motivasi	36
5.3.1 Faktor Internal.....	36
5.3.1.1 Keinginan untuk dapat bertahan hidup	38
5.3.1.2 Keinginan untuk memperoleh penghargaan.	39
5.3.1.3 Keinginan untuk memperoleh pengakuan	40
5.3.1.4 Keinginan untuk mendapatkan jenjang karir	42
5.3.2 Faktor Eksternal	44
5.3.2.1 kondisi lingkungan kerja.....	44
5.3.2.2 Kompensasi yang memadai	45
5.3.2.3 Supervisi yang baik.....	46
5.3.2.4 Adanya jaminan pekerjaan.....	48
5.4 Analisis Kinerja	50
5.4.1 Kualitas	51
5.4.1.1 Ketelitian dalam bekerja	51
5.4.1.2.. Kecakapan dalam bekerja	53
5.4.1.3. Tanggung jawab dalam bekerja	54
5.4.1.4. ketepatan waktu dalam bekerja.....	55
5.4.1.5 kerapian dalam bekerja	57
5.4.2 kuantitas	58
5.4.2.1 Hasil kerja yang baik	59
5.4.2.2 Penyelesaian pekerjaan karyawan	60
5.4.2.3 Pencapaian target pekerjaan karyawan	62
5.5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	65

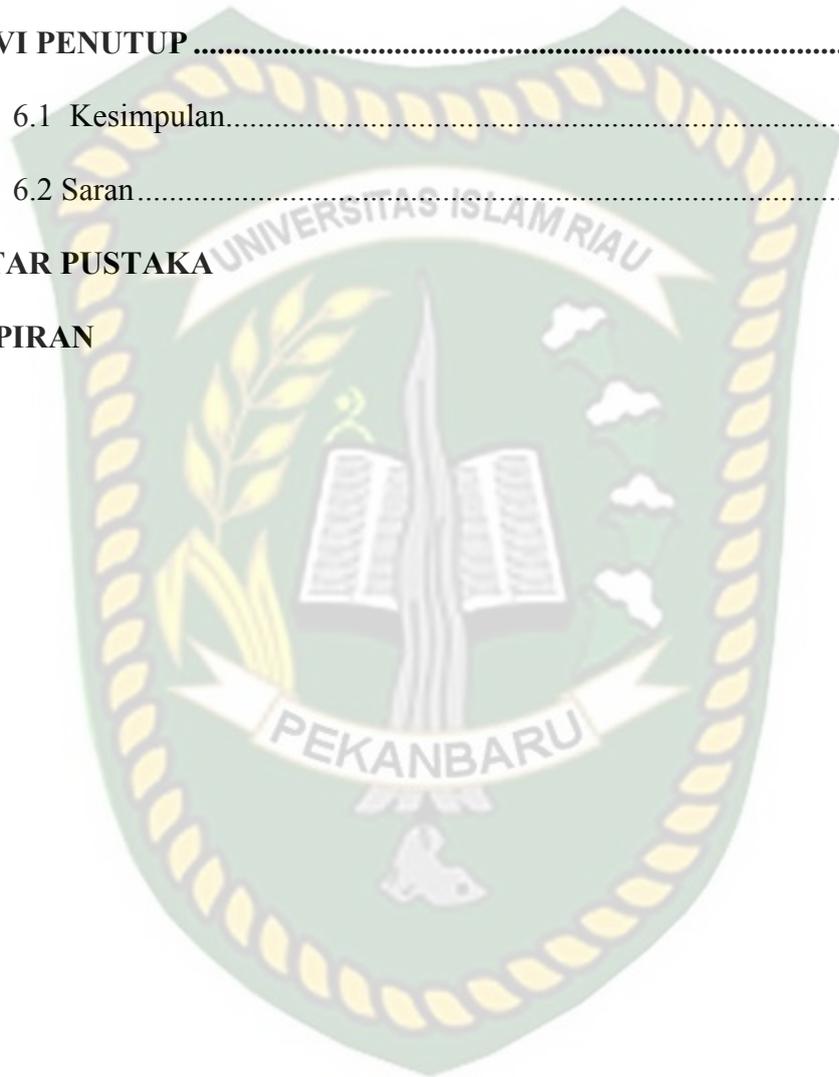
5.5.1 Analisis regresi linear sederhana	65
5.5.2 Uji T	65
5.5.3. Koefisien Korelasi dan determinasi	67
5.6 Pembahasan	67

BAB VI PENUTUP **69**

6.1 Kesimpulan	69
6.2 Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1. Jumlah karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana pekanbaru	3
1.2. Penelitian Terdahulu	27
1.3. Operasional Variabel Penelitian	29
5.1. Identitas Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
5.2. Identitas Umum Responden Berdasarkan Umur	42
5.3. Identitas Umum Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	43
5.4 Hasil Uji Validitas Variabel motivasi kerja.....	44
5.5 Hasil Uji Validitas Kepuasan kinerja	44
5.6 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	45
5.7 Keinginan untuk dapat bertahan hidup	47
5.8 Keinginan untuk memperoleh penghargaan.....	48
5.9 Keinginan untuk memperoleh pengakuan	50
5.10 Keinginan untuk mendapatkan jenjang karir.....	51
5.11 kondisi lingkungan kerja.....	52
5.12 Kompensasi yang memadai	54
5.13 Supervisi yang baik.....	55

5.14	Adanya jaminan pekerjaan	56
5.15	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai motivasi	57
5.16	Ketelitian dalam bekerja	60
5.17	Kecakapan dalam bekerja	61
5.18	Tanggung jawab dalam bekerja	62
5.19	ketepatan waktu dalam bekerja	64
5.20	kerapian dalam bekerja	66
5.21	Hasil kerja yang baik	67
5.22	Penyelesaian pekerjaan karyawan	68
5.23	Pencapaian target pekerjaan karyawan	69
5.24	Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai kinerja	70
5.25	Analisis Regresi Linear Coeficients	72
5.26	Koefisien Korelasi	74
5.27	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1. Struktur Penelitian.....	28
4.1. Struktur Organisasi PT. Suriatama Mahkota Kencana Pekanbaru.....	35



DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner
2. Hasil Tanggapan Responden Data Penelitian
3. Izin Penelitian PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan)



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan sebuah perusahaan dalam bentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari sumber daya manusia. sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahapada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Dalam pengembangan kualitas perusahaan ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah kualitas sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan yang tinggi harus didukung oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri. Maka perusahaan harus dapat menerapkan pengelolaan karyawan dengan baik yang bermula dari penarikan dan penerimaan karyawan, seleksi, dan akhirnya sampai pada tahap karyawan tersebut berinteraksi dalam perusahaan. Kinerja karyawan akan banyak di pengaruhi oleh kualitas dan kemampuan karyawan, jika perusahaan dapat memperhatikan karyawan serta menjaga karyawan tersebut sebagai salah satu asset perusahaan, serta memperhatikan hak dan kebutuhan karyawan tersebut agar dapat terpenuhi sehingga akan mempengaruhi produktivitas karyawan dalam melaksanakan

pekerjaan. Hal ini karena apabila seorang karyawan merasa hak hak nya sudah terpenuhi, maka ia akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Oleh karena itu perlu dilakukan pengembangan sumber daya yang secara mikro dengan upaya mengadakan planning, meningkatkan kemampuan, dan mengelola karyawan atau pegawai sedemikian rupa sehingga diperoleh produktifitas yang tinggi. Sedangkan secara makro, pengembangan sumber daya dilakukan upaya pengembangan kualitas atau kemampuan sumber daya, agar mampu mengolah dan mengelola sumber daya alam, sehingga dapat digunakan untuk kesejahteraan masyarakat sebagai tujuan akhir dari pembangunan itu sendiri.

PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru Didirikan pada tahun 1983. Saat ini Suzuya sudah memiliki lebih dari 22 gerai di Sumatera, Indonesia. PT. Suritama Mahkota Kencana Pekanbaru adalah jaringan toko swalayan yang memiliki banyak cabang di Indonesia, terutama di Sumatera Utara, Aceh, Sumatera Barat dan Riau. Gerai ini umumnya menjual berbagai produk makanan, minuman dan barang kebutuhan hidup lainnya. Lebih dari 200 produk makanan dan barang kebutuhan hidup lainnya tersedia dengan harga bersaing, memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari.

Pengusaha yang berkecimpung dalam usaha bisnis selalu mempunyai tujuan diantaranya keuntungan usaha dan perluasan usaha, dan jika dalam perusahaan terdapat suatu kendala yang menghambat maka akan dicari alternatif

permasalahannya. Kiranya tidak dapat disangkal bahwa keberhasilan perusahaan baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam perusahaan tertentu sangat tergantung pada kepemimpinan yang terdapat dalam perusahaan yang bersangkutan.

Untuk mengetahui jumlah karyawan yang ada pada PT. Suriatama Mahkota Kencana dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1

Jumlah karyawan

Pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) pekanbaru periode 2018

No	Nama Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Stor Manager	1 Orang
2	Asst Manager	1 Orang
3	Supervisor	1 Orang
4	Teknisi IT	2 Orang
5	HRD	1 orang
6	SPG& SPB	50 orang
7	Kasir	6 orang
8	Crw Audio	2 orang
9	Visual	1 orang
10	Kasir Supervisor	1 orang
11	Junior Supervisor	3 orang
12	ADM	1 orang

13	Informasi	1 orang
14	Security Driver Cl. Services	3 orang
15	Helper Pricing/ Labeling	1 orang
16	Pramuniaga	8 orang
	Jumlah	83 orang

Sumber : Data Karyawan Pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) pekanbaru

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru pada tahun 2018 adalah sebanyak 83 orang. Stor manager 1 orang, Asst Manager 1 orang, supervisoer 1 orang, Teknisi IT 2 orang, HRD 1 orang, SPG & SPB 50 orang, Kasir 6 orang, Crw Audio 2 orang, Visual 1 orang, Kasir Supervisor 1 orang, Junior Supervisor 3 orang, ADM 1 orang, Informasi 1 orang, Security Driver Cl. Services 3 orang, Helper Pricing/ Labeling 1 orang, Pramuniaga 8 orang.

Berikut ini dapat kita lihat tingkat absensi karyawan Pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) pekanbaru :

Tabel 1.2

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
Januari	187	21	11	0,28
Februari	195	19	16	0,43

Maret	195	21	18	0,44
April	195	21	10	0,24
Mei	195	21	21	0,51
Juni	195	22	32	0,75
Juli	195	21	64	1,56
Agustus	195	17	52	1,57
September	195	21	21	0,51
Oktober	201	22	23	0,52
November	201	19	45	1,18
Desember	201	21	50	1,18
Rata-rata	195,83	20,5	28	0,76

Sumber : PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) pekanbaru

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi terbesar terjadi pada bulan Juli, Agustus, November, dan Desember, karena pada bulan-bulan tersebut bertepatan dengan hari besar keagamaan dan libur akhir tahun, sehingga banyak karyawan mengambil cuti dan ketika akhir cuti banyak karyawan yang membolos satu sampai dua hari dengan alasan berlibur keluar kota dan perjalanan pulangya terhambat karena macet.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting harus diperhatikan oleh perusahaan karena motivasi kerja merupakan faktor yang berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Jika motivasi kerja karyawan baik dan positif maka kinerjanya diharapkan juga baik. Karena apabila seseorang karyawan merasa hak-haknya terpenuhi, maka ia akan lebih termotivasi untuk melaksanakan

tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya. Karyawan atau pegawai sebagai sumber daya dalam suatu perusahaan adalah sangat penting keberadaannya bagi peningkatan produktifitas atau kemajuan suatu perusahaan.

Adapun permasalahan yang ditemukan oleh peneliti selama pra riset adalah sebagai berikut; (1) Karyawan kurang termotivasi untuk lebih giat bekerja dan terlalu berhati-hati dalam bekerja (2) kinerja karyawan dalam melayani pelanggan belum maksimal

Demikian penting pengaruh motivasi terhadap kinerja, maka menjadi salah satu perhatian utama bagi perusahaan untuk menggerakkan seluruh karyawannya agar seluruh karyawannya selalu menunjukkan prestasi kerja yang optimal. Dari uraian Latar belakang di atas, dan dari penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk melanjutkan penelitian yang berjudul tentang **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya maka penulis merumuskan masalah penelitian yaitu: “Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mahkota Pekanbaru”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah

1. untuk mengetahui Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan pada Pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan).
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan).

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan mengenai upaya motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menjadi bahan pertimbangan untuk membantu memecahkan suatu masalah yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi penelitian lebih lanjut tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini dibagi menjadi 6 (enam) bab yang merupakan pembahasan tersendiri tentang topik dari bab tersebut dan keseluruhan mempunyai hubungan antara bab satu dengan yang lainnyadengan sistematika sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam penelitian ini diuraikan tentang latar belakang masalahperumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam Bagian ini merupakan landasan teori-teori yang mendukung dalam penulisan ini, seperti yang berkaitan dengan motivasi, teori yang berkaitan dengan kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pikiran teoritis dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi tentang lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bagian ini dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan atau objek dari penelitian yang mencakup sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan tentang hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian yang dilakukan dimana bab ini berisikan tentang kesimpulan dari pembahasan pada bab sebelumnya serta saran yang dapat diberikan dari penelitian yang ada.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut dan pendorong tersebut pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Dengan demikian, motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya itu juga berbeda pula. Motivasi merupakan kondisi psikologis dari hasil interaksi kebutuhan karyawan dan faktor luar yang mempengaruhi perilaku seorang karyawan. (Danim 2009:25).

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi prestasi kerja. (Berelson dan Stainer 2010 : 67) Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya.

Menurut Gibson (dalam Warsito 2008:99) kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. faktor motivasi

mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Kemudian menurut Flippo (2010 : 13), “motivasi adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi”.

Menurut Sondang P. Siagian (2008 : 138), “motivasi adalah daya yang mendorong sehingga mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan yang menjadi tanggung jawabnya, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Winardi (2010 : 73), “motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Menurut Menurut Hasibuan (2007:142), “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai prestasi kerja”. Dari beberapa pengertian motivasi diatas maka dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah suatu unsur yang dapat mendorong seseorang sehingga mengakibatkan orang tersebut sesuai dengan apa yang dikehendaki.

Menurut Sondang P.Siagian unsur-unsur yang mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki dapat dibagi menjadi dua yakni :

1. Kebutuhan materil, seperti besarnya upah/gaji dan penerimaan lain yang berupa uang, gula, beras dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan bukan material seperti lingkungan kerja, kesempatan maju, dan memperhatikan rasa harga diri karyawan tersebut dan lain sebagainya.

Oleh karena itu, seseorang pemimpin dituntut harus adaptif mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan guna memotivasi semangat dan kegiatan kerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Albrow (2008 : 30) pengertian bekerja suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan prestasi kerja dan aktivitas ini melibatkan baik fungsi fisik maupun fungsi mental. Berdasarkan dari kutipan diatas maka dapat disimpulkan bahwa bekerja merupakan aktivitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya adalah bawaan dan mempunyai tujuan yakni mendapatkan prestasi kerja. Hal ini tidak berarti bahwa semua aktivitas tersebut adalah bekerja, hal ini tergantung kepada motivasi yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut.

Apabila kemampuan dianggap tetap karena keterampilannya memenuhi standar pada waktu penempatan, maka hasil kerja sepenuhnya akan tergantung kepada motivasi. Semakin baik pimpinan perusahaan dalam memotivasi karyawan maka semakin tinggi hasil kerja yang dapat dicapai, atau dengan kata lain setiap penambahan terhadap motivasi kerja akan semakin meningkat hasil yang diperoleh.

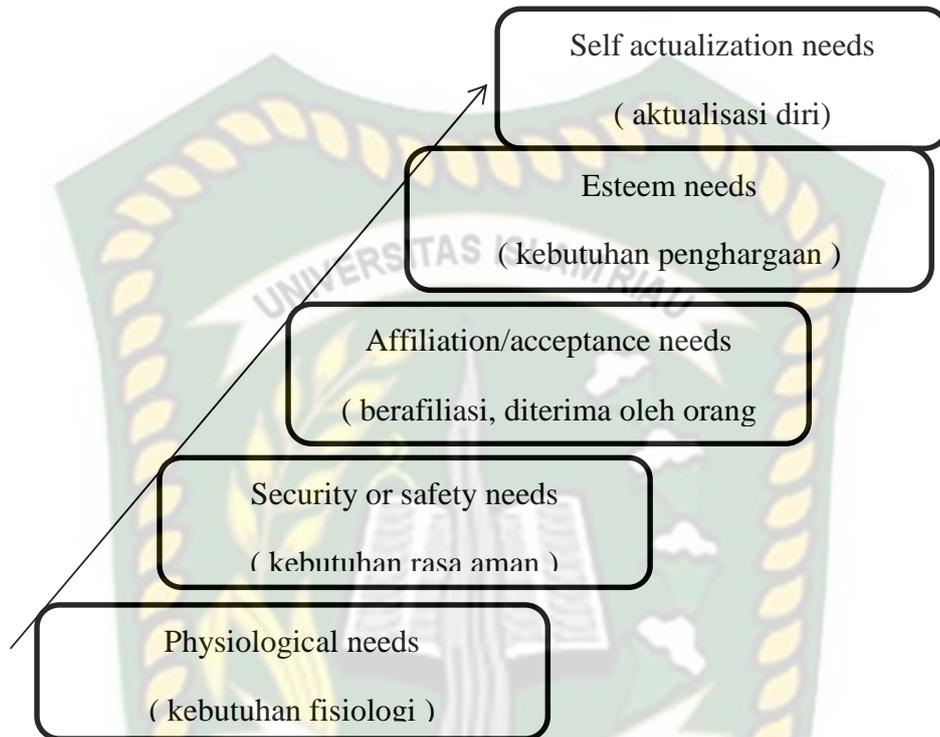
2.1.2 Teori motivasi

Menurut rivai (2012:458) ada beberapa teori motivasi diantaranya :

a. Hierarki kebutuhan Abraham Maslow

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Wibowo (2007:323). Menurut

maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan, yaitu :
kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri,
seperti terlihat pada gambar :



Sumber : Soekidjo (2009)

Diagram diatas menjelaskan bahwa tuntutan dan rangkaian kebutuhan seseorang selalu mengikuti alur yang dijelaskan oleh teori Maslow. Semakin keatas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya.

1. Kebutuhan fisiologi (*physiological needs*)

Menurut Maslow, kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan-kebutuhan yang

sangat penting bagi manusia yakni : sandang, pangan dan papan (pakaian, makanan, dan perumahan). Akan tetapi Maslow memperingatkan bahwa kebutuhan ini mempunyai kekuatan untuk menarik individu kembali ke suatu pola kelakuan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan.

1. Kebutuhan rasa aman (*security or safety needs*)

Kebutuhan rasa aman mempunyai bentangan yang sangat luas, mulai dari rasa aman dari ancaman alam, misalnya hujan, rasa aman dari orang yang jahat atau pencuri, rasa aman dari masalah kesehatan atau bebas dari penyakit, sampai dengan rasa aman dari ancaman dikeluarkan dari pekerjaan. Bentuk lain, dari pemuasan kebutuhan ini adalah dengan memberikan perlindungan asuransi kepada para karyawan.

2. Berafiliasi, diterima orang lain (*affiliation/acceptance needs*)

Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersosialisasi dengan orang lain dapat diwujudkan melalui keikutsertaan seseorang dalam suatu organisasi atau perkumpulan-perkumpulan tertentu.

Dalam mewujudkan dirinya sebagai makhluk social tersebut, manusia membutuhkan atau menginginkan kebutuhan-kebutuhan social antara lain terdiri dari:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia hidup.
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap orang merasa dirinya penting.

c. Kebutuhan akan perasaan “kemajuan”, dan tidak seorang pun yang menyukai kegagalan dalam tugas atau pekerjaan apa pun.

d. Kebutuhan akan perasaan “ikut serta” atau berpartisipasi

1. Kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan akan penghargaan berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita. Merupakan kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

2. Aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan potensi optimal, untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh para pemimpin perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

b. McClelland's Theory Of Needs

David McClelland (1961) dalam Mangkunegara (2001:97) mengemukakan tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. McClelland theory of need memfokuskan kepada tiga hal yaitu :

a. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need of achievement*); kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.

- b. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*); kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.
 - c. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*); hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan didalam organisasi.
 - d. Dari teori ini dapat ditarik kesimpulan motivasi berbeda-beda dalam diri seseorang sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.
- c. Teori x dan y

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia; negatif dengan tanda label “X” dan positif dengan tanda label “Y”. McGregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut:

Teori X merumuskan asumsi seperti :

- a. Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari dan bermalas-malasan dalam bekerja.
- b. Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.

- d. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan diatas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Sebaliknya teori Y memiliki asumsi sebagai berikut :

- a. Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara.
- b. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
- c. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas di berbagai kalangan tidak hanya melulu dari kalangan top manajemen atau dewan direksi.

Dari teori ini dapat di simpulkan bahwasanya semua manajer seharusnya menggunakan kedua jenis motivasi tersebut. Masalah utama dari teori ini adalah proposi penggunaannya, dan juga kapan akan menggunakannya. Para pemimpin yang lebih percaya bahwa ketakutan akan mengakibatkan seseorang segera bertindak, mereka akan lebih banyak menggunakan motivasi teori X (negatif). Sebaliknya jika pimpinan percaya kesenangan akan menjadi dorongan bekerja, ia akan banyak menggunakan motivasi yang positif. Walaupun demikian tidak ada seorang pimpinan pun yang tidak pernah menggunakan motivasi negatif. Penggunaan masing-masing jenis motivasi ini, dengan segala bentuknya haruslah mempertimbangkan situasi dan orangnya. Sebab pada hakikatnya setiap individu adalah berbeda antara yang satu dengan yang lainnya.

d. Teori ERG

Clayton Alderfer dalam Mangkunegara (2001:98) menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu:

- a. Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup, kebutuhan fisik.
- b. Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, atasan, keanggotaan didalam masyarakat.
- c. Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan didalam potensi tertentu dan berkembang secara terus menerus.

e. Teori Herzberg

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg dalam Wibowo (2007:323) yang dikenal dengan Herzberg's Two Factors Motivation Theory. Menurut teori ini, ada dua factor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya yakni :

1. Faktor-faktor penyebab prestasi kerja (*satisferr*) atau factor motivasional.

Faktor penyebab prestasi kerja ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi intrinsik. Faktor motivasional (prestasi kerja) ini mencakup anataranya lain :

- a. Prestasi (*achievement*)
- b. Penghargaan (*recognition*)
- c. Tanggung jawab (*responsibility*)

- d. Kesempatan untuk maju (*possibility of growth*)
 - e. Pekerjaan itu sendiri (*work*)
2. Faktor-faktor penyebab ketidakpuasan (*dissatisfaction*) atau faktor-faktor hygiene :
- a. Kondisi kerja fisik
 - b. Hubungan interpersonal
 - c. Kebijakan dan administrasi perusahaan
 - d. Pengawasan
 - e. Gaji
 - f. Keamanan kerja

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Edi (2010:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut :

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang harus dipenuhi. Untuk mempertahankan hidupnya seseorang mau mengerjakan apa saja yang bisa dikerjakan dan tidak penting apapun itu pekerjaannya asalkan seseorang itu dapat mempertahankan demi kelangsungan hidupnya. Keinginan seseorang untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

1. Memperoleh kompensasi yang memadai
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman
4. Keinginan untuk dapat memiliki
5. Keinginan untuk dapat memiliki suatu barang atau benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaanya.

b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pularus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diterima apabila yang bersangkutan termasuk pemalas.

c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
 2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
 4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- d. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi untuk bekerja.

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda – beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal – hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya prestasi kerja kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat :

1. Hak otonomi
2. Variasi dalam melakukan pekerjaan
3. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
4. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah perannya dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Faktor – faktor eksternal adalah :

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini juga memengaruhi seperti tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada ditempat tersebut terjalin dengan baik.

2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Karena seseorang bekerja mengharapkan suatu imbalan dari pekerjaannya. Dengan demikian, kompensasi ini merupakan motivasi bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa memuat kesalahan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.

6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini disebut juga dengan peraturan yang berlaku bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

Dorongan – dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu, yang jika tercapai akan memuaskan kebutuhan dan menurunkan ketegangan. Orang yang termotivasi dalam bekerja akan memberikan

upaya maksimum dalam menunjang tujuan-tujuan kelompok dan organisasinya. Sedangkan seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam bekerja. Dalam manajemen, ada baiknya seorang manajer dapat mengetahui dan memotivasi karyawannya dengan tepat sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang setinggi-tingginya.

2.1.4 Jenis-jenis Motivasi

Motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

a. Motivasi Positif

Adalah proses mempengaruhi seseorang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara yang kemungkinan mendapatkan “hadiah”. Dengan adanya motivasi positif memberikan dorongan pada setiap karyawan yang ingin mendapatkan hadiah yang mungkin bewujud tambahan uang, bonus dan pada umumnya pemberian motivasi positif akan memberikan/menimbulkan peningkatan semangat, mengurangi keluhan, dan secara umum mengurangi kesulitan.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah kekuatan ketakutan. Kekuatan ketakutan bisa dilakukan dengan memberitahukan bahwa kemungkinan bisa kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.

Penggunaan masing-masing jenis motivasi ini, dengan segala bentuknya, haruslah mempertimbangkan situasi dan orangnya. Sebab pada hakikatnya setiap individu adalah berbeda antara satu dengan yang lain.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Secara umum, definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dalam kamus besar bahasa Indonesia dinyatakan bahwa kinerja berarti: 1) sesuatu yang dicapai. 2) prestasi yang diperlihatkan. 3) kemampuan kerja. Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2013:67).

Kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk

mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, antara lain berupa peraturan ketenaga kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai social, serikat buruh, kondisi ekonomi perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar. Tika (2006:121)

Dalam peningkatan kinerja karyawan, karyawan harus dapat melaksanakan tugasnya. kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur bahwa atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian.

Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja (Sri indrastuti,2011) pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Berdasarkan keterangan di atas dapat pula di artikan bahwa kinerja adalah sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Menurut Mathis dan Jackson (2006:23), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Sutrisno (2010:46), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Sudarmanto (2009:25), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi /dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Wilson Bangun (2012:230) menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem

kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan system manajemen kinerja yang baik.

2.2.2 Unsur-unsur Dalam Kinerja

Bahwa ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja menurut Tika (2006:43) yaitu:

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan
3. Pencapaian tujuan organisasi
4. Periode waktu tertentu

Menurut Rivai dan Basri (2005:61) kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu:

1. Kemampuan
2. Keinginan
3. Lingkungan

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial

perusahaan.

Sedangkan menurut Indrastuti (2008;50), kriteria-kriteria yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kriteria penilaian yang berfokus pada karakteristik pribadi seperti :loyalitas, keandalan, keterampilan, kemampuan dan kejujuran.
2. Kriteria berdasarkan perilaku berfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan, seperti ketelitian dalam bekerja, bekerja sama dengan rekan sekerja, disiplin dalam mematuhi peraturan yang ada dan kesungguhan dalam bekerja.
3. Kriteria berdasarkan hasil yang berfokus pada apa yang telah dicapai, seperti bertanggung jawab akan pekerjaan, tepat waktu dalam bekerja.
4. Kriteria berdasarkan hasil berfokus pada apa yang telah dicapai, seperti bertanggung jawab akan pekerjaan, tepat waktu dalam bekerja, kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat.

Adapun faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena

itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi Kerja

Motivasi yang diberikan kepada bawahan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh pada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan hendaklah yang sesuai dengan peningkatan karir, karena dorongan yang baik dan benar akan membuat rasa puas bagi bawahan untuk lebih giat bekerja. Dengan adanya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan, bahwa mereka sudah lebih diperhatikan, baik dorongan untuk lebih rajin bekerja maupun dorongan untuk loyal kepada perusahaan.

2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap kemampuan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama	Judul	Populasi Dan Sampel	Hasil Penelitian
1	Rangga Mahardhika, Djamhur Hamid, Ika Ruhana (2015)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei karyawan pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)	Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Axa Financial Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 56 orang.	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Axa Financial.
2	Usri Nani Yunarifah, Lilik Kustiani (2012)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kebon Agung Malang	Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Kebon Agung Malang Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 114 orang.	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Kebon Agung Malang
3	Cion Orocomna, Timneke M. Tumbel, Sandra Ingried Asaloei (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado	Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Manado Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang.	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado

Sumber : Jurnal

2.4 Struktur Penelitian

Gambar 2.1

Struktur penelitian



2.5 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan dan didukung oleh teori-teori yang relevan maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

“Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mahkota (Suzuya Senapelan) Pekanbaru.”

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Dalam rangka pelaksanaan penelitian dan untuk memperoleh data yang penulis perlukan dalam penulisan ini, maka sebagai lokasi penelitian adalah pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, Jl Teuku Umar No,1 Kel.Rintis Kec. Lima Puluh Pekanbaru.

3.2 Operasional Variabel

Tabel 1.3
Operasional variabel

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
Motivasi Kerja (X1) Motivasi kerja adalah daya dorong manusia untuk bertindak atau sesuatu dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak (Rivai, 2004 : 456)	1. faktor intern	a. Keinginan untuk dapat bertahan hidup b. keinginan untuk memperoleh penghargaan c. keinginan untuk memperoleh pengakuan b. d.keinginan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi	Ordinal
	2. faktor ekstern	a. Kondisi lingkungan kerja b. kompensasi yang memadai c. Survive yang baik d. Adanya jaminan pekerjaan	

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA
Kinerja (Y) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (mangkunegara 2013;67)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja	a. Kerapian dalam bekerja b. Ketelitian Bekerja c. Tanggung Jawab d. Kecakapan a. Penyelesaian pekerjaan b. Ketepatan dalam bekerja c. Hasil kerja yang baik d. Target pekerjaan	Ordinal

3.3 Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2008:80). Untuk populasi penelitian ini adalah keseluruhan SPG & SPB sebanyak 50 orang dari PT. Suriatama Mahkota (Suzuya Senapelan) Pekanbaru.

b. Sampel

Sampel menurut Arikunto (2008:116) “penentuan pengambilan sampel sebagai berikut apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga

penelitiannya merupakan penelitian populasi” jadi untuk pengambilan sampel dilakukan secara sensus sehingga jumlah sampel penelitian adalah keseluruhan populasi yaitu sebanyak 50 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data ini terdiri dari :

1. Data primer, yaitu data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mahkota (Suzuya Senapelan) Pekanbaru.
2. Data sekunder, yaitu data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, antaranya aktivitas perusahaan dan struktur organisasi PT. Suriatama Mahkota (Suzuya Senapelan) Pekanbaru.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait dalam Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru.
3. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun disesuaikan dengan indikator

penelitian yaitu tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru

3.6 Teknik Analisis Data.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu metode analisis dengan cara data yang disusun dan dikelompokkan dan kemudian dianalisis sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan untuk menjelaskan hasil perhitungan. Data yang diperoleh dari data primer berupa daftar pertanyaan yang telah diisi oleh responden penelitian.

Skala pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pertanyaan atau pernyataan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut:

- | | | |
|--------|-----------------------|---|
| a. SS | : Sangat Setuju | 5 |
| b. S | : Setuju | 4 |
| c. C | : Cukup | 3 |
| d. TS | : Tidak Setuju | 2 |
| e. STS | : Sangat Tidak Setuju | 1 |

Kemudian dilanjutkan dengan analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana.

1. Menentukan Model persamaan regresi linear sederhana. Analisis regresi linier sederhana ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = Motivasi

E = epsilon

Untuk mencari nilai a dan b digunakan rumus sebagai berikut:

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

$$a = Y - bX$$

2. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan. Rumus korelasi yang digunakan adalah :

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

Dimana :

r = koefisien korelasi yang merupakan pengukuran keratin antara dua variabel

X = Motivasi

Y = Kinerja

N = Jumlah

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh semua variabel (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) menggunakan rumus koefisien determinasi berganda R^2 . Apabila R^2 semakin mendekati 1 menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, demikian sebaliknya apabila R^2 mendekati 0 menunjukkan semakin melemahnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. Uji T

Untuk menguji signifikan pengaruh variabel x terhadap variabel y secara parsial digunakan uji t , kriteria pengujiannya yaitu:

1. Jika nilai t hitung lebih besar dari pada t tabel, t hitung $>$ t tabel hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (Motivasi kerja) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel dependen (kinerja Karyawan)
2. Jika nilai t hitung lebih kecil dari pada t tabel, t hitung $<$ t tabel hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (Motivasi kerja) secara

bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel dependen (kinerja karyawan)



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

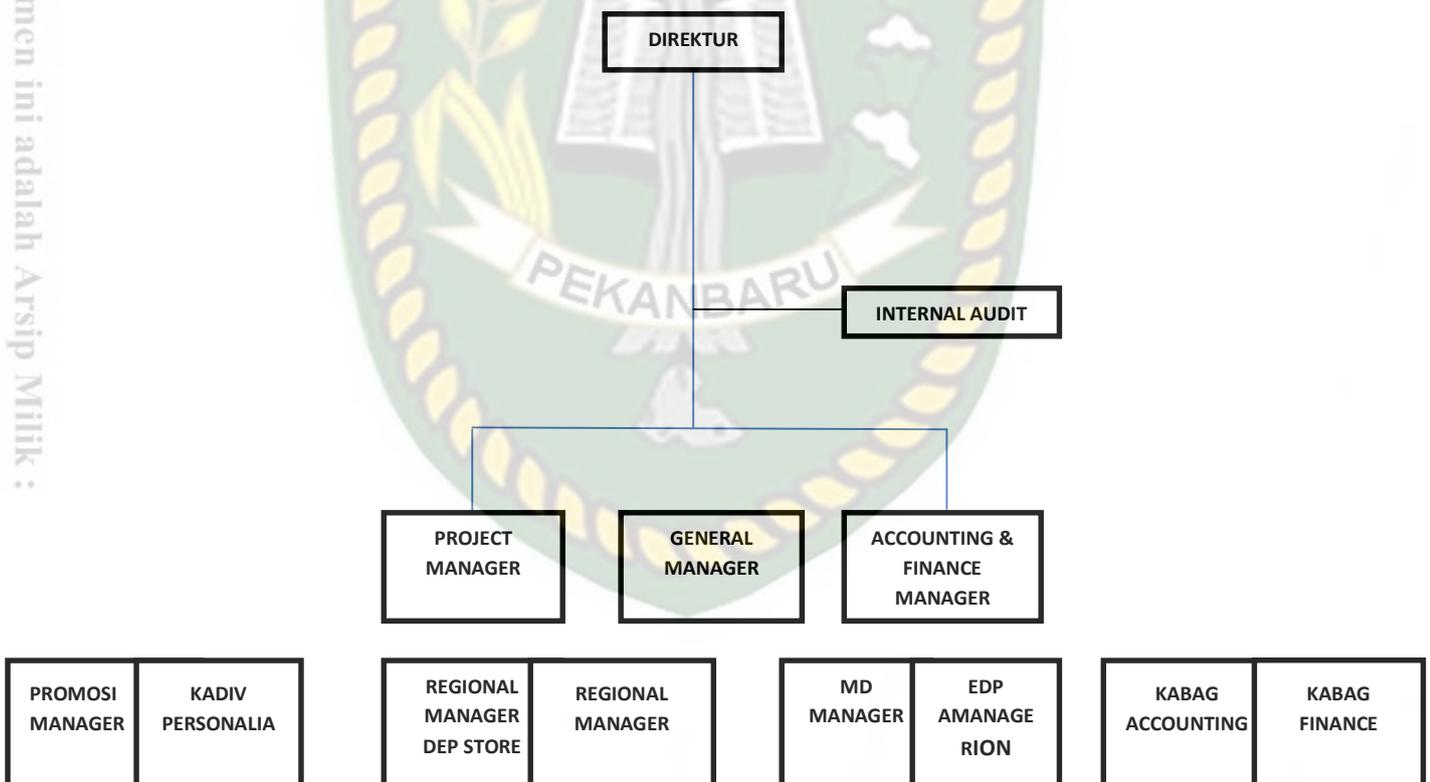
PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru adalah salah satu perusahaan retail yaitu perusahaan yang bergerak pada transaksi jual beli, jumlah kecil, satuan dan eceran. Perusahaan ini menjual barang dari perusahaan manufaktur dan perusahaan ini tidak membuat produk namun hanya menjual produk yang sudah jadi. Dalam retail ada proses yang dilakukan sebelum barang tersebut sampai kepada konsumen, aktifitas ini dinamakan supply chain. Pada perusahaan jenis ini adalah mengandalkan distribusi untuk menyalurkan barang. Maka ketika jaringan luas maka hasil yang didapat juga semakin besar. PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Didirikan pada tahun 1983 dan lebih sering disebut dengan nama suzuya, Saat ini Suzuya sudah memiliki lebih dari 22 gerai di Sumatera, Indonesia. PT. Suritama Mahkota Pekanbaru adalah jaringan toko swalayan yang memiliki banyak cabang di Indonesia, terutama di Sumatera Utara, Aceh, Sumatera Barat dan Riau. Gerai ini umumnya menjual berbagai produk makanan, minuman dan barang kebutuhan hidup lainnya. Lebih dari 200 produk makanan dan barang kebutuhan hidup lainnya tersedia dengan harga bersaing, memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari.

4.2 Struktur Organisasi

Dalam suatu perusahaan atau organisasi pastinya mempunyai struktur organisasi yang berbeda-beda. Struktur organisasi sendiri merupakan penentu bagaimana dalam suatu pekerjaan dibagi-bagi dan dikelompokkan secara formal. Fungsi dan struktur organisasi itu sendiri adalah kejelasan tanggung jawab, kedudukan, mengenai jalur hubungan dan uraian tugas. Struktur organisasi PT. Suriatama Mahkota (Suzuya Senapelan) Pekanbaru sebagai berikut :

Gambar 4.1

Struktur organisasi PT. Suriatama Mahkota (Suzuya Senapelan) Pekanbaru



Sumber : PT. Suriatama Mahkota (Suzuya Senapelan) Pekanbaru 2019

4.2.1 Tanggung jawab dan wewenang

Adapun Tugas tanggung jawab dan wewenang dari beberapa unit yang ada di PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru:

a. Direktur

Secara garis besarnya tugas pokok dan tanggung jawab direktur utamaperusahaan ini adalah:

1. Menentukan arah dan kebijaksanaan serta rencana dan cara kerja yang sesuai dengan pengarahan yang telah ditetapkan.
2. Memberikan tugas-tugas pokok kepada masing-masing stafbawahannya.
3. Mengawasi dan mengkoordinasi kegiatan operasi dan keuanganperusahaan.
4. Menerima pertanggung jawaban dari masing-masing staf bawahannyaatas pelaksanaan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Direktur utama membawahi tiga staf yaitu project manager, general manager, dan accounting & finance manager.

b. Project Manager

Project manager ini bertugas dan bertanggung jawab terhadap kegiatankegiatan yang meliputi:

1. Membuat jadwal project
2. merekrut anggota tim
3. memberikan tugas ke tim dan anggota tim

4. memantau dan mengendalikan hasil dari project dan setiap milestone nya.

c. General Manager

General manager ini bertugas dan bertanggung jawab terhadap kegiatankegiatan yang meliputi:

1. Memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawannya
2. Mengelola operasional harian perusahaan
3. .Merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, mengawasi dan menganalisis semua aktivitas bisnis perusahaan
4. Mengelola perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan

d. Accounting & Finance Manager

Accounting & finance manager ini bertugas dan bertanggung jawab terhadap kegiatankegiatan yang meliputi:

1. Merencanakan penggunaan dana perusahaan.
2. Membantu dalam menyusun sistem akuntansi.

Staf pembukuan pada perusahaan ini bertugas dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pembukuan kegiatan perusahaan.

4.3 Aktivitas Perusahaan

PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru merupakan bisnis yang melibatkan penjualan barang dan jasa secara langsung kepada konsumen akhir. Pada perkembangannya, kini bisnis ritel diindonesia mulai

bertransformasi dari bisnis ritel tradisional menuju bisnis ritel modern. Kemudian, Didalam melaksanakan aktivitasnya PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru melaksanakan beberapa kegiatan yaitu :

1. Melakukan kegiatan usaha di lokasi yang nyaman dan mudah diakses oleh pelanggan
2. Memberikan beragam produk sehingga memungkinkan pelanggan bisa memilih produk yang diinginkan
3. Membagi jumlah produk yang besar sehingga dapat dijual dalam kemasan / ukuran kecil.
4. Menyimpan produk agar tetap tersedia pada harga yang relatif tetap
5. Memberikan informasi, tidak hanya ke pelanggan tapi juga ke pemasok.
6. Memberikan jaminan produk layanan purna jual, dan turut menangani keluhan pelanggan.
7. Mengakibatkan perpindahan barang melalui system distribusi.

Kemudian, Didalam melaksanakan aktivitasnya PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru juga memiliki peran, yaitu :

1. Memudahkan konsumen/pelanggan dalam memilih atau membandingkan bentuk, kualitas barang seta jasa yang ditawarkan.
2. Menjaga harga jual tetap rendah agar mampu bersaing dalam memuaskan pelanggan
3. Membantu meningkatkan standar hidup masyarakat.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan disajikan analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang Pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru. Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuisioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan para SPG & SPB PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru. Sebelum melakukan analisis terhadap Pengaruh motivasi terhadap kinerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru maka terlebih dahulu akan dianalisis hal-hal yang bersangkutan dengan identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini. Hal-hal tersebut antara lain mencakup mengenai umur responden dan tingkat pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1 Identitas Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh karyawan SPG & SPB pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru yang berjumlah 50 orang. Berikut ini uraian tentang identitas responden yang terdiri dari tingkat umur dan tingkat pendidikan.

5.1.1. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	35	70
2	Laki-Laki	15	30
Jumlah		50	100

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.1 di atas dapat diketahui bahwa dari 50 orang tanggapan responden pada PT. Suriatama Mahkota (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 15 orang atau 30% dan sisanya wanita sebanyak 35 orang atau 70%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, dimana mayoritas karyawannya kebanyakan berjenis kelamin perempuan.

5.1.2. Tingkat Umur

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, tingkat ketelitian dalam bekerja, konsentrasi dan ketahanan fisik dalam bekerja, yang mungkin dipengaruhi oleh faktor

kesehatan, daya tahan dan lain-lain. Adapaun tingkat umur karyawan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2

Tingkat umur karyawan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat umur	Frekuensi	Persentase
18-23	39	78
24	11	22
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.1.2 di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki umur 18-23 sebanyak 39 orang dengan persentase 78, dan responden yang memiliki umur 24 sebanyak 11 orang dengan persentase 22.

Tingkat umur sangat menentukan produktivitas seseorang dan umur yang dianggap produktivitas dan karyawan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru ini jika dilihat dari segi tingkat umur kebanyakan karyawannya merupakan karyawan dalam usia produktivitas dan berpengalaman berusia 18-23 tahun atau sebanyak 39 dengan persentase 78.

5.1.3. Tingkat Pendidikan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. disamping sebagai latar belakang seseorang, pendidikan juga seringkali dikaitkan dengan posisi karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Table 5.1.3 ini menunjukkan latar belakang pendidikan responden pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Tingkat Pendidikan Responden
Pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru

Klasifikasi Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
S1 Sederajat	5	10
SMA Sederajat	45	90
Jumlah	50	100

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.3 di atas dapat diketahui bahwa menunjukkan tanggapan responden yang pendidikan terakhir SMA Sederajat sebanyak 45 Orang dengan persentase 90%, dan S1 sebanyak 10 orang dengan persentase 10%.

Dengandemikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Suriatama Mahkota (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, dimana mayoritas yang

ditempatkan dibagian SPG dan SPB lebih banyak tingkat pendidikan SMA Sederajat sebanyak 45 atau sebesar 90.

5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas data yang digunakan untuk mengukur salah sah atau valid tidaknya satu kuesioner. Satu kuesioner dikatakan valid jika nilai *corrected item total correlation* lebih besar dibandingkan R tabel (0,279) seperti yang dijelaskan Sugiyono. Bila korelasi tiap faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X)
Item-Total Statistics

Pertanyaan	R Tabel	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
Motivasi 1	0,279	0,762	Valid
Motivasi 2	0,279	0,908	Valid
Motivasi 3	0,279	0,738	Valid
Motivasi 4	0,279	0,707	Valid
Motivasi 5	0,279	0,850	Valid
Motivasi 6	0,279	0,753	Valid
Motivasi 7	0,279	0,768	Valid
Motivasi 8	0,279	0,716	Valid

Sumber : Data olahan Spss 20

Berdasarkan tabel 5.4 diatas dapat diketahui bahwa dilihat jika nilai tCorrected item-Total Correlations untuk variabel kemampuan besar dibandingkan 0,279. Dimana diketahui item 1 nilainya sampai dengan item 8 tidak ada nilainya dibawah 0,279, ini artinya alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja adalah Valid.

Tabel 5.5
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)
Item-Total Statistics

Pertanyaan	R Tabel	Corrected Item Total Correlation	Keterangan
Kinerja 1	0,279	0,922	Valid
Kinerja 2	0,279	0,855	Valid
Kinerja 3	0,279	0,804	Valid
Kinerja4	0,279	0,801	Valid
Kinerja5	0,279	0,567	Valid
Kinerja6	0,279	0,853	Valid
Kinerja 7	0,279	0,845	Valid
Kinerja8	0,279	0,712	Valid

Sumber : Data olahan Spss 20

Berdasarkan tabel 5.5 diatas dapat diketahui bahwa dilihat jika nilai Corrected item-Total Correlations untuk variabel kemampuan besar dibandingkan 0,279. Dimana diketahui item 1 nilainya sampai dengan item 8 tidak ada nilainya

dibawah 0,279, ini artinya alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja adalah Valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Cronbach Alpha. Hasil pengujian reability untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel 5.6

Rekapitulasi Hasil Uji Reliability

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Motivasi	8	0,895	Reliable
2	Kinerja	8	0,914	Reliable

Sumber : Data Olahan SPSS 20

Berdasarkan tabel 5.6 dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliable yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang *Reliabel* (handal).

5.3 Analisis Motivasi Kerja

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki factor yang mendorong aktivitas tersebut dan pendorong tersebut pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Dengan demikian, motivasi

untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya itu juga berbeda pula.

Motivasi merupakan kondisi psikologis dari hasil interaksi kebutuhan karyawan dan faktor luar yang mempengaruhi perilaku seorang karyawan. (Danim 2009 : 25). Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarahkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kinerja. (Berelson dan Stainer 2010 : 67) Dari definisi diatas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya.

Apabila kemampuan dianggap tetap karena keterampilannya memenuhi standar pada waktu penempatan, maka hasil kerja sepenuhnya akan tergantung kepada motivasi. Semakin baik pimpinan perusahaan dalam memotivasi karyawan maka semakin tinggi hasil kerja yang dapat dicapai, atau dengan kata lain setiap penambahan terhadap motivasi kerja akan semakin meningkat hasil yang diperoleh.

Dorongan – dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu, yang jika tercapai akan memuaskan kebutuhan dan menurunkan ketegangan. Orang yang termotivasi dalam bekerja akan memberikan upaya maksimum dalam menunjang tujuan-tujuan kelompok dan organisasinya. Sedangkan seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam bekerja. Dalam manajemen, ada baiknya seorang manajer

dapat mengetahui dan memotivasi karyawannya dengan tepat sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang setinggi-tingginya.

5.3.1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang asalnya dari dalam diri seseorang atau individu itu sendiri. Faktor ini biasanya berupa sikap juga sifat yang melekat pada diri seseorang. Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

1. Keinginan untuk dapat bertahan hidup

Keinginan untuk dapat bertahan hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang harus dipenuhi. Untuk mempertahankan hidupnya seseorang mau mengerjakan apa saja yang bisa dikerjakan dan tidak penting apapun itu pekerjaannya asalkan seseorang itu dapat mempertahankan demi kelangsungan hidupnya. Pimpinan sebagai atasan atau yang dihormati, seharusnya lebih bisa membentuk karyawan agar memiliki karyawan yang lebih terampil serta memiliki kemampuan lebih terutama pada kepribadian karyawan sehingga karyawan merasa percaya diri dalam bekerja. Untuk melihat gambaran tentang keinginan untuk bertahan hidup karyawan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.7

Tanggapan responden mengenai keinginan untuk bertahan hidup karyawan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	17	34
baik	23	46
Cukup baik	10	20
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : data olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.7 dapat diketahui bahwa tanggapan responden yang menyatakan dalam kategori baik sebanyak 23 orang atau sebesar 46%, sangat baik sebanyak 17 atau sebesar 34, dan cukup baik sebanyak 10 atau sebesar 20%. tidak ada responden yang menyatakan memberikan tanggapan tidak baik dan sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan motivasi yang berkaitan dengan keinginan untuk bertahan hidup pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru dalam kategori baik.

5.4.1.2. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus

diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diterima apabila yang bersangkutan termasuk pemalas.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai keinginan karyawan untuk memperoleh penghargaan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8

Tanggapan responden mengenai keinginan karyawan untuk memperoleh penghargaan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	10	20
Baik	31	62
Cukup baik	9	18
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : data olahan 2019

Berdasar tabel 5.8 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai keinginan karyawan untuk memperoleh penghargaan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 31 orang atau 62, yang memberikan sangat baik sebanyak 10 atau sebesar 20, yang memberikan tanggapan cukup baik sebanyak 9 orang atau sebesar 18, tidak ada responden yang menyatakan memberikan tanggapan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan motivasi yang berkaitan dengan keinginan karyawan untuk memperoleh penghargaan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru dalam kategori baik.

5.4.1.3 Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan merupakan kebutuhan setiap manusia yang harus dipenuhi. Untuk memperoleh pengakuan seseorang mau mengerjakan apa saja yang bisa dikerjakan dan tidak penting apapun itu pekerjaannya asalkan seseorang agar dapat memperoleh pengakuan sesama rekan kerjanya. Pimpinan sebagai atasan atau yang dihormati, seharusnya lebih bisa membentuk karyawan agar memiliki karyawan yang lebih terampil serta memiliki kemampuan lebih terutama pada kepribadian karyawan sehingga karyawan merasa percaya diri dalam bekerja dan memperoleh pengakuan.

Untuk melihat gambaran tentang Keinginan untuk memperoleh pengakuan, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.9

Tanggapan responden mengenai keinginan karyawan untuk memperoleh pengakuan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	15	30
Baik	25	50
Cukup baik	10	20

Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : data olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.9 diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai keinginan karyawan untuk memperoleh pengakuan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 25 orang atau sebesar 50 yang memberikan taggapan cukup sebanyak 7 orang atau sebesar 14, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 15 orang atau sebesar 30, dan tidak ada yang menyatakan memberikan tanggapan tidak baik atau sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjelaskan yang berkaitan mengenai keinginan karyawan untuk memperoleh pengakuan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru dalam kategori baik.

5.4.1.4 Keinginan Untuk Mendapatkan Jenjang Karir Yang Lebih Tinggi

Keinginan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang- kadang Keinginan untuk mendapatkan jenjang karir ini dipenuhi untuk bekerja. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda – beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal – hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kinerja kerja bagi para karyawan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Keinginan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10

Tanggapan responden mengenai keinginan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	15	30
Baik	25	50
Cukup baik	8	16
Tidak baik	2	4
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : data olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.10 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Keinginan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 25 orang atau sebesar 50, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 8 orang atau sebesar 16, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 15 orang atau sebesar 30, dan responden yang tanggapan tidak baik sebanyak 2 orang atau sebesar 4 dan tidak ada jawaban yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden baik mengenai Keinginan untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru dalam kategori baik.

5.4.2 Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang asalnya dari luar diri seseorang atau individu. Faktor ini meliputi lingkungan disekitar termasuk orang-orang terdekat. Faktor eksternal juga tidak kalah perannya dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Faktor – faktor eksternal adalah:

5.4.2.1 Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini juga memengaruhi seperti tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang – orang yang ada ditempat tersebut terjalin dengan baik. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11

Tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	10	20
Baik	15	30
Cukup baik	20	40
Tidak baik	5	10
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : data olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.11 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 15 orang atau sebesar 30, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 20 orang atau sebesar 40, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 orang atau sebesar 20, yang menyatakan memberikan tanggapan tidak baik sebanyak 5 atau sebesar 10%, dan tidak ada responden yang memberikan tanggapan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden kurang baik mengenai kondisi lingkungan kerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, karena masih ada 5 responden atau sebesar 10% yang memberikan tanggapan tidak baik. Hal itu

membuktikan perlunya tindakan dari pimpinan agar lingkungan kerja dapat ditingkatkan.

5.4.2.2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Karena seseorang bekerja mengharapkan suatu imbalan dari pekerjaannya. Dengan demikian, kompensasi ini merupakan motivasi bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Kompensasi yang didapat karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru sebesar 2,9 juta/bulan, jika karyawan tersebut mampu mencapai target yang telah di tentukan perusahaan maka akan diberikan bonus berkisar 500-600 ribu/bulan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kompensasi yang memadai pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru maka dapat dilihat pada tabelberikut ini:

Tabel 5.12

Tanggapan responden mengenai kompensasi yang memadai pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	20	40
Baik	26	52
Cukup baik	4	8
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : data olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.12 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kompensasi yang memadai pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 26 orang atau sebesar 52, yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 20 orang atau sebesar 40, kemudian yang menyatakan cukup baik sebanyak 4 orang atau sebesar 8, dan tidak ada jawaban yang menyatakan tidak baik atau sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan motivasi mengenai kompensasi yang memadai yang ada pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru dalam kategori.

5.4.2.3 Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa memuat kesalahan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pimpinan memiliki tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13

Tanggapan responden mengenai supervisi yang baik pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	13	26
Baik	20	40
Cukup baik	17	34
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : data olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.13 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai supervisi yang baik pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 20 orang atau sebesar 40, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 17 orang atau sebesar 34 kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 13 orang atau sebesar 26, dan tidak ada responden yang menyatakan memberikan tanggapan tidak baik atau sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa pendapat responden baik mengenai supervisi yang baik pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan motivasi mengenai supervisi yang baik

pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru dalam kategori baik.

5.4.2.4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai adanya jaminan pekerjaan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14

Tanggapan responden mengenai adanya jaminan pekerjaan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	5	10
Baik	29	58
Cukup baik	15	30
Tidak baik	1	2
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : data olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.14 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai adanya jaminan pekerjaan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 29 orang atau sebesar 58, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak

15 orang atau sebesar 30, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 5 orang atau sebesar 10 dan responden yang menyatakan memberikan tanggapan tidak baik sebanyak 1 orang atau sebesar 2, dan tidak ada jawaban responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan motivasi mengenai adanya jaminan pekerjaan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru dalam kategori baik.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai motivasi kerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, yaitu:

Tabel. 5.15

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1.	Keinginan untuk dapat bertahan hidup	17	23	10	-	-	207
2.	Keinginan untuk memperoleh penghargaan	10	31	9	-	-	201
3.	Keinginan untuk memperoleh pengakuan	15	25	10	-	-	205
4.	keinginan untuk mendapatkan	15	25	8	2	-	203

	jenjang karir yang lebih tinggi						
5.	Kondisi lingkungan kerja	10	15	20	5	-	180
6.	Kompensasi yang memadai	20	26	4	-	-	216
7.	Supervisi yang baik	13	20	17	-	-	196
8.	Adanya jaminan pekerjaan	5	29	15	1	-	188
Total Skor							1.596

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.15 diatas diketahui bahwa mengenai rekapitulasi mengenai variabel motivasi kerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1.596. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 8 \times 5 \times 50 = 2000$$

$$\text{Nilai Terendah} = 8 \times 1 \times 50 = 400$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum} = 2000 - 400 = 1600 = 320$$

$$\text{Skor} \quad \quad \quad 5 \quad \quad 5$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variable motivasi pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

Sangat Baik = 1680 - 2000

Baik = 1360 - 1680

Cukup = 1040 - 1360

Tidak baik = 720 - 1040

Sangat Tidak baik = 400 - 720

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable motivasi pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru berada pada kategori baik.

5.5 Analisis Kinerja Karyawan

Sebuah organisasi adalah tempat berkumpulnya orang-rang yang bekerja secara bersama-sama demi mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan dari sebuah organisasi bisa berarti tujuan bagi individu organisasi ataupun tujuan secara institusional organisasi. Keinginan dari pencapaian tujuan tersebut tentunya dilatarbelakangi oleh beberapa hal seperti adanya sikap dan perilaku individu, kelompok dan organisasi. Perilaku tersebut nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan, tingkat kehadiran, ataupun kinerja. Kinerja diidentikkan dengan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008). Hal ini berarti kinerja

bisa dipandang sebagai akumulasi dari perasaan yang disukai ataupun tidak disukai terhadap pekerjaan (Munandar, 2009).

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dalam sebuah perusahaan yang memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan dari sebuah perusahaan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan tersebut. Dengan mengetahui kinerja karyawan, melalui bagaimana karyawan tersebut merespon terhadap berbagai program atau rencana yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat menjadi umpan balik yang sangat berharga bagi perusahaan tersebut.

5.5.1. Kualitas

Kualitas kerja merupakan mutu penyelesaian dari pekerjaan yang dilakukannya. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden yang merupakan karyawan PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru mengenai kinerja karyawan maka dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini.

5.5.1.1. Ketelitian dalam bekerja

Dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan maka karyawan dituntut untuk selalu teliti atas apa yang akan dilakukan. Apalagi sebagai profesi karyawan maka ketelitian dituntu agar tidak berdampak buruk pada pelayanan yang diberikan yang akan ditangani dan dilayani. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai ketelitian dalam bekerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.16

Tanggapan responden mengenai ketelitian karyawan dalam bekerjapada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	17	34
Baik	20	40
Cukup baik	13	26
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : data olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.16 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai ketelitian karyawan dalam bekerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 20 orang atau sebesar 40, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 13 orang atau sebesar 26%, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 17 orang atau sebesar 34%, dan tidak ada responden yang menyatakan tanggapan tidak baik dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kinerja mengenai ketelitian karyawan dalam bekerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru dalam kategori baik.

5.5.1.2. Kecakapan dalam bekerja

Kinerja karyawan sangat tinggi dan berkualitas bukan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman, keahlian maupun masa kerjanya, karena kinerja karyawan yang tinggi juga akan berdampak kepada kecakapan karyawan yang dicapai selama bekerja. Kecakapan karyawan dapat dijadikan dasar dan pedoman bagi pimpinan untuk melatih mempromosikan dan memindahkan karyawan dari jabatan yang satu ke jabatan yang lain.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kecakapan karyawan dalam bekerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.17

Tanggapan responden mengenai kecakapan karyawan dalam bekerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	7	14
Baik	20	40
Cukup baik	16	32
Tidak baik	7	14
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : data olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.17 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai kecakapan karyawan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya

Senapelan) Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 20 orang atau sebesar 40, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 16 orang atau sebesar 32 kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 7 orang atau sebesar 14 dan responden yang menyatakan tanggapan tidak baik sebanyak 7 orang atau sebesar 14 dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kinerja mengenai kecakapan karyawan dalam bekerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru dalam kategori baik.

Menurut Hasibuan (2008:24), dalam menjalankan pekerjaannya, kemampuan adalah hal yang paling penting diperhatikan, kemampuan (*ability*) yang merupakan total dari semua keahlian yang diperlukan untuk mencapai hasil yang dipertanggung jawabkan, kemampuan atau kecakapan merupakan kumpulan dari pengetahuan yang dimiliki yaitu: prosedur kerja yang praktis, teknis-teknis khusus dan disiplin ilmu pengetahuan dan kemampuan dalam membuat keputusan kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen.

5.5.1.3. Tanggung jawab dalam bekerja

Karyawan yang melakukan pekerjaan maka dituntut memiliki tanggung jawab yang tinggi, hal ini dapat merupakan sikap baik yang harus ditunjukkan dari karyawan. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai tanggung

jawab dalam bekerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.18

Tanggapan responden mengenai tanggung jawab dalam bekerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	10	20
Baik	26	52
Cukup baik	9	18
Tidak baik	5	10
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : data olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.18 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai tanggung jawab pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 26 orang atau sebesar 52 yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 9 orang atau sebesar 18 kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 10 orang atau sebesar 20 responden yang menyatakan tanggapan tidak baik 5 atau sebesar 10, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kinerja mengenai tanggung jawab

karyawan dalam bekerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru dalam kategori baik.

Menurut Acmad S. Ruky bersamaan dengan dilakukannya penelitian terhadap metode dan proses kerja, beberapa orang dari bagian disiplin kerja sebaiknya turut serta untuk meneliti sampai dimana kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, penelitian yang dilakukan oleh mereka akan bersifat observasi atau pengamatan dilapangan dari penelitian tersebut, team khusus sumber daya manusia akan mampu mengidentifikasi kemampuan karyawan yang sekarang ada dalam mengoperasikan peralatan dan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penelitian akan memberikan gambaran apakah atau berapa banyakkah dari karyawan tersebut yang benar-benar mampu, berapa yang kurang mampu dan tidak memenuhi syarat sama sekali.

5.5.1.4. Ketepatan waktu dalam bekerja

Salah satu faktor penentu sebagai tolak ukuran kinerja karyawan adalah karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan perusahaan dengan tepat waktu. Dengan waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah optimal. Tetapi jika dalam melaksanakan pekerjaan banyak bermain atau waktunya tidak digunakan sepenuhnya untuk bekerja maka hasil yang diberikan dapat saja tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dalam bekerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.19

Tanggapan responden mengenai ketepatan waktu karyawan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru dalam menyelesaikan pekerjaan

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	18	36
Baik	30	60
Cukup baik	2	4
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : data olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.19 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai ketepatan waktu dalam bekerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 30 orang atau sebesar 60%, dan responden yang menyatakan cukup sebanyak 2 orang atau sebesar 4%, dan yang menyatakan sangat baik sebanyak 18 orang atau sebesar 36%, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak baik atau sangat tidak baik. Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu dalam bekerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kinerja mengenai ketepatan waktu dalam

bekerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru dalam kategori baik.

5.5.1.5 Kerapian Dalam Bekerja

Kerapian Dalam Bekerja juga menitik beratkan pada hasil kerja yang diperoleh apakah sesuai dengan hasil yang diharapkan atau sebaliknya, suatu hasil kerja yang dikatakan baik dan sesuai harapan merupakan ciri pekerjaan yang memiliki kualitas dan pantas untuk dihargai swalayan. Kerapian Dalam Bekerja suatu karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai hal seperti karakteristik tempat ia bekerja, lingkungan, kebijakan manajemen dan keuletan pekerjaan itu sendiri.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai Kerapian Dalam Bekerja karyawan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, maka dapat dilihat pada hasil tanggapan responden berikut i

Tabel 5.20
Tanggapan responden mengenai Kerapian Dalam Bekerja
Pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan)
Pekanbaru

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	16	32
Baik	23	46
Cukup baik	11	22
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : data olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.20 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Kerapian Dalam Bekerja dalam bekerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 14 orang atau sebesar 45,2 %, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 6 orang atau sebesar 19,4 %, kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 11 orang atau sebesar 35,4%, dan tidak ada responden yang menyatakan tanggapan tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kinerja mengenai kerapian dalam bekerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru dalam kategori baik.

5.5.2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan dalam waktu tertentu. Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai kuantitas kerja karyawan, maka dapat dilihat pada table-tabel berikut ini:

5.5.2.1. Hasil kerja yang baik

Tingkat kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan kemampuan, kecakapan dan keahlian karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Semakin tinggi tingkat kemampuan dan

keahlian kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan tersebut, dengan begitu maka pencapaian atas tujuan perusahaan akan terwujud.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja yang baik pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.21

Tanggapan responden mengenai hasil kerja yang baik pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	17	34
Baik	20	40
Cukup baik	13	26
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : data olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.21 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai hasil kerja yang baik pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 20 orang atau sebesar 40, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 13 orang atau sebesar 26, kemudin yang memberikan tanggapan sangat baik sebanyak 17 orang sebesar 34 dan tidak ada responden yang menjawab tidak baik dan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kinerja mengenai hasil kerja yang baik

pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru dalam kategori baik.

5.6.2.2. Penyelesaian pekerjaan karyawan

Dalam memiliki kinerja karyawan dapat dianalisa berdasarkan waktu kerja karyawan yang telah ditetapkan perusahaan, karena waktu sangat berpengaruh besar terhadap kualitas dan kemampuan karyawan dalam bekerja. Karyawan harus dapat memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan, dengan begitu maka pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan akan selesai dengan tepat waktu dan pekerjaan tersebut akan lebih baik dan berkualitas.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.22

Tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	15	30
baik	20	40
Cukup baik	15	30
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : data olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.22 di atas dapat diketahui bahawa tanggapan responden mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru dalam bekerja yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 20 orang atau sebesar 40 yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 15 orang atau sebesar 30 kemudian yang menyatakan sangat baik sebanyak 15 orang atau sebesar 30 dan tidak ada responden yang menyatakan tanggapan tidak baik, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kinerja mengenai penyelesaian pekerjaan karyawan dalam bekerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru dalam kategori baik.

5.5.2.3. Pencapaian target pekerjaan karyawan

Salah satu faktor penentu sebagai tolak ukuran kinerja karyawan adalah karyawan dapat pencapaian target yang dibebankan perusahaan dengan tepat waktu. Dengan waktu yang dipergunakan seluruhnya untuk bekerja maka pekerjaan yang diberikan kepada karyawan telah optimal.

Untuk mengetahui hasil tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, maka dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 5.23

Tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat baik	18	36
baik	21	42
Cukup baik	11	22
Tidak baik	-	-
Sangat Tidak baik	-	-
Jumlah	50	100

Sumber : data olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.23 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru yaitu tanggapan responden terbanyak menyatakan baik sebanyak 21 orang atau sebesar 42%, yang memberikan tanggapan cukup sebanyak 11 orang atau sebesar 22 dan yang menyatakan sangat baik sebanyak 18 orang atau sebesar 36, dan tidak ada responden yang menyatakan tanggapan tidak baik, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak baik.

Berdasarkan hasil tanggapan responden tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan kinerja mengenai pencapaian target pekerjaan karyawan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru dalam kategori baik.

Berikut ini dapat dilihat hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, yaitu :

Tabel. 5.24

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru

No	Indikator	Klasifikasi Jawaban					Total Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
1.	Ketelitian dalam bekerja	17	20	13	-	-	204
2.	Kecakapan dalam bekerja	7	20	16	7	-	177
3.	Tanggung jawab dalam bekerja	10	26	9	5	-	191
4.	Ketepatan waktu dalam bekerja	18	30	2	-	-	216
5.	Kerapian dalam bekerja	16	23	11	-	-	205
6.	Hasil kerja yang baik	17	20	13	-	-	204
7.	Penyelesaian pekerjaan	15	20	15	-	-	200
8.	Pencapaian target pekerjaan	18	21	11	-	-	207
Total Skor							1.604

Sumber : Data Olahan 2019

Berdasarkan tabel 5.24 diatas dapat diketahui bahwa mengenai rekapitulasi mengenai variabel kinerja pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar

1.604. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai Tertinggi} = 8 \times 5 \times 50 = 2000$$

$$\text{Nilai Terendah} = 8 \times 1 \times 50 = 400$$

Untuk mencari interval koefisien nya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimum}}{5} = \frac{2000 - 400}{5} = \frac{1.600}{5} = 320$$

$$\text{Skor} \quad \quad \quad 5 \quad \quad \quad 5$$

Dan untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabelkinerjapada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 1680 - 2000$$

$$\text{Baik} = 1360 - 1680$$

$$\text{Cukup} = 1040 - 1360$$

$$\text{Tidak baik} = 720 - 1040$$

$$\text{Sangat Tidak baik} = 400 - 720$$

Berdasarkan tabel 5.24 di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variable kinerjapada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) Pekanbaru berada pada kategori sangat baik karena berada diantara 1680-2000.

5.5 Pengaruh Motivasi Terhadap KinerjaKaryawanPada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan)

5.5.1 Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linear sederhana dimulai dengan uji kelayakan model regresi, yaitu apakah model regresi ini dapat diterima dan digunakan dalam penelitian ini (Ghozali, 2013). Uji model atau disebut dengan uji regresi sederhana pada dasarnya menunjukkan apakah variabel independen (Motivasi) mampu mempengaruhi variabel dependen (Kinerja).

Tabel 5.25
Coefficients Analisis Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,186	3,714		4,359	,000
MOTIVASI	,507	,124	,509	4,101	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: SPSS 20, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat diprediksi pengaruh variabel motivasi (X) terhadap kinerja (Y), yaitu:

$$Y = 16,186 + 0,507 X$$

Artinya:

- 1) Nilai konstanta variabel kinerja adalah 16,186. Apabila Variabel motivasi bernilai 0.
- 2) Apabila variable kinerja meningkat 1 persen maka variabel motivasi meningkat sebesar 0,507.

5.5.2 Koefisien Korelasi

Tabel 5.26

Korelasi Variabel Motivasi Dengan Kinerja

Correlations

		MOTIVASI	KINERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	,509**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	50	50
KINERJA	Pearson Correlation	,509**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	50	50

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

Sumber: SPSS 20, 2019

Berdasarkan tabel 5.6 di atas diketahui bahwa nilai korelasi motivasi dengan prestasi kerja adalah sebesar 0,509. Maka, berdasarkan kategori kuat lemahnya korelasi (hubungan) termasuk pada kategori “Sedang” yaitu pada interval nilai 0,40 – 0,599.

5.5.3 Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5.27

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,509 ^a	,260	,244	3,51324	1,486

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: SPSS 20, 2019

Koefisien Determinasi dapat dilihat dengan nilai R Square pada *Model Summary*. Berdasarkan nilai *R Square* yaitu 0,260 maka pengaruh variabel motivasi (X) terhadap kinerja (Y) adalah sebesar 26%. Artinya motivasi mempengaruhi kinerja sebesar 26% dan 74% dipengaruhi oleh variabel lain.

5.5.4 Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variable dependen. Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan tingkat signifikansi 5%, hipotesis diterima jika tingkat signifikansi < 5% (kurang dari 0,05) dan hipotesis ditolak apabila tingkat signifikansi > 5%, Untuk menguji pengaruh model regresi untuk masing-masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan Uji t.

Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear sederhana menggunakan tabel *coefficient* pada *output SPSS 20*. Tabel *coefficient* digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel (X) terhadap Variabel (Y).

Tabel 5.28
Hasil Analisis Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,186	3,714		4,359	,000
MOTIVASI	,507	,124	,509	4,101	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: SPSS 20, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS pada tabel 5.28 diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 0,000. Nilai t tabel untuk $n=50$ dengan derajat bebas $n-k-2=48$ dan tingkat kepercayaan 5 % atau alpha 0,05 adalah 2,005. Dari nilai-nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, dengan demikian motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap nilai kinerja karyawan (Y).

5.6 Pembahasan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang ada, dapat di jelaskan dalam pembahasan bahwa hasil dari penelitian menjawab rumusan masalah dan dugaan hipotesis yang ada yaitu:

Berdasarkan hasil penelitian didapat indikasi yang rendah pada indikator

Kondisi lingkungan kerja, Kondisi ini bisa dilihat dari jawaban responden. Karyawan yang berada dalam lingkungan yang harmonis akan bersaing sehat dengan karyawan lain untuk mendapatkan penghargaan dari atasan maupun perusahaan. Hal tersebut akan membuat motivasi kerja masing-masing karyawan akan meningkat.

Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan hendaklah yang sesuai dengan peningkatan karir, karena dorongan yang baik dan benar akan membuat rasa puas bagi bawahan untuk lebih giat bekerja. Dengan adanya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan, bahwa mereka sudah lebih diperhatikan, baik dorongan untuk lebih rajin bekerja maupun dorongan untuk loyal kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan).Semakin baik motivasi pada Karyawan Pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja

bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

Mangkunegara (2005:67) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Sementara Mathis (2007:84) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Menurut Munandar (2001:58) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rangga Mahardhika, Djamhur Hamid, Ika Ruhana (2015) yaitu motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini juga diperkuat menurut Gibson (dalam Warsito 2008:99) kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang kadang-kadang tidak

berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Setelah menganalisa penelitian yang berjudul Pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan) dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yaitu dari hasil tanggapan responden secara keseluruhan mengenai faktor motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan)
2. Hasil jawaban responden indikator tertinggi pada variabel motivasi kerja berada pada kompensasi yang memadai Adanya dan indikator terendahnya berada pada jaminan pekerjaan.
3. Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja Karyawan Pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan).

6.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan dalam penelitian ini adalah :

1. Perusahaan harus Kompensasi yang memadai dalam meningkatkan kinerja karyawan, agar semakin tercapai tujuan dari PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan).
2. Dan diharapkan perusahaan juga harus memikirkan adanya jaminan pekerjaan agar dapat menjadi pemecahan masalah terhadap permasalahan pada PT. Suriatama Mahkota Kencana (Suzuya Senapelan).
3. Disarankan kepada para pembaca yang kebetulan berminat meneliti kasus serupa, sebaiknya mengembangkan permasalahan dan mengembangkan variabel dengan disertai dukungan indikator-indikator yang lebih baik dan handal. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- arikunto, & suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek*. Jakarta: Rineke Cipta.
- Edy, Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Ferdinand. (2014). *Metode Penelitian Manajemen Edisi kelima*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 23 Edisi 8*. Semarang : Badan Penerbitan Univeristas Diponegoro.
- Hadi, S. (2010). *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Hasibuan, M. (2014). *manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Indarastuti, Sri, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. UIR.Press.Pekanbaru.
- M., H. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*.
- Mangkunegara, & Anwar, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M. (2010). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Djambatan.
- Pasolong, H. (2010). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ranupandojo, H., & suad husnan. (2011). *Manajemen Personalian*. Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan. (2012). *Dasar-Dasar Statiska*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Pesada.
- S, R., & Timothy AJ. (2012). *Prilaku Organisasi Edisi Ke 16*. Jakarta: Salemba Empat.

Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau