



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SANPAK UNGGUL**

Skripsi

Dibuat oleh :

Rahmat Hidayat
021116262

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
APRIL 2021**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SANPAK UNGGUL**

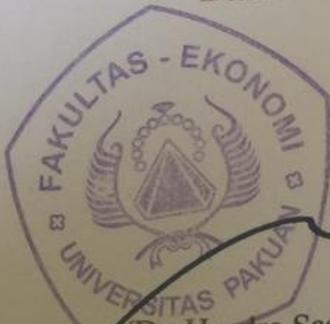
SKRIPSI

Di ajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Program Studi,



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM, CA)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SANPAK UNGGUL**

SKRIPSI

Telah di sidangkan dan di nyatakan lulus

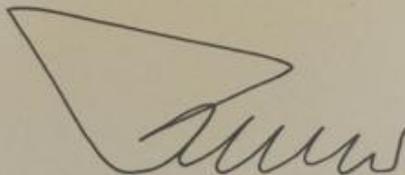
Pada hari/Tanggal : Selasa, 23 Maret 2021

Rahmat Hidayat

021116262

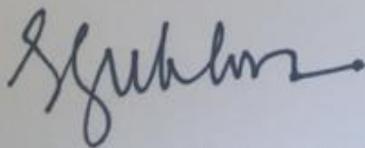
Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang



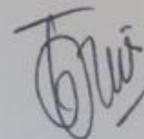
(Dr. Wonny Ridwan, S.E, M.M)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Ir. H. Radjab Tampubolon)

Anggota Komisi Pembimbing



(Dewi Taurusyanti, S.E., M.M)

LAMPIRAN KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS PAKUAN

Nomor : 73 /KEP/REK/IX/2020

**Tentang : PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER
INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN
INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rahmat Hidayat

NPM : 021116262

Judul Skripsi/Tesis Desertasi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. Sanpak Unggul

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi/Tesis Desertasi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 26 Februari 2021

Rahmat Hidayat

021116262

Hak Cipta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun 2021
Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, pemilihan kritik, atau tinjauan suatu masalah dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

ABSTRAK

RAHMAT HIDAYAT. NPM 021116262. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sanpak Unggul. Ketua Komisi Pembimbing: Radjab Tampubolon dan Anggota Komisi Pembimbing: Dewi Taurusyanti. 2020.

Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, mengerahkan, menggerakkan potensi sumber daya manusia tersebut kearah tujuan yang di inginkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanpak Unggul.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Sanpak Unggul yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang Produksi kemasan berbahan dasar Plastik. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 263 orang dan Sampel penelitian ini berjumlah 159 orang, yaitu karyawan pada PT. Sanpak Unggul. Jenis penelitian ini adalah penelitian verifikatif bersifat *explanatory survey*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya kemudian diuji dengan menggunakan SPSS versi 23 dengan menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji hipotesis.

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja menunjukkan hasil yang signifikan dan bertanda positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel motivasi kerja (X) sebesar 10,254 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1,975 atau $t_{hitung} 10,254 > 1,975 t_{tabel}$ itu artinya H_0 ditolak dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan yang Maha Pengasih dan Penyayang. Tuhan Pemilik segala ilmu pengetahuan, yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat-Nya yang telah membawa seluruh umat kepada keindahan akhlak.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan pada Program Studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, dengan skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SANPAK UNGGUL”**.

Selama penulisan ini, banyak sekali kesulitan dan hambatan yang dialami penulis, namun berkat doa, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan tahapan ini. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang terdalam kepada:

1. Rektor Universitas Pakuan Bapak Dr. Bibin Rubini, S.Pd., M.Pd yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Dr. Ir. H. Radjab Tampubolon selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Yohanes Indrayono, Ak., M.M., CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
5. Ibu Dewi Taurusyanti, S.E, M.M selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan skripsi ini.
6. Para Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah sabar dalam memberikan ilmunya
7. Bapak H. Muhammad Anwar (Alm) dan Ibu Hj. Rohani selaku orang tua kandung, terima kasih atas segala dukungannya, keluarga selalu mendoakan, membimbing dan mendampingi tanpa pamrih.
8. Ibu Fatmawati, Ibu Aan Handayani, dan Bapak Dedy Rahmat S.Kom selaku kakak kandung, terimakasih atas segala dukungannya yang selalu memberi masukan dan motivasi
9. Sahabat-sahabat, teman kelas G Manajemen 2016 khususnya untuk Muhammad Fahmi Hadiansyah, Maulana Hasan dan Rizko Yogaswara yang selalu memberi motivasi kepada penulis serta menjadi teman diskusi saat penyusunan skripsi ini.
10. Bapak Dedy Rahmat selaku Manajer HRD PT. Sanpak Unggul yang telah mengizinkan penelitian dan memberi pengarahan saat melakukan magang.

11. Bapak Hajatri Atmajani selaku Manager Departemen *Blow Molding* di PT. Sanpak Unggul.
12. Bapak Yohanes Tri selaku Kepala Bidang *Blow Molding* di PT. Sanpak Unggul.
13. Para staff Departemen *Blow Molding* PT. Sanpak Unggul.
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberi dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga jasa-jasa yang telah ditorehkan mendapat ridho Allah SWT serta menjadi amal ibadah yang selalu mengalir di hadapan Allah SWT. Sumbangsih pembaca berupa kritikan dan saran yang bersifat membangun akan sangat berarti bagi praktikan.

Bogor, 26 Februari 2021

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iii
HAK CIPTA	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.4.1 Kegunaan Praktis	7
1.4.2 Kegunaan Akademis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia	13
2.2 Motivasi Kerja	14
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	14
2.2.2 Teori-Teori Motivasi Kerja	15
2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja	21
2.2.4 Indikator Motivasi Kerja	22
2.3 Kinerja	24
2.3.1 Pengertian Kinerja	24
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	25
2.3.3 Penilaian Kinerja	27
2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja	28
2.3.5 Indikator Kinerja	29
2.4 Penelitian Sebelumnya	32
2.5 Kerangka Pemikiran	36
2.6 Hipotesis Penelitian	37

BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Jenis Penelitian	38
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	38
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian	38
3.3.1	Jenis Data Penelitian	38
3.3.2	Sumber Data Penelitian	38
3.4	Operasionalisasi Variabel	39
3.5	Metode Penarikan Sampel	40
3.6	Metode Pengumpulan Data	40
3.7	Uji Kualitas	41
3.7.1	Uji Validitas	41
3.7.2	Uji Reliabilitas	43
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data	45
3.8.1	Analisis Deskriptif	45
3.8.2	Analisis Regresi Linier Sederhana	46
3.8.3	Analisis Koefisien Determinasi	47
3.8.4	Uji Hipotesis Koefisien Regresi	47
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	49
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan PT. Sanpak Unggul	49
4.1.2	Visi dan Misi PT. Sanpak Unggul	50
4.1.3	Struktur Organisasi	51
4.1.4	Profile Responden	51
4.1.5	Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Sanpak Unggul	54
4.1.6	Kinerja Karyawan pada PT. Sanpak Unggul	63
4.2	Analisis Data	74
4.2.1	Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	74
4.2.2	Uji Koefisien Determinasi	76
4.3	Pembahasan	76
4.3.1	Motivasi Kerja pada PT. Sanpak Unggul	76
4.3.2	Kinerja Karyawan pada PT. Sanpak Unggul	78
4.3.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sanpak Unggul	79
BAB V	KESIMPULAN	
5.1	Kesimpulan	80
5.2	Saran	80
	DAFTAR PUSTAKA.....	78
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sanpak Unggul Periode 2018-2019	2
Tabel 1.2	Prasurvey Motivasi kerja karyawan PT. Sanpak Unggul	5
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	32
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	39
Tabel 3.2	Bobot Nilai Jawaban Skala Likert Variabel X (Motivasi)	41
Tabel 3.3	Bobot Nilai Jawaban Skala Likert Variabel Y (Kinerja Karyawan)..	41
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	42
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	43
Tabel 3.6	Kriteria Uji Reliabilitas	44
Tabel 3.7	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	44
Tabel 3.8	Tabel <i>Reliability Statistics</i>	45
Tabel 3.9	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	45
Tabel 3.10	Tabel <i>Reliability Statistics</i>	45
Tabel 3.11	Interprestasi Hasil	46
Tabel 3.12	Nilai Besarnya Koefisien Regresi	47
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2	Usia Responden	52
Tabel 4.3	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
Tabel 4.5	Total Data Responden	53
Tabel 4.6	Jawaban “Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan”	54
Tabel 4.7	Jawaban “Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai ketentuan yang berlaku”	55
Tabel 4.8	Jawaban “Perusahaan menyediakan makan siang pada jam istirahat” ..	55
Tabel 4.9	Jawaban “Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan itu sudah aman dan memadai”	55
Tabel 4.10	Jawaban “Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik”.	56
Tabel 4.11	Jawaban “Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup nyaman”	56
Tabel 4.12	Jawaban “Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku”	57
Tabel 4.13	Jawaban “Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik”	57
Tabel 4.14	Jawaban “Suasana kerja menyenangkan dan nyaman”	57
Tabel 4.15	Jawaban “Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini”	58
Tabel 4.16	Jawaban “Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan memberikan sanksi bagi yang tidak berprestasi”	58
Tabel 4.17	Jawaban “Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan dalam pengambilan keputusan di dalam perusahaan”	59

Tabel 4.18 Jawaban “Pekerjaan yang diberikan sangat menantang”	59
Tabel 4.19 Jawaban “Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja”.....	59
Tabel 4.20 Jawaban “Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan”	60
Tabel 4.21 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Motivasi Kerja	60
Tabel 4.22 Tabel tanggapan responden variabel motivasi kerja	62
Tabel 4.23 Jawaban “Hasil Pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan”	62
Tabel 4.24 Jawaban “Saya mampu melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan”	63
Tabel 4.25 Jawaban “Saya melakukan pekerjaan tanpa harus dibantu karyawan lain”	63
Tabel 4.26 Jawaban “Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan”	64
Tabel 4.27 Jawaban “Saya cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan”	64
Tabel 4.28 Jawaban “Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan”.....	64
Tabel 4.29 Jawaban “Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”	65
Tabel 4.30 Jawaban “Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu lebih cepat dari yang perusahaan tentukan”	65
Tabel 4.31 Jawaban “Saya datang dan pulang tepat waktu”	66
Tabel 4.32 Jawaban “Saya siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun”	66
Tabel 4.33 Jawaban “Saya selalu hadir untuk bekerja saat hari kerja karyawan”	66
Tabel 4.34 Jawaban “Saya memberitahu atasan apabila tidak masuk kerja dengan keterangan dan disertai alasan tertentu”	67
Tabel 4.35 Jawaban “Saya mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan”.....	67
Tabel 4.36 Jawaban “Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah apabila diminta”.....	68
Tabel 4.37 Jawaban “Saya melakukan pekerjaan tanpa harus dilakukan pengawasan yang ketat”	68
Tabel 4.38 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Kinerja Karyawan	69
Tabel 4.39 Tabel tanggapan responden variabel kinerja karyawan	70
Tabel 4.40 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	71
Tabel 4.41 Uji ANOVA.....	71
Tabel 4.42 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	72
Tabel 4.43 Hasil Uji T dengan Kinerja sebagai Variabel Dependen.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Grafik Hasil Produksi PT. Sanpak Unggul pada Tahun 2018-2019.....	4
Gambar 1.2	Grafik Keterlambatan Karyawan pada PT. Sanpak Unggul	6
Gambar 2.1	Teori Kebutuhan Menurut Teori Abraham H. Maslow	19
Gambar 2.2	Konstelasi Penelitian	37
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Sanpak Unggul	51
Gambar 4.2	Jenis Kelamin Responden.....	51
Gambar 4.3	Karakteristik Usia Responden	52
Gambar 4.4	Pendidikan Terakhir Responden.....	52
Gambar 4.5	Lama Bekerja Responden	53
Gambar 4.6	Mayoritas Data Responden.....	54
Gambar 4.7	Grafik tanggapan responden variabel motivasi kerja	62
Gambar 4.8	Grafik tanggapan responden variabel kinerja karyawan	70
Gambar 4.9	Grafik Uji Linearitas <i>Scatter Plot</i>	72

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan semakin tinggi yang mengharuskan suatu perusahaan dapat memiliki kemampuan bersaing. Kemajuan dari suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya keunggulan teknologi dan tersedianya dana, tetapi faktor manusia juga merupakan faktor yang penting pula.

Persaingan dalam berbagai industri merupakan bagian yang tidak bisa dihindari. Banyak faktor yang mendukung tingginya persaingan diberbagai industri tersebut salah satunya adalah sumber daya manusia. Perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur memerlukan perhatian yang lebih terhadap pengelolaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi perencana, pelaksanaan dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk meningkatkan kinerja, perlu adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan.

Kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban pekerjaannya.

PT. Sanpak Unggul adalah perusahaan yang bergerak di bidang Produksi kemasan berbahan dasar Plastik. dalam kegiatan proses produksinya PT. Sanpak Unggul melakukan prosesi dengan menggunakan *Mesin Blow Molding* (ditiup) dan *Mesin Injection Moulding* (dibentuk). *Mesin Blow Moulding* adalah sebuah mesin yang berproses untuk membuat produk-produk berongga (botol) dimana parison yang dihasilkan dari proses ekstrusi dikembangkan dalam cetakan oleh tekanan gas. Pada dasarnya *Blow Moulding* adalah pengembangan dari proses ekstruksi pipa dengan penambahan mekanisme cetakan dan peniupan. Sedangkan *Mesin Injection Moulding* adalah Mesin yang berproses dengan metode pembentukan material termoplastik dimana material yang meleleh karena pemanasan diinjeksikan oleh plunger ke dalam cetakan yang di dinginkan oleh air sehingga mengeras.

Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Berikut ini kondisi kinerja karyawan pada PT. Sanpak Unggul yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari tahun 2018 sampai 2019 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Sanpak Unggul periode 2018-2019

NO	INDIKATOR PENILAIAN	TAHUN 2018				TAHUN 2019			
		KRITERIA PENILAIAN				KRITERIA PENILAIAN			
		A (BAIK SEKALI)	B (BAIK)	C (CUKUP)	D (KURANG)	A (BAIK SEKALI)	B (BAIK)	C (CUKUP)	D (KURANG)
1.	Kuantitas Pekerjaan	20	190	38	15	15	182	46	20
2.	Kualitas Pekerjaan	20	189	37	17	17	188	36	22
3.	Ketepatan Waktu	25	195	29	14	21	190	30	22
4.	Kehadiran	28	190	25	20	20	187	30	26
5.	Kemampuan Kerja sama	28	187	31	17	23	191	27	22
JUMLAH KARYAWAN		263 Orang				263 Orang			

Sumber : Data Primer di olah, 2020

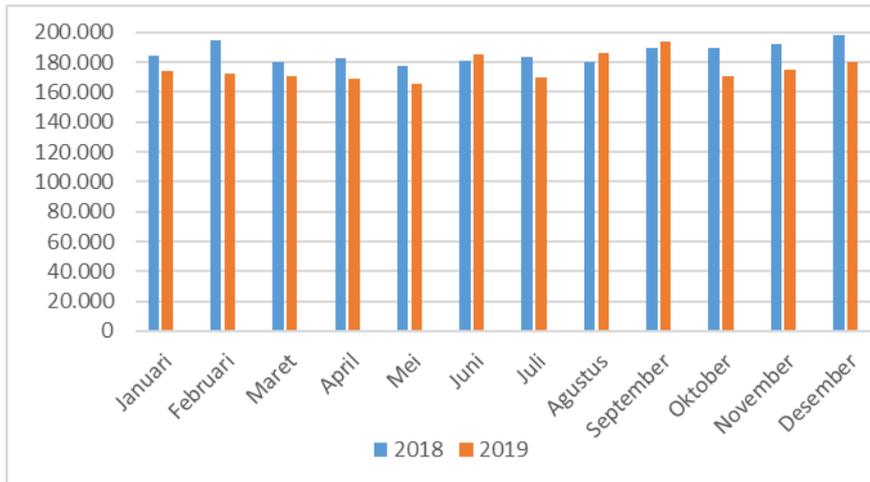
Dari data tabel di atas, dapat diketahui bahwa penilaian hasil kinerja karyawan di PT. Sanpak Unggul pada periode tahun 2018-2019 mengalami penurunan. Untuk indikator penilaian kinerja kuantitas pekerjaan Karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja A (baik sekali) pada tahun 2018 sebesar 20 orang dengan persentase turun ditahun 2019 menjadi 15 orang dengan persentase. Untuk indikator penilaian kinerja kualitas pekerjaan Karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja A (baik sekali) pada tahun 2018 sebesar 20 orang dengan persentase turun ditahun 2019 menjadi 17 orang dengan persentase. Untuk indikator penilaian kinerja Ketepatan waktu Karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja A (baik sekali) pada tahun 2018 sebesar 25 orang dengan persentase turun ditahun 2019 menjadi 21 orang dengan persentase. Untuk indikator penilaian kinerja Kehadiran Karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja A (baik sekali) pada tahun 2018 sebesar 28 orang dengan persentase turun ditahun 2019 menjadi 20 orang dengan persentase. Untuk indikator penilaian kinerja Kemampuan Kerjasama Karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja A (baik sekali) pada tahun 2018 sebesar 28 orang dengan persentase turun ditahun 2019 menjadi 23 orang dengan persentase. Lalu untuk indikator penilaian kinerja Kuantitas pekerjaan karyawan yang mendapat penilaian kinerja B (baik) tahun 2018 sebanyak 190 orang dengan persentase turun pada tahun 2019 menjadi 182 orang dengan persentase. Untuk indikator penilaian kinerja Kualitas pekerjaan karyawan yang mendapat penilaian kinerja B (baik) tahun 2018 sebanyak 189 orang dengan persentase turun pada tahun 2019 menjadi 188 orang dengan persentase. Untuk indikator penilaian kinerja Ketepatan Waktu karyawan yang mendapat penilaian kinerja B (baik) tahun 2018 sebanyak 195 orang dengan persentase turun pada tahun 2019 menjadi 190 orang dengan persentase. Untuk indikator penilaian kinerja Kehadiran karyawan yang mendapat penilaian kinerja B (baik) tahun 2018 sebanyak 190 orang dengan persentase turun pada tahun 2019 menjadi 187 orang dengan persentase. Untuk indikator penilaian kinerja Kemampuan

kerjasama karyawan yang mendapat penilaian kinerja B (baik) tahun 2018 sebanyak 187 orang dengan persentase turun pada tahun 2019 menjadi 191 orang dengan persentase.

Kemudian dengan indikator penilaian kuantitas pekerjaan karyawan yang mendapat penilaian kinerja C (Cukup) tahun 2018 sebesar 38 orang dengan persentase mengalami kenaikan pada tahun 2019 menjadi 46 orang dengan persentase. Untuk indikator penilaian kualitas pekerjaan karyawan yang mendapat penilaian kinerja C (Cukup) tahun 2018 sebesar 37 orang dengan persentase mengalami kenaikan pada tahun 2019 menjadi 36 orang dengan persentase. Untuk indikator penilaian ketepatan waktu karyawan yang mendapat penilaian kinerja C (Cukup) tahun 2018 sebesar 29 orang dengan persentase mengalami kenaikan pada tahun 2019 menjadi 30 orang dengan persentase. Untuk indikator penilaian kehadiran karyawan yang mendapat penilaian kinerja C (Cukup) tahun 2018 sebesar 25 orang dengan persentase mengalami kenaikan pada tahun 2019 menjadi 30 orang dengan persentase. Untuk indikator penilaian kemampuan kerjasama karyawan yang mendapat penilaian kinerja C (Cukup) tahun 2018 sebesar 31 orang dengan persentase mengalami kenaikan pada tahun 2019 menjadi 27 orang dengan persentase.

Selanjutnya diikuti penilaian kinerja indikator kuantitas pekerjaan karyawan yang mendapat penilaian kinerja D (Kurang) di tahun 2018 sebanyak 15 orang dengan persentase naik pada tahun 2019 menjadi 20 orang dengan persentase. Untuk penilaian kinerja indikator kualitas pekerjaan karyawan yang mendapat penilaian kinerja D (Kurang) di tahun 2018 sebanyak 17 orang dengan persentase naik pada tahun 2019 menjadi 22 orang dengan persentase. Untuk penilaian kinerja indikator ketepatan waktu karyawan yang mendapat penilaian kinerja D (Kurang) di tahun 2018 sebanyak 14 orang dengan persentase naik pada tahun 2019 menjadi 22 orang dengan persentase. Untuk penilaian kinerja indikator kehadiran karyawan yang mendapat penilaian kinerja D (Kurang) di tahun 2018 sebanyak 20 orang dengan persentase naik pada tahun 2019 menjadi 26 orang dengan persentase. Untuk penilaian kinerja indikator kemampuan kerjasama karyawan yang mendapat penilaian kinerja D (Kurang) di tahun 2018 sebanyak 17 orang dengan persentase naik pada tahun 2019 menjadi 22 orang dengan persentase. Sedikitnya karyawan yang memiliki nilai kinerja A serta meningkatnya karyawan yang mendapat nilai D, membuat PT. Sanpak Unggul melakukan berbagai cara terbaik untuk meminimalisir kinerja yang di bawah rata-rata dari standar perusahaan yaitu B (Baik).

Perusahaan dalam upaya mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan maka harus dilakukan pengarahan cara bekerja yang baik. PT. Sanpak Unggul memiliki data Hasil Produksi pada periode 2018-2019 sebagai berikut :



(Sumber: HRD PT. Sanpak Unggul Tahun 2018-2019)

Gambar 1.1 Grafik Hasil Produksi PT. Sanpak Unggul pada Tahun 2018-2019 (Dalam Hitungan Pcs)

Dari grafik di atas terlihat bahwa produksi yang dihasilkan karyawan PT. Sanpak Unggul pada periode 2018-2019 tidak stabil. Pada tahun 2018 di bulan Januari-Februari mengalami kenaikan dari 184.500 pcs menjadi 195.000 pcs, sempat terjadi penurunan di bulan Agustus menjadi 180.000 pcs, dan kembali mengalami kenaikan pada bulan Oktober dengan jumlah hasil produksi 189.500 pcs dan pada bulan November 192.000 pcs.

Terlihat pada bulan Januari-Mei 2019 mengalami penurunan yang cukup drastis yaitu 174.000 pcs hingga 165.550, kemudian pada bulan November-Desember kembali mengalami penurunan tingkat hasil produksi 175.000 pcs menjadi 180.000 pcs. PT. Sanpak Unggul mengalami kondisi fluktuatif dari hasil produksi yang dihasilkan pada setiap bulannya, dari tabel hasil produksi terlihat setiap bulan pada periode mengalami jumlah target yang dihasilkan tidak stabil. Dari wawancara yang dilakukan beberapa karyawan tidak memperhatikan dan kurang berkontribusi untuk memberikan masukan agar kinerja karyawan lebih baik. Dapat diindikasikan bahwa rendahnya tingkat kinerja karyawan di PT. Sanpak Unggul.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Salah satunya yaitu dengan cara mengidentifikasi motivasi karyawan, dengan melakukan prasurvey melalui wawancara terhadap karyawan, berikut adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang di berikan kepada karyawan mengenai Motivasi Kerja karyawan PT. Sanpak Unggul, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2 Prasurvey Motivasi kerja karyawan PT. Sanpak Unggul

No	Pertanyaan /Pernyataan	Pilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
KEBUTUHAN FISILOGIS			
1	Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup	14	16
2	Bekerja agar dapat hidup layak	13	17
KEBUTUHAN AKAN RASA AMAN			
3	Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan	12	18
4	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman dan nyaman	15	15
KEBUTUHAN SOSIAL			
5	Suasana kerja yang menyenangkan	14	16
6	Hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan kerja	9	21
KEBUTUHAN PENGHARGAAN			
7	Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik	12	18
8	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	13	17
AKTUALISASI DIRI			
9	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan	10	20
10	Menggunakan pengalaman-pengalaman yang positif	19	11
Total		30 orang	

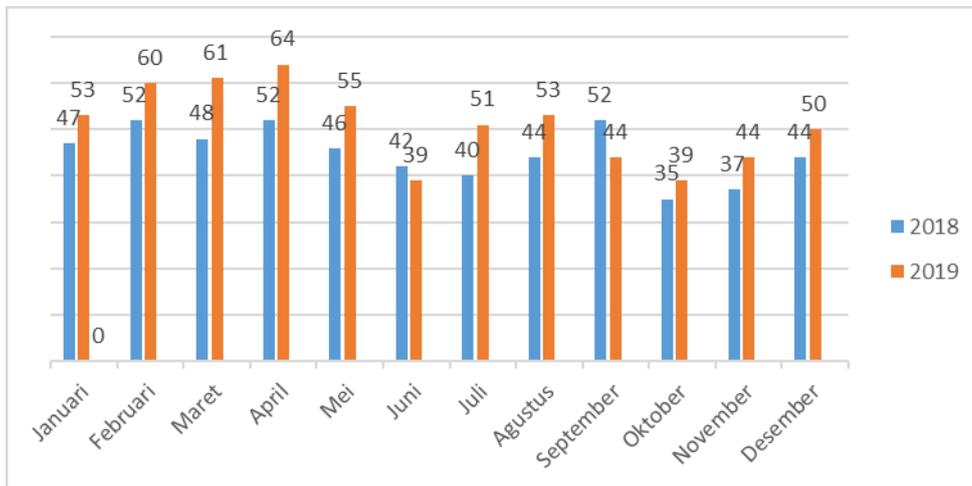
Sumber : Data Primer di olah, 2020

Dari tabel prasurvey di atas menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan menurun, dari daftar pertanyaan atau pernyataan yang dicantumkan sebagian besar karyawan banyak yang menjawab tidak. Pada pilihan pertama dengan pernyataan Kebutuhan Fisiologis dengan jumlah total jawaban yang dominan ke jawaban tidak, banyak karyawan yang mengatakan gaji yang diperoleh kurang memenuhi kebutuhan hidup karena dari uang lembur yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaannya. Pada pilihan kedua dengan pernyataan Kebutuhan akan Rasa Aman dengan jumlah total jawaban yang dominan ke jawaban tidak, ada karyawan yang mengatakan bahwa pemberian jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan tidak seperti yang karyawan harapkan.

Untuk pilihan ketiga dengan pernyataan Kebutuhan Sosial dengan jumlah total jawaban yang dominan ke jawaban tidak, sebagian besar karyawan mengatakan hubungan antara teman kerja dan atasan kurang baik sehingga suasana pada saat bekerja tidak menggairahkan motivasi. Untuk pilihan keempat dengan pernyataan Kebutuhan Penghargaan dengan jumlah total jawaban yang dominan ke jawaban tidak, para karyawan mengatakan kurangnya pemberian bentuk prestasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dan untuk pilihan kelima dengan pernyataan Kebutuhan Aktualisasi Diri dengan jumlah total jawaban yang dominan ke jawaban tidak, karyawan pun mengatakan bahwa kurangnya *training*/pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tidak bisa ditingkatkan.

PT. Sanpak Unggul memiliki jumlah total karyawan sebanyak 263 orang, dalam pra survey di atas peneliti mengambil sampel sebanyak 30 orang karyawan, tabel di atas memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Sanpak Unggul mengalami penurunan motivasi kerja.

Perusahaan dalam upaya mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan maka harus dilakukan pengarahan perilaku disiplin yang baik. PT. Sanpak Unggul memiliki data keterlambatan karyawan periode 2018-2019 sebagai berikut :



Sumber : HRD PT.Sanpak Unggul

Gambar 1.2 Grafik Keterlambatan Karyawan pada PT. Sanpak Unggul

Dari grafik di atas, tingkat keterlambatan pada tahun 2018-2019 tidak stabil. Pada tahun 2018 di bulan Januari-Februari mengalami kenaikan dari 47 karyawan menjadi 52 karyawan, sempat terjadi penurunan kembali di bulan Juni dengan 42 karyawan namun kembali mengalami kenaikan tingkat yang signifikan pada bulan September dengan 52 karyawan dan di bulan November dengan 48 karyawan.

Terlihat pada bulan Januari-April 2019 mengalami kenaikan yang signifikan dari 53 karyawan hingga 64 karyawan, lalu di bulan Mei-September cenderung berfluktuasi. Kemudian pada bulan November-Desember kembali mengalami kenaikan tingkat keterlambatan dari 44 karyawan menjadi 50 karyawan.

PT. Sanpak Unggul menerapkan jam masuk kerja di bagi dalam dua sif yaitu pada pagi dan sore hari, pada pagi hari jam masuk kerja pukul 07.55 WIB dan pada sore hari pukul 15.30 WIB, tetapi pada kenyataannya masih banyak karyawan yang datang terlambat. Dapat diindikasikan bahwa rendahnya motivasi kerja karyawan pada PT. Sanpak Unggul.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sanpak Unggul”** .

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dengan demikian penulis mengidentifikasi masalah mengenai Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanpak Unggul, yaitu :

1. Hasil penilaian kinerja karyawan pada PT. Sanpak Unggul mengalami penurunan
2. Tingkat motivasi kerja karyawan pada PT. Sanpak Unggul mengalami penurunan
3. Hasil produksi karyawan pada PT. Sanpak Unggul mengalami fluktuatif dan kurang maksimal
4. Tingkat keterlambatan karyawan PT. Sanpak Unggul yang tidak stabil setiap bulan

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Motivasi Kerja karyawan pada PT. Sanpak Unggul?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Sanpak Unggul?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sanpak Unggul?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan antara motivasi dengan kinerja karyawan serta memperoleh data dan informasi mengenai Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sanpak Unggul.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun dari tujuan yang ingin peneliti peroleh adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT. Sanpak Unggul
2. Untuk memberikan gambaran mengenai kondisi kinerja karyawan pada PT. Sanpak Unggul
3. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sanpak Unggul

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan informasi atau masukan-masukan yang berharga bagi PT. Sanpak Unggul, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan dan mengembangkan kebijaksanaan yang berhubungan dengan usaha meningkatkan kualitas Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dalam rangka mendokumentasikan dan menginformasikan hasil penelitian di Fakultas

Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen khususnya pada Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Pakuan

2. Dapat disarankan sebagai referensi atau bahan informasi bagi seseorang yang berkepentingan dalam melaksanakan penelitian-penelitian selanjutnya pada bidang yang sama

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Karyawan adalah aset perusahaan yang penting untuk di perhatikan perusahaan sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. menurut Bohlarander dan Snell (2010) MSDM adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja. manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat juga diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. (Mathis dan Jackson, 2012)

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan Menurut Suwanto (2014) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan

Widodo (2015) menjelaskan “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada”. Adapun Marwansyah (2014) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan

karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut Gerry Dessler (2015) berpendapat “*Human resource management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns*”. Sedangkan menurut H. John Bernardin dan Joyce E. A. Russel (2013) mengatakan “*Human Resource Management (HRM) concern with the recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, and promotion of personnel within an organization*”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)
Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
2. Pengorganisasian (*Organization*)
Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan
3. Pengarahan (*Directing*)
Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.
4. Pengendalian (*Controlling*)
Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana

5. *Pengadaan (Procurement)*
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan
6. *Pengembangan (Development)*
Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
7. *Kompensasi (Compensation)*
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.
8. *Pengintegrasian (Integration)*
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.
9. *Pemeliharaan (Maintenance)*
Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan
10. *Kedisiplinan (Discipline)*
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. *Pemberhentian (Separation)*
Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Sedangkan menurut Priansa (2017) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari fungsi manajerial dan operasional.

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan: Proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan.
 - b. Pengorganisasian: Membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai.

- c. Pengarahan: Memberi petunjuk dan mengajak pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan organisasi.
 - d. Pengendalian: Melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana.
2. Fungsi Operasional
- a. Pengadaan Pegawai: Memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.
 - b. Pengembangan: Meningkatkan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
 - c. Kompensasi: Sebagai penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
 - d. Pengintegrasian: Penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan organisasi dan masyarakat.
 - e. Pemeliharaan: Berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.
 - f. Pensiun: Berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada organisasi.

Menurut Marwansyah (2016) fungsi-fungsi tersebut adalah perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembang SDM, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, penelitian sumber daya manusia. Penjelasan spesifik dalam setiap fungsi tersebut meliputi :

1. Perencanaan sumber daya manusia: Mengkaji kebutuhan SDM untuk menjamin tersedia tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi yang dibutuhkan.
2. Rekrutmen dan Seleksi: proses penarikan perhatian sejumlah calon karyawan potensial dan pemilihan orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan.
3. Pengembang SDM: Untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui pelatihan pendidikan dan pengembangan.
4. Kompetensi: Semua imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya.
5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja.
6. Hubungan Industrial: Sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah.

Menurut Husein Umar (Dalam Edy Sutrisno 2009) dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas 3 fungsi, yaitu:

1. Fungsi Manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
2. Fungsi Oprasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi Ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Sedangkan Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut.

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Sedangkan Menurut Edy Sutrisno (2016), tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur MSDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan kondisi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.

6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Adapun Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah peningkatan efisiensi, peningkatan efektivitas, peningkatan produktivitas, rendahnya tingkat perpindahan pegawai, rendahnya tingkat absensi, tingginya kepuasan kerja karyawan, dan rendahnya complain. (Darodjat, 2014).

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Saat ini dalam konteks dunia kerja setiap mereka yang memulai kerja diharuskan selalu mengisi perjalanan rutinitasnya dengan penuh motivasi, karena motivasi tersebut mendorong timbulnya semangat kerja yang maksimal. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Winardi mengemukakan (2016) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. (Hasibuan, 2017). Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula (Siagian, 2015).

Sementara itu, motivasi juga merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, kami berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan kami terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut (Priansa, 2017). Selanjutnya menurut Lita Wulantika (2012) Motivasi merupakan motor penggerak yang berada dalam diri manusia, sangat penting untuk terus menerus digerakkan karena dengan motivasi kehidupan manusia akan lebih baik.

Menurut Mc. Donald dalam sadirman (2012) mengatakan bahwa, “motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan”. Sedangkan menurut David Mc Cleland dalam Hasibuan (2016) teori motivasinya mengatakan bahwa Produktifitas seseorang dapat ditentukan oleh “virus mental” yang ada

padadirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 (tiga) golongan kebutuhan, yaitu: *need of achievement* (kebutuhan untuk keberhasilan), *need of affiliation* (kebutuhan untuk memperluas keberhasilan), dan *need of power* (kebutuhan untuk menguasai sesuatu).

Anoraga Panji (2014) mengatakan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan menurut Widodo (2015) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Stephen P. Robbins dan Mary Counter (2012) menyatakan bahwa; *“Motivation is the willingness to expend high levels of effort for the purpose of the organization, which is conditioned by the ability of an effort to meet individual needs. In line with this opinion”*. Namun menurut George R. dan Leslie W (2010) Mengatakan bahwa *“motivation is getting a person to exert a high degree of effort”*.

Dari pengertian-pengertian di atas, penulis dapat mengetahui bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dan giat untuk mencapai suatu tujuan dan mendapatkan kepuasan.

2.2.2 Teori-Teori Motivasi Kerja

Berikut adalah beberapa teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli (Sedarmayanti, 2017) antara lain :

1. Teori Motivasi Kebutuhan dari Abraham Maslow Teori ini menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis yaitu :
 - a. Kebutuhan fisik
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan social
 - d. Kebutuhan pengakuan
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri

2. Teori X dan Y

Teori ini dicetuskan oleh McGregor menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis

manusia X tidak punya inisiatif dan senang diarahkan, sedangkan jenis manusia Y adalah sebaliknya.

3. *Three Needs Theory*

Teori ini dikemukakan oleh David Mc Clelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu :

- a. Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
- b. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
- c. Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

4. *ERG Theory*

Clayton P. Alderfer, mengemukakan teorinya dengan nama teori ERG yaitu *Existence, Relatedness, Growth*. Teori ini merupakan modifikasi dari teori Abraham Maslow. Teori ini menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan manusia:

- a. *Existence* Berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya.
- b. *Relatedness* Berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
- c. *Growth* Berhubungan dengan kebutuhan perkembangan diri.

5. *Theory Dua Faktor*

Teori ini disebut juga *motivation-hygiene theory* dan dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasi sebuah kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan-ruangan, dan lain-lain disebut *job content*, dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang disebut *job context*.

Menurut Priansa (2017) mengemukakan teori-teori motivasi sebagai berikut:

1. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical Of Needs Thry*)

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan akan harga diri
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

2. Teori Kebutuhan Berprestasi

Menurut McClelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi memiliki tiga ciri umum yaitu:

- a. Sebuah referensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan normal.
 - b. Menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain.
 - c. Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.
3. Teori Clayton Alderfer (Teori “ERG”)

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG”, akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu:

E = *Existence* (Kebutuhan akan eksistensi)

R = *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain)

G = *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan)
 4. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Teori yang dikembangkan dikenal dengan model Dua Faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turun menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.
 5. Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima.
 6. Teori Pencapaian Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional, yaitu:

 - a. Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian
 - b. Tujuan-tujuan mengatur upaya
 - c. Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi
 - d. Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.
 7. Teori Victor H.Vroom (Teori Harapan)

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tingkatan akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dari jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.
 8. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Dalam hal ini berlakulah apa yang dikenal dengan “hukum pengaruh” yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku

yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan.

9. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Menurut model ini, motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah: Persepsi seseorang mengenai diri sendiri; Harga diri; Harapan pribadi; kebutuhan; kepuasan kerja; prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: Jenis dan sifat pekerjaan; kelompok kerja dimana seseorang bergabung; organisasi tempat bekerja; situasi lingkungan pada umumnya; sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya. Interaksi positif antara kedua kelompok faktor tersebut pada umumnya menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi.

10. Teori Evaluasi Kognitif

Teori ini menegaskan bahwa ketika motivator ekstrinsik digunakan oleh organisasi, misalnya gaji dibayarkan sebelum bekerja, maka motivator instrinsik akan menurun.

11. Teori Motivasi Douglas McGregor

McGregor melalui teorinya ini berusaha menonjolkan sisi peranan sentral yang dimainkan manusia dalam organisasi dengan menempatkan beberapa aspek penting yang berhasil disadap dari hakikat manusia itu sendiri. Pada konsep teori X dan Y tersebut Douglas McGregor memberi rekomendasi tentang tipe manusia ada dua kategori, yaitu:

- a. Tipe manusia dengan posisi teori X adalah cenderung memiliki motivasi rendah dan malas dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.
- b. Tipe manusia dengan posisi teori Y adalah cenderung memiliki motivasi tinggi dan senang dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.

Menurut Fahmi (2014) teori motivasi sebagai berikut:

1. Teori Kebutuhan Maslow

Teori kebutuhan Maslow sudah lama dikenal sebagai teori yang sangat realistis untuk diterapkan. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul "*Motivation and Personality*". Banyak kalangan akademis dan praktisi bisnis yang menempatkan konsep ini dalam melihat pengaruh motivasi yang dibangun secara strategis.

Dalam konsep Motivasi Maslow bahwa manusia tersebut memiliki 5 (lima) tingkat kebutuhan, dimana setiap tingkatan (*Hierarchy*) akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan yang di bawahnya dan seterusnya. Adapun tiap tingkatan atau hierarki dari kebutuhan menurut teori Abraham H. Maslow adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Teori Kebutuhan
Menurut Teori Abraham H. Maslow Fahmi (2014)

- a. *Physiological needs*
Physiological needs (kebutuhan fisiologis) adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan dan papan.
- b. *Safety and Security needs*
Safety and Security needs (kebutuhan rasa aman dan perlindungan) adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Pada kebutuhan tahap kedua ini seorang individu menginginkan terpenuhinya rasa keamanan. Kebutuhan rasa aman dapat terpenuhi dalam berbagai bentuk seperti:
 - 1) Karyawan yang bekerja mampu untuk menyetor gaji untuk ditabung,
 - 2) Bagi seorang karyawan memiliki pekerjaan yang ada jaminan pensiun, asuransi kesehatan/jiwa, dan sejenisnya,
 - 3) Kondisi kerja yang menyenangkan, termasuk memiliki pimpinan yang aspiratif,
 - 4) Keamanan tempat tinggal.
- c. *Socials needs*
Socials needs (kebutuhan sosial), pada kebutuhan ini mencakup perasaan seseorang seperti termilikinya cinta, sayang, keluarga yang bahagia dengan suami/istri dan memperoleh anak dari perkawinan yang sah, tergabung dalam organisasi sosial. Kebutuhan sosial disini memperlihatkan seseorang yang membutuhkan pengakuan atau kehormatan dari orang lain.
- d. *Esteem needs*
Esteem needs (kebutuhan akan penghargaan), pada kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri. Harga diri atau respek diri ini tergantung keinginan akan kekuatan, kompetensi, kebebasan, dan kemandirian. Ia juga bertalian dengan *achievement motivation*, dorongan untuk berprestasi. Pada tahap prestasi ini seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk

memperlihatkan prestasi yang dimiliki, serta prestasi tersebut selanjutnya diinginkan orang lain mengetahuinya dan menghargai atas prestasi yang telah diperolehnya tersebut.

e. *Self-actualization needs*

Self-actualization needs (kebutuhan aktualisasi diri), yaitu kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhi keinginan untuk aktualisasi diri, yaitu ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya. Kondisi ini terapkan dalam bentuk pekerjaan yang dijalani sudah lebih jauh dari sekedar rutinitas namun pada sisi yang jauh lebih menantang dan penuh dengan kreatifitas tingkat tinggi. Serta karya-karya yang dihasilkan oleh dirinya dianggap luar biasa dan sangat patut untuk dihargai.

2. Teori Herzberg

a. *Motivation factors*

Pada motivasi ini ada yang harus diingat dan dimengeti. Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, dan peluang untuk bertumbuh. Lebih jauh menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan dari orang lain.

b. *Hygiene factors*

Melihat bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja.

3. Teori Mc. Clelland

Teori ini menyatakan bahwa seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang dapat memotivasi gairah kerja adalah.

- a. Kebutuhan akan prestasi
- b. Kebutuhan akan afiliasi
- c. Kebutuhan akan kekuasaan

4. Teori X dan Y McGregor

McGregor melalui teorinya ini berusaha menonjolkan sisi peranan sentral yang dimainkan manusia dalam organisasi dengan menempatkan beberapa aspek penting yang berhasil disadap dari hakikat manusia itu sendiri. Pada konsep teori X dan Y tersebut Douglas McGregor memberi rekomendasi tentang tipe manusia ada dua kategori, yaitu:

- a. Tipe manusia dengan posisi teori X adalah cenderung memiliki motivasi rendah dan malas dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.

- b. Tipe manusia dengan posisi teori Y adalah cenderung memiliki motivasi tinggi dan senang dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.

2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) tujuan pemberian motivasi yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Berkaitan dengan bahasan tentang tujuan motivasi kerja ini, berikut ini dikemukakan pendapat seorang ahli dalam bidang manajemen. Hasibuan (2017) mengemukakan sebagai berikut:

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

Terdapat beberapa tujuan dan manfaat motivasi menurut Malayu (2015) antara lain:

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

Menurut Sunyoto Danang (2012) tujuan motivasi antara lain :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan motivasi kerja terhadap karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan dan dalam motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap karyawan perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2015), Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Indikator motivasi kerja meliputi:

Faktor Intrinsik:

1. Persepsi seseorang mengenai diri-sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Faktor Ekstrinsik:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja di mana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat bekerja
4. Situasi lingkungan pada umumnya
5. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja menurut Edy Sutrisno (2016) antara lain sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja
2. Prestasi yang diraih
3. Peluang untuk maju
4. Pengakuan orang lain
5. Kemungkinan pengembang karir
6. Tanggung jawab

Menurut Donni (2016) terdapat dimensi dan indikator motivasi kerja dengan ukuran teori Abraham Maslow, yaitu terdiri atas:

1. Kebutuhan Fisiologis, kebutuhan paling dasar atau terendah, dengan indikator yaitu untuk pemenuhan kebutuhan hidup individu/karyawan.
2. Kebutuhan Rasa aman, kebutuhan akan perlindungan dari ancaman lingkungan kerja. Terdapat beberapa indikator kebutuhan rasa aman, yaitu:

- a. Jaminan kesehatan karyawan,
 - b. Jaminan hari tua karyawan, dan
 - c. Jaminan kecelakaan karyawan.
3. Kebutuhan Sosial, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi, dan berafiliasi. Terdapat beberapa indikator kebutuhan sosial, yaitu:
 - a. Komunikasi seluruh karyawan, dan
 - b. Kerja sama karyawan.
 4. Kebutuhan Harga diri, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain, yaitu penghargaan atas kinerja yang dicapai.
 5. Kebutuhan Aktualisasi diri, kebutuhan untuk berpendapat, menunjukkan kemampuan/skill dan memberikan ide-ide terhadap sesuatu. Indikator dalam kebutuhan aktualisasi diri yaitu dorongan untuk menjadi yang terbaik.

Menurut wibowo (2011), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi :
 - a. Target kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Tanggung jawab
 - d. Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
 - a. Komunikasi
 - b. Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
 - a. Pemimpin
 - b. Duta perusahaan
 - c. Keteladanan

Sementara itu menurut George dan Jones (dalam Dharmayanti, 2015) indikator motivasi kerja meliputi:

1. Arah perilaku (*direction of behaviour*)
2. Tingkat usaha (*level of effort*)
3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*).

Berdasarkan uraian di atas, motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan giat untuk mencapai suatu tujuan dan mendapatkan kepuasan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Anwar Prabu Mangkunegara (2015) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun Menurut Henry Simamora dalam Putri (2013) kinerja mengacu kepada tingkat pencapaian tugas-tugas yang 12 membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjutak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Kinerja juga 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 untuk menjalankan tugas (Edy Sutrisno, 2016).

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan Kinerja menurut Siswanto Bedjo (2015) berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Sementara itu, Wibowo (2016) mengartikan “Kinerja Pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakann dan bagaimana cara mengerjakanya”. Sedangkan menurut Robbins yang diterjemahkan oleh Angelica (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

Kinerja adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Edison, 2016). Sedangkan menurut Foster dan Seeker dalam Widodo (2015) kinerja

adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku.

Menurut Gary Dessler (2015) mengemukakan bahwa, “Kinerja adalah sebagai berikut: *“The willingness of a person or group of people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected results”*. Sedangkan kinerja menurut Moehariato (2012) menjelaskan Kinerja berasal dari kata *to perform* dengan beberapa entitas yaitu :

1. Melakukan, menjelaskan, melaksanakan (*to do or carry of a execute*).
2. Memenuhi atau melaksakan kewajiban atau nazar (*to do discharge of fulfil as vow*).
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete of an undrestan king*).
4. Melakukan sesuatu yang di harapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Selanjutnya menurut Malthis dan Jackson (2012) menyatakan *“Performance is basically what employees do or don't do. employee performance is what affects how many they are contribute to the organization”*.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengetahui bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robbins dalam Maulana (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

1. Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
2. Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
3. Komitmen
4. Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
5. Motivasi.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah, gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016):

1. Kemampuan dan Keahlian Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
3. Rancangan Kerja Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.
5. Motivasi Kerja Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya Kepemimpinan Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.
8. Budaya Organisasi Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan

Menurut A. Dale Timple (dalam Mangkunegara, 2011) faktor-faktor kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dikaitkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja karyawan yang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan karyawan itu termasuk dalam tipe pekerja keras, sedangkan karyawan yang mempunyai kinerja buruk disebabkan oleh kemampuan rendah dan karyawan tersebut tidak ada upaya-upaya untuk memperbaiki skill atau kemampuannya. Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Simamora (2015) Mengatakan, kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

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

Dari uraian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi, yaitu kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Menurut Mila Badriyah (2015) mendefinisikan penilaian kerja (*performance appraisal*) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manager. Manager menilai prestasi seorang karyawan bawahan secara akurat, dan menyampaikan hasil penilaian tersebut tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi karyawan yang bersangkutan. Dari hasil pembahasan diatas, maka pelaksanaan penilaian prestasi kerja di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Dengan penilaian prestasi pihak. Sedangkan Menurut Subekhi dan Jauhar (2012) Mengatakan “Penilaian kinerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan”.

Performance appraisal atau penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu (Wibowo, 2016). Menurut Dessler (2013) penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi kinerja pegawai saat ini atau yang terdahulu berbanding dengan standar kinerja yang ada.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang (Widodo, 2015). Sedangkan Menurut Bacal (2012) dalam Wibowo penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Sedangkan Menurut Hasibuan (2017) Penilaian kinerja adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya. Pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai (Armstrong dalam Priansa, 2017)

Menurut Veithzal Rivai dalam Suwanto dkk (2011), penilaian kerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku hasil dan termasuk tingkat ketidakhadiran dimana penilaian tersebut dilakukan oleh atasannya, dengan demikian penilaian kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawab dalam tugasnya sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik

Berdasarkan uraian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa, penilaian kinerja adalah evaluasi untuk mengetahui kinerja karyawan untuk pengambilan keputusan dan kebijakan karyawan.

2.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Fahmi (2014) penilaian kinerja memiliki beberapa manfaat yaitu:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Menurut Allen dalam Wibowo (2016) menjelaskan manfaat penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja setiap tahun,
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil, dan
3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
2. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat

6. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie (2017) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan”.

Menurut Suyadi Prawisentono dalam Murty (2012) berpendapat bahwa, “manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan”. Disamping itu penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut akan menambah motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi, karena masing-masing dapat bekerja lebih baik dan benar sesuai dengan tanggung jawabnya.

Manfaat penilaian kinerja menurut Marwansyah (2016) adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengukur kinerja secara fair dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapat imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.
2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan-tujuan pengembangan yang spesifik
3. Untuk mengembangkan tujuan karier sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat menarik kesimpulan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian dan sebagai dasar pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan wewenang seperti: promosi, transfer dan pemberhentian serta untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan guna memperbaiki kinerja.

2.3.5 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

1. Kualitas (mutu)
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula

sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas (jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerja sama antar karyawan
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain
5. Penekanan biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
6. Pengawasan
Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Indikator yang menjadi ukuran kerja menurut Wilson Bangun (2012) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas, meliputi jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
2. Kualitas, meliputi pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keretampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan Waktu, merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.
4. Kehadiran, meliputi kehadiran masuk kerja, pulang kerja, izin, dan tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja.
5. Kemampuan Bekerjasama, yaitu kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. **Kuantitas**
Hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. **Kualitas**
Hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. **Efisiensi**
Dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. **Disiplin**
Kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. **Inisiatif**
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit
6. **Ketelitian**
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. **Kepemimpinan**
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. **Kejujuran**
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. **Kreativitas**
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Dessler (2010) menjabarkan indikator dari kinerja dalam beberapa poin, yaitu:

1. **Kualitas kerja** adalah sebuah standart hasil pekerjaan, yang menggambarkan kemampuan pengerjaannya,
2. **Produktivitas** adalah hasil kerja yang diperoleh pekerja, dalam lama waktu yang telah ditentukan,
3. **Pengetahuan mengenai pekerjaan** adalah kecakapan pekerja, dalam memahami bidang tugas pekerjaannya,
4. **Kepercayaan** adalah bentuk pelimpahan tanggung jawab pekerjaan kepada karyawan, sehingga dapat dipercaya menyelesaikan tugas pekerjaan,
5. **Ketersediaan** adalah bentuk kepatuhan karyawan terhadap aturan, sehingga mampu mengoptimalkan waktu operasinal dalam bekerja,

6. Kebebasan adalah bentuk kemandirian dan pemberian ruang bagi karyawan, untuk menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

Edison (2016) menyatakan tolak ukur kinerja ada empat indikator yang terdiri dari

1. Target, yaitu tingkat pencapaian target yang dicapai
2. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan..
3. Waktu yaitu tingkat ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja efektif dan jam kerja yang hilang.
4. Taat asas, yaitu tingkat kebenaran dalam proses, tingkat transparansi dan pertanggungjawaban.

Berdasarkan uraian dari para ahli di atas, dapat diketahui bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sanpak Unggul.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Ragil Permansari Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang Indonesia	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang	Independen X1:Motivasi X2:Lingkungan Kerja Dependen Y: Kinerja	Motivasi (X1) 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi diri Lingkungan Kerja (X2) 1. Hubungan karyawan 2. Suasana Kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Keamanan Kinerja (Y) 1. Kuantitas 2. Kualitas	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 0,05. Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel motivasi $t_{hitung} = 6,023$ dengan nilai $sig = 0,000 < 0.05$, H_0 ditolak H_a diterima, jadi H_1 yang menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja terbukti. Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel lingkungan kerja $t_{hitung} = 5,379$ dengan nilai $sig = 0,000 < 0.05$, H_0 ditolak H_a diterima, jadi H_2 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja terbukti. Dengan demikian variable motivasi dan	Jurnal Universitas Negeri Semarang Indonesia 2013 ISSN 2252-6552

No.	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
				3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kehadiran	lingkungan kerja berpengaruh secara parsial hitung = 5,379 dengan nilai sig = 0,000 < 0.05, Ho ditolak Ha diterima, jadi H2 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja terbukti. Dengan demikian variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Nilai Adjusted R2 = 0.554 = 55,4%, hal ini berarti variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja sebesar 55,4%, dan sisanya 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.	
2	Kiki Cahaya Setiawan Fakultas Ushuluddin dan Pemikiran Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang	Independen: Motivasi Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja (X): 1.Valence, 2.Expectancy, 3.Instrumentality Kinerja (Y): 1.Hasil kerja 2.Kompetensi kerja 3.Efektifitas pribadi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Dengan besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,517. Pengujian dengan t statistik menunjukkan bahwa nilai thitung (11,257) > ttabel (1,970). Hal tersebut mengindikasikan penolakan Ho yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”.	Jurnal Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang 2015 ISSN: 2502-728X
3	Akmal Umar	Pengaruh Upah,	Independen X1: Upah	Independen X1: Upah	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dalam	Jurnal Sekolah

No.	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
	Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Makassar	Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar	X2: Motivasi Kerja X3: Kepuasan Kerja Dependen: Kinerja Pekerja	X2: Motivasi Kerja X3: Kepuasan Kerja Dependen: Kinerja Pekerja	penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja pada industri manufaktur di Kawasan Industri Makassar. Setelah dilakukan pengujian, telah terbukti dan dapat diterima secara signifikan. Hubungan ini terlihat pada Tabel 4 yang memperlihatkan koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja pekerja sebesar 0,22 ($t_{hitung} 6,91 > 1,96$ signifikan). Artinya motivasi kerja yang terdiri dari perasaan senang, perasaan rela bekerja, perasaan memiliki, keinginan berprestasi dan keinginan berkegiatan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja yang terdiri atas kualitas kerja, kuantitas kerja, kreativitas kerja, efektivitas kerja, dan tepat waktu penyelesaian kerja.	Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Makassar 2015 ISSN: 1693-5241
4	Muhamad Alwi Universitas Swadaya Gunung Jati	Pengaruh Kompensasi Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Xyz	Independen X1: Kompensasi X2: Kompetensi X3: Motivasi Dependen Y: Kinerja	X1: Kompensasi X2: Kompetensi X3: Motivasi Y: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi dan kompetensi signifikan mempengaruhi motivasi sebesar 0.730 dan 0.249. Variabel kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi sebesar 81.80% dan sebesar 18.20% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Variabel kompensasi, kompetensi, dan motivasi signifikan mempengaruhi kinerja sebesar 0.203, 0.083, dan 0.727. Variabel kompensasi, kompetensi, dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja sebesar 94.10% dan sebesar 5.90% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Total pengaruh kompensasi	Jurnal Universitas Swadaya Gunung Jati 2017 ISSN 2442-5176

No.	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
					terhadap kinerja dari pengaruh jalurnya sebesar 0.734 dan total pengaruh kompetensi terhadap kinerja dari pengaruh jalurnya sebesar 0.264. Dengan demikian CV. XYZ perlu memperhatikan kompensasi, kompetensi dan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.	
5	1. Ni Made Nurcahyani 2. I.G.A. Dewi Adnyani Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Independen X1: Kompensasi X2: Motivasi Dependen Y: Kepuasan Kerja Y: Kinerja	X1: Kompensasi X2: Motivasi Y ₁ : Kepuasan 1. Penghasilan 2. Rekan kerja 3. Kesempatan 4. Berkembang 5. Pekerjaan itu sendiri 6. supervise Y ₂ : Kinerja Karyawan 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Jangka waktu 4. Kehadiran 5. Sikap kooperatif	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa Nilai error term (e) sebesar 0,190, dimana memiliki arti kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh faktor luar dari kompensasi dan motivasi sebesar 90,0 persen. Oleh karena Standardized Coefficients Beta = 0,211 dan Sig t = 0,022 ≥ 0,05 maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Oleh karena Standardized Coefficients Beta = 0,312 dan Sig t = 0,001 ≤ 0,05 maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai error term (e) sebesar 0,281, dimana memiliki arti kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh faktor luar dari kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja sebesar 84,8 persen. Oleh karena Standardized Coefficients Beta = 0,184 dan Sig t = 0,039 ≥ 0,05 maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Oleh karena Standardized Coefficients Beta = 0,243 dan Sig t = 0,008 ≥ 0,05 maka dapat disimpulkan motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan.	Jurnal Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia 2016 ISSN 2302-8912

2.5 Kerangka Pemikiran

Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, mengerahkan, menggerakkan potensi seseorang. Merihot (dalam Marliani, 2015) Berpendapat bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras.

Apabila motivasi kerjanya tinggi maka berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya, jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula (Siagian, 2015). Menurut Teori Donni (2016), indikator motivasi adalah sebagai berikut: kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan Harga diri, kebutuhan aktualisasi diri.

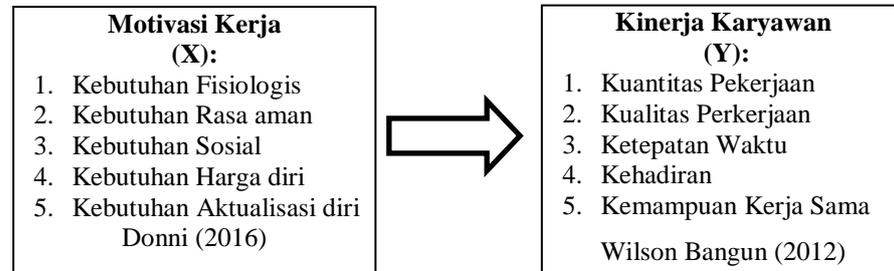
Secara garis besar terkait permasalahan yang dihadapi oleh PT. Sanpak Unggul yaitu pada motivasi kerja dan kinerja karyawan, terlihat pada penilaian kinerja yang menurun, hasil produksi yang dihasilkan tidak stabil, dan tingkat motivasi kerja yang menurun. Maka penulis menggunakan metode verifikatif bersifat *explanatory survey* yang menjelaskan *causal* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat, agar dapat melihat apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2015) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Menurut Wilson Bangun (2012) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan cukup, maka kinerja yang diberikan juga akan bagus. Indikator yang menjadi ukuran kerja yaitu: Kuantitas Pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kerjasama. . Hal itu juga dapat dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Ragil Permansari (2013), Kiki Cahaya Setiawan(2015), Akmal Umar (2015), Muhamad Alwi (2017), Nurcahyani & Adnyani (2016). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan jurnal penelitian sebelumnya yang tercantum di tabel bahwa yang menjadi referensi penulis adalah penelitian dari Ragil permansari dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang”, dengan indikator variabel yang sama antara Motivasi dan

Kinerja, penelitian tersebut dapat menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga penulis menjadikannya referensi untuk penelitian yang sedang berlangsung.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- Hipotesis 1 : Diduga motivasi kerja karyawan di PT. Sanpak Unggul cukup baik
 Hipotesis 2 : Diduga kinerja karyawan di PT. Sanpak Unggul cukup baik.
 Hipotesis 3 : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sanpak Unggul

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian verifikatif bersifat *explanatory survey* yang menjelaskan *causal* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan membuktikan hubungan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian verifikatif menggunakan statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya tersebut dapat diberlakukan untuk populasi.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian yang penulis teliti adalah motivasi kerja (X) yaitu: Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Harga diri, Kebutuhan Aktualisasi diri. Serta kinerja karyawan (Y) yaitu: Kuantitas Pekerjaan, Kualitas Perkerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, Kemampuan Kerja Sama, yang dilakukan di PT.Sanpak Unggul.

Penelitian ini menggunakan unit analisis yang akan dilakukan adalah *individual*, yang menjadi objeknya merupakan karyawan pada PT. Sanpak Unggul yang berjumlah 263 orang. Penulis melakukan penelitian pada PT. Sanpak Unggul yang berlokasi di Jl. Pancasila IV Desa Cicadas RT 03 RW 01 Gunung Putri, Bogor, Jawa Barat, 16965.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif yang meliputi:

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dengan para karyawan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak manajemen perusahaan pada PT. Sanpak Unggul.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kualitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan ke dalam kuesioner tersebut.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian ini, sumber data yang diperoleh dan digunakan dari sumber sebagai berikut:

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap pihak HRD dan beberapa karyawan, hasil observasi dan memberikan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan kepada karyawan pada PT. Sanpak Unggul.

2. Data Sekunder

Dalam hal ini data sekunder didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari buku referensi, internet, jurnal, dan data-data yang tersedia pada PT. Sanpak Unggul.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X)	1. Kebutuhan fisiologis	Pemenuhan kebutuhan dasar manusia	Ordinal
		Bekerja agar dapat hidup layak	Ordinal
		Merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan	Ordinal
	2. Kebutuhan akan rasa aman	Pemenuhan kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental	Ordinal
		Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan	Ordinal
		Kondisi lingkungan kerja yang memadai	Ordinal
	3. Kebutuhan sosial	Hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan kerja	Ordinal
		Menikmati kerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri	Ordinal
		Mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja	Ordinal
	4. Kebutuhan Harga diri	Status	Ordinal
		Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik	Ordinal
		Memiliki kemungkinan lebih besar dalam membina hubungan interpersonal	Ordinal
	5. Kebutuhan Aktualisasi diri	Pekerjaan yang kreatif dan menantang	Ordinal
		Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja	Ordinal
		Menggunakan pengalaman-pengalaman yang positif	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kuantitas Pekerjaan	Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan	Ordinal
		Target Penjualan	Ordinal
		Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan	Ordinal
	2. Kualitas Pekerjaan	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan	Ordinal
		Bekerja sesuai dengan prosedur	Ordinal
		Pengetahuan yang dimiliki bisa dipakai dalam bekerja	Ordinal
	3. Ketepatan Waktu	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Disiplin dan fokus terhadap pekerjaan	Ordinal
		Kesesuaian jam kerja	Ordinal
	4. Kehadiran	Kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan	Ordinal
		Disiplin Waktu	Ordinal
		Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	Ordinal
	5. Kemampuan Kerja sama	Kerjasama antar karyawan	Ordinal
		Memberi bantuan kepada teman	Ordinal
		Konsisten dengan pekerjaan	Ordinal

3.5 Metode Penarikan Sampel

Untuk mengetahui jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode slovin dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 dan selang kepercayaan sebesar 95% diantaranya sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n : Ukuran sampel yang akan diambil

N : Jumlah populasi yang diambil

e : Tingkat signifikan/error

(Sugiyono, 2015)

$$n = \frac{263}{1 + 263(0.05)^2}$$

$$= 158,67 \text{ di bulatkan menjadi } 159$$

Jadi, jumlah sampel yang akan diambil yaitu sebanyak 159 orang. Peneliti menggunakan sampel dari populasi karyawan sebanyak 263 orang yang berada di PT.Sanpak Unggul. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *probability sampling*, dengan teknik *simple random sampling* yang artinya dilakukan secara acak dan sederhana. Dengan metode ini sampel dipilih langsung dari populasi dan besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sama besar.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis untuk melengkapi, memenuhi dan menyusun penelitian ini melalui jenis data primer dan data sekunder.

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan sampel data sebagai berikut:
 - a. Survey yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber/responden. Metode ini ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data metode survey ini adalah dengan cara.
 - b. Wawancara (*interview*) yaitu memperoleh data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dan berkepentingan dengan penelitian ini guna memberikan dan memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan objek yang diteliti. Wawancara dilakukan dengan pihak HRD PT. Sanpak Unggul .
 - c. Kuesioner (Angket) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini penulis memberikan kuesioner dengan beberapa pertanyaan yang dibagikan kepada para

karyawan PT.Sanpak Unggul. Dari prosedur pengumpulan data dengan kuesioner ini, peneliti menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert ini digunakan untuk mengetahui beberapa banyak responden yang menjawab setiap pertanyaan atau pernyataan dengan 5 (lima) pilihan jawaban.

Tabel 3.2 Bobot Nilai Jawaban Skala Likert Variabel X (Motivasi)

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STK)	1

Tabel 3.3 Bobot Nilai Jawaban Skala Likert Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Jawaban	Bobot
Selalu (S)	5
Sering (S)	4
Jarang (J)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

(Sugiyono, 2015)

2. Data Sekunder

Penelitian digunakan untuk memperoleh data sekunder dan landasan teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini data didapatkan melalui buku referensi, internet, jurnal dan literature lainnya yang berkaitan dengan masalah atau objek yang diteliti.

3.7 Uji Kualitas

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015) Uji validitas digunakan untuk menghitung regresi antar nilai masing-masing pernyataan dengan nilai total, menghitung korelasi menggunakan rumus *product moment* jika butir kuesioner relatif banyak.

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

Keterangan:

n = Jumlah responden

y = Skor total tiap responden

x = Skor tiap butir soal untuk setiap responden

$\sum x$ = Jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y

(Sugiyono, 2015)

Kriteria pengujiannya adalah:

1. *Item* pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$
2. *Item* pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$.

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *Correctes Item*. Total *corrected* untuk mengetahui apakah tiap-tiap item valid atau tidak. Penulis menggunakan bantuan program SPSS 23 untuk mencari r_{tabel} dengan $n = 159$, digunakan tingkat signifikansi 5% dengan $df = n-2$, sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,156.

Uji validitas variabel motivasi kerja dilakukan terhadap 5 indikator yang dijabarkan 15 dimensi motivasi kerja dengan menggunakan perhitungan menggunakan program SPSS 23 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Pertanyaan /Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
KEBUTUHAN FISIOLOGIS					
1	Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan	0,363	0,156	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai ketentuan yang berlaku	0,709	0,156	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Perusahaan menyediakan makan siang pada jam istirahat	0,623	0,156	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
KEBUTUHAN AKAN RASA AMAN					
4	Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan itu sudah aman dan memadai	0,749	0,156	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik	0,759	0,156	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup nyaman	0,753	0,156	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
KEBUTUHAN SOSIAL					
7	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku	0,716	0,156	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik	0,723	0,156	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	Suasana kerja menyenangkan dan nyaman	0,802	0,156	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
KEBUTUHAN HARGA DIRI					
10	Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini	0,745	0,156	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan memberikan sanksi bagi yang tidak berprestasi	0,694	0,156	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan dalam pengambilan keputusan di dalam perusahaan	0,37	0,156	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
AKTUALISASI DIRI					
13	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang	0,691	0,156	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja	0,645	0,156	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan	0,711	0,156	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan tabel hasil uji validitas motivasi kerja di atas, dengan kriteria r_{tabel} 0,156 seluruh soal motivasi kerja yang berjumlah 15 soal hasilnya valid.

Uji validitas variabel kinerja karyawan dilakukan terhadap 5 indikator yang dijabarkan menjadi 15 soal kinerja karyawan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 23 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan /Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
KUANTITAS PEKERJAAN					
1	Hasil Pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan	0,713	0,156	$r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$	Valid
2	Saya mampu melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan	0,669	0,156	$r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$	Valid
3	Saya melakukan pekerjaan tanpa harus dibantu karyawan lain	0,57	0,156	$r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$	Valid
KUALITAS PEKERJAAN					
4	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan	0,703	0,156	$r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$	Valid
5	Saya cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan	0,523	0,156	$r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$	Valid
6	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan	0,711	0,156	$r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$	Valid
KETEPATAN WAKTU					
7	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0,761	0,156	$r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$	Valid
8	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu lebih cepat dari yang perusahaan tentukan	0,653	0,156	$r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$	Valid
9	Saya datang dan pulang tepat waktu	0,767	0,156	$r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$	Valid
KEHADIRAN					
10	Saya siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun	0,617	0,156	$r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$	Valid
11	Saya selalu hadir untuk bekerja saat hari kerja karyawan	0,689	0,156	$r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$	Valid
12	Saya memberitahu atasan apabila tidak masuk kerja dengan keterangan dan disertai alasan tertentu	0,753	0,156	$r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$	Valid
KEMAMPUAN KERJASAMA					
13	Saya mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan	0,755	0,156	$r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$	Valid
14	Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah apabila diminta	0,729	0,156	$r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$	Valid
15	Saya melakukan pekerjaan tanpa harus dilakukan pengawasan yang ketat	0,611	0,156	$r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$	Valid

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan tabel uji validitas kinerja karyawan di atas, dengan kriteria r_{tabel} 0,156 seluruh soal motivasi kerja yang berjumlah 15 soal hasilnya valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Pengujian terhadap reliabilitas atau keandalan dimaksudkan untuk mengetahui kuesioner dapat memberikan ukuran yang konsisten atau tidak. Instrumen (kuesioner) yang reliabel berarti mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya.

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui ketetapan atau posisi presisi suatu ukuran atau alat ukur. Suatu alat ukur mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi bila alat ukur tersebut diandalkan dalam arti pengukurannya dan dapat diandalkan karena penggunaan alat ukur tersebut berkali-kali akan memberikan hasil yang sempurna dengan memakai alat statistik SPSS23.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan koefisien reliabilitas Alpa Cronboach (Sugiyono:2015) yaitu:

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \sum \frac{si^2}{sx^2} \right)$$

keterangan:

a = Koefisien reliabilitas alpa cronboach

k = Jumlah instrumen pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam tiap instrumen

S_x^2 = Varians keseluruhan instrumen

(Sugiyono, 2015)

Menurut Ghazali, Imam (2009) suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabi dari waktu ke waktu. Kriteria penilaian terhadap koefisien α -Cronbach sebagai berikut :

Tabel 3.6 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

1. Menguji reliabilitas instrumen variabel motivasi kerja dapat melalui program SPSS 23 maka diperoleh *nilai Cronbach alpha*, sebagai berikut:

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan	
Motivasi Kerja	Item 1	0,912	0,919	Reliabel
	Item 2	0,912	0,905	Reliabel
	Item 3	0,912	0,908	Reliabel
	Item 4	0,912	0,903	Reliabel
	Item 5	0,912	0,902	Reliabel
	Item 6	0,912	0,903	Reliabel
	Item 7	0,912	0,904	Reliabel
	Item 8	0,912	0,904	Reliabel
	Item 9	0,912	0,901	Reliabel
	Item 10	0,912	0,903	Reliabel
	Item 11	0,912	0,905	Reliabel
	Item 12	0,912	0,917	Reliabel
	Item 13	0,912	0,905	Reliabel
	Item 14	0,912	0,907	Reliabel
	Item 15	0,912	0,905	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 23

Tabel 3.8 Tabel *Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
0.912	15

Sumber: Data Output SPSS 23

Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0,912 > 0,8$ yang artinya instrumen variabel motivasi kerja telah reliabel.

- Menguji reliabilitas instrumen variabel kinerja karyawan dapat melalui program SPSS 23 maka diperoleh nilai *Cronbach's alpha* sebagai berikut:

Tabel 3.9 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan	
Kinerja Karyawan	Item 1	0,915	0,908	Reliabel
	Item 2	0,915	0,910	Reliabel
	Item 3	0,915	0,914	Reliabel
	Item 4	0,915	0,909	Reliabel
	Item 5	0,915	0,916	Reliabel
	Item 6	0,915	0,908	Reliabel
	Item 7	0,915	0,906	Reliabel
	Item 8	0,915	0,910	Reliabel
	Item 9	0,915	0,906	Reliabel
	Item 10	0,915	0,911	Reliabel
	Item 11	0,915	0,909	Reliabel
	Item 12	0,915	0,906	Reliabel
	Item 13	0,915	0,907	Reliabel
	Item 14	0,915	0,907	Reliabel
	Item 15	0,915	0,912	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 23

Tabel 3.10 Tabel *Reliability Statistics*

Cronbach's Alpha	N of Items
0.915	15

Sumber: Data Output SPSS 23

Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* sebesar $0,915 > 0,8$ yang artinya instrumen variabel kinerja karyawan telah reliabel.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2015) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dengan persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relatif. Cara pehitungannya adalah:

- Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan: FR = Frekuensi relatif

f = Frekuensi hasil tanggapan responden

$$\Sigma f = \text{Total frekuensi}$$

2. Rata-rata

$$\bar{x} = \frac{\Sigma xi}{n}$$

Keterangan: \bar{x} = Frekuensi relatif

Σxi = Jumlah nilai X ke i sampai ke n

n = Jumlah data

Selain menggunakan rumus di atas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden dari instrumen-instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2015) untuk menjawab hipotesis deksriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada seriap pertanyaan memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu hasil dari skor penilaian setiap variabel dibagi dengan skor ideal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rumus berikut

$$\text{Skor Ideal} = \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Kriteria interprestasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.11 Interprestasi Hasil

Kriteria Interprestasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk/Sangat Rendah
21% - 40%	Tidak Setuju/Buruk/Rendah
41% - 60%	Kurang Setuju/Cukup/Cukup
61% - 80%	Setuju/Baik/Tinggi
81% - 100%	Sangat Setuju/Sangat Baik/Sangat Tinggi

(Sugiyono, 2015)

Interprestasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent (X)* dan variabel *Dependent (Y)* yang diteliti.

3.8.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen tentang Motivasi Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan dengan mencari nilai persamaan regresi. Rumus analisis regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana:

\hat{Y} = Nilai-nilai taksiran (Kinerja Karyawan)

a = Harga konstan

b = Angka arah atau koefisien regresi.

X = Nilai Variabel (Motivasi Kerja)

(Sugiyono, 2015)

Untuk memperoleh nilai konstanta nilai a dihitung dengan rumus berikut:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i - (\sum X_i)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus:

$$a = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

(Sugiyono, 2015)

Pada dasarnya nilai r dapat bervariasi, jika nilai r sama dengan 1 atau mendekati 1 maka hubungan antara variabel X dan Y sangat kuat dan bernilai positif, dan apabila nilai r sama dengan 0 maka hubungan antara variabel X dan Y sangat lemah atau tidak ada hubungan, jika variabel r sama dengan -1 atau mendekati -1 maka hubungan X dan Y sangat kuat tetapi bernilai negatif.

Untuk penarikan besarnya koefisien dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.12 Nilai besarnya koefisien regresi

Koefisien Regresi (r)	Hubungan Taksiran Regresi
0,00 – 0,19	Rendah Sekali
0,20 – 0,39	Rendah tetapi ada hubungan
0,40 – 0,69	Sedang
0,70 – 0,89	Tinggi
0,90 – 1,00	Tinggi sekali

3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien regresi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien regresi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono:2015). Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination (CD)* dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan Variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas).

r^2 = Koefisien regresi

3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Regresi

Untuk mengetahui apakah koefisien regresi signifikan atau tidak, maka perlu lakukan uji koefisien regresi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya:

$$t_h = \frac{b}{S_b}$$

Keterangan:

t = Nilai teoritis observasi

b = Koefisien arah regresi

S_b = Standar deviasi

(Sugiyono, 2015)

Dengan ketentuan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujiannya adalah:

1. $H_0 : (B = 0)$, jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai sig $> \alpha$, artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanpak Unggul
2. $H_a : (B > 0)$, jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai sig $< \alpha$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanpak Unggul

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Sanpak Unggul

PT. Sanpak Unggul adalah salah satu perusahaan lokal berstandar internasional yang bergerak di bidang produksi kemasan berbahan dasar plastik dengan proses Mesin *Blow* dan *Injection Moulding* serta dilengkapi dengan Mesin *Decoration* seperti Mesin *Printing* dan *Labelling*. PT. Sanpak Unggul didirikan pada Quartal Ke -3 pada tahun 1990 dan mulai aktif beroperasi pada Agustus tahun 1993. Yang menjadi ide dasar didirikannya perusahaan yakni berdasarkan pada kebutuhan masyarakat yang semakin beragam akan kebutuhan kemasan yang simpel dan awet serta tahan akan segala cuaca dan kondisi, dan mengingat pada waktu itu kemasan berbahan pelastik masih jarang dan langka adanya apalagi di daerah daerah pelosok.

Sebagai sebuah perusahaan kemasan berbahan dasar plastik terpadu, PT. Sanpak Unggul melakukan kegiatannya mulai dari menggunakan *Mesin Blow Moulding* (ditiup) dan *Mesin Injection Moulding* (dibentuk). *Mesin Blow Moulding* adalah sebuah mesin yang berproses untuk membuat produk-produk berongga (botol) dimana parison yang dihasilkan dari proses ekstrusi dikembangkan dalam cetakan oleh tekanan gas. Pada dasarnya *Blow Moulding* adalah pengembangan dari proses ekstruksi pipa dengan penambahan mekanisme cetakan dan peniupan. Sedangkan *Mesin Injection Moulding* adalah Mesin yang berproses dengan metode pembentukan material termoplastik dimana material yang meleleh karena pemanasan diinjeksikan oleh *plunger* ke dalam cetakan yang di dinginkan oleh air sehingga mengeras. Hasil produksi perusahaan yang utama adalah Botol pestisida dan Botol kecap. Kantor Marketing Perusahaan dan pabriknya berlokasi di Jl. Pancasila IV Desa Cicadas RT 03 RW 01 Gunung Putri, Bogor. Luas PT. Sanpak Unggul di Bogor adalah seluar 162.148 m².

Selain di butuhkan masyarakat umum nan awam ternyata berdasar perhatian lebih lanjut, kemasan berbahan plastik ini juga dibutuhkan oleh pihak pihak produsen yang memproduksi kebutuhan sekunder bahkan kebutuhan primer masyarakat, seperti hal nya botol plastik untuk kemasan bahan kimia berbentuk sabun cair, pelumas, sampai sebagai tempat bahan makanan agar terlihat modis dan rapi. Dalam rangka meningkatkan kemampuan dan keterampilan para karyawan, pihak perusahaan selalu mengadakan pendidikan dan pelatihan secara intensif dan berkesinambungan, baik yang diadakan di dalam negeri maupun di luar negeri, khususnya di Jepang. Suatu keberuntungan bagi perusahaan, bahwa salah satu pemegang saham perusahaan PT. Sanpak Unggul adalah Dynaplast Tbk., yang berkedudukan di Jepang, sehingga perusahaan dapat kemudahan untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan di perusahaan tersebut.

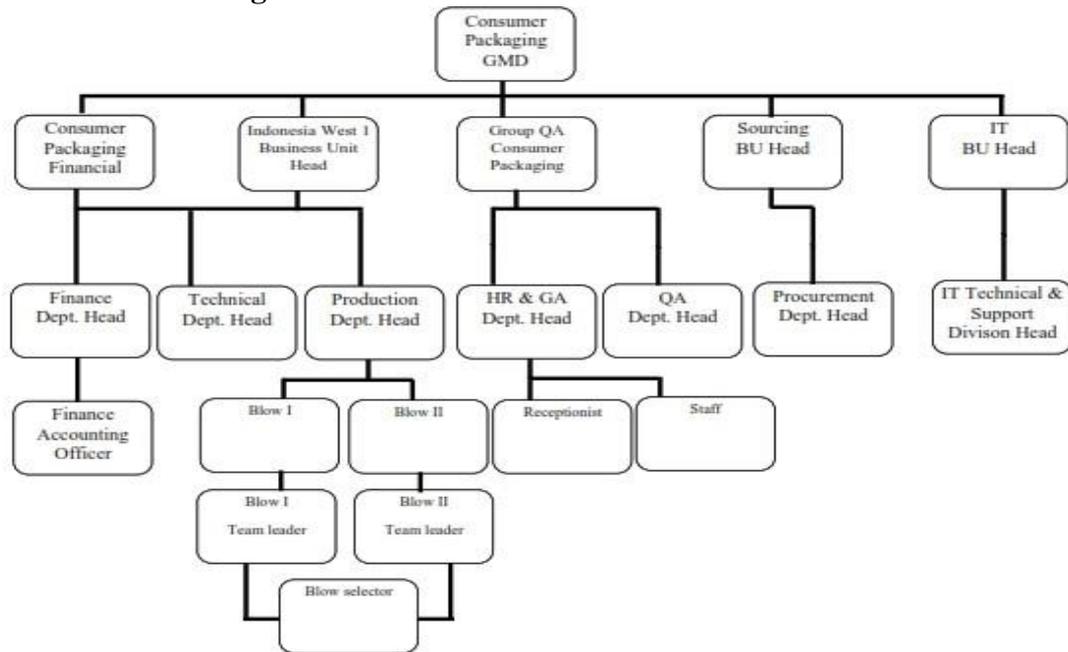
Dalam menjalankan kegiatan produksinya, Perusahaan tidak lupa terhadap kesejahteraan karyawannya. Fasilitas kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan antara lain pakaian, topi dan sepatu seragam, makan di kantin Perusahaan, Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan bagi seluruh karyawan/wati, dan kepesertaan BPJS Kesehatan di Klinik yang terdaftar oleh perusahaan (sebagai Faskes 1/FKTP) dan mobil ambulance serta penggantian pengobatan bagi karyawan dan keluarganya, koperasi karyawan yang menyediakan kebutuhan sehari-hari, simpan pinjam dan bidang usaha lainnya, sarana olahraga (bulu tangkis, volley ball, tenis meja, tenis lapangan, basket ball, judo, dan sepak bola), gedung Serikat Pekerja dan gedung Koperasi Karyawan, perumahan yang dikelola oleh Koperasi Karyawan, piknik tahunan, bonus tahunan dan THR, pesta keluarga besar (Family Day) PT. Sanpak Unggul setiap tanggal 17 Agustus yang diikuti oleh seluruh karyawan dan keluarganya. Makan istimewa di kantor dan bingkisan kain untuk semua karyawan bertepatan dengan hari ulang tahun Perusahaan setiap tanggal 22 Agustus. Di samping itu, Perusahaan juga memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah bekerja selama 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun, penghargaan kepada karyawan pencetus ide-ide yang bermanfaat, karyawan teladan serta keluarga sehat. Selain hal-hal tersebut di atas, masih ada lagi fasilitas kesejahteraan lainnya yang diberikan kepada karyawan yang semua itu telah diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara Perusahaan dengan SPN unit kerja PT. Sanpak Unggul.

Dalam rangka meningkatkan kepercayaan buyer/customer dan memperbaiki sistem produksi, Perusahaan pada bulan Juni 2005 telah berhasil mendapatkan Sertifikat Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2000 sebagai tanda bahwa proses manajemen mutu yang ada telah sesuai dengan standar mutu Internasional, dan masing-masing secara periodik diperbaharui pada Juni 2009 sesuai ISO 9001:2008, serta terakhir pada tahun 2019 sesuai dengan versi terbaru ISO 9001:2017.

4.1.2. Visi dan Misi PT. Sanpak Unggul

- Visi : “Dengan terus membangunkan kemampuan kami untuk membekalkan produk kami kepada pelanggan tempatan dan serantau, termasuk syarikat multinasional yang beroperasi di seluruh Asia, kami berhasrat untuk menjadi pembekal penyelesaian utama dan pembekal plastik yang terkemuka di Asia. Disiplin dan kepakaran pengurusan terbaik kami ‘membiak’ kami untuk menjadi salah satu pengeluar plastik yang paling terkenal dan dihormati di Asia.”
- Misi : “Menjadi yang pertama dalam mengantisipasi kebutuhan pelanggan yang terus berubah dengan menanggapi secara kreatif dan kompetitif, produk-produk bermutu, serta berupaya terus menerus melakukan inovasi sejalan perkembangan teknologi.”

4.1.3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur organisasi PT. Sanpak Unggul

4.1.4 Profile Responden

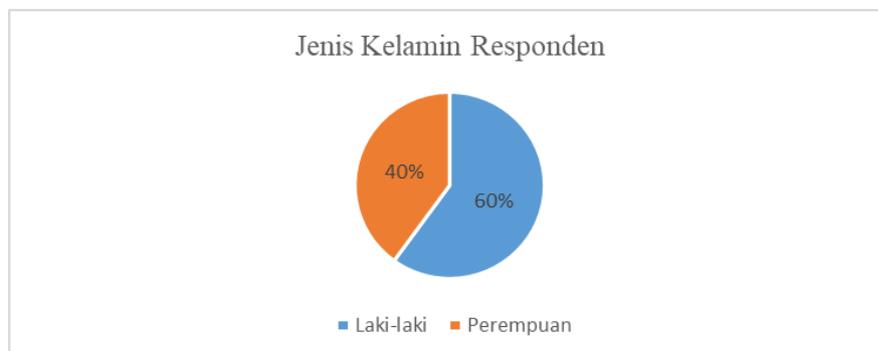
Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan di PT Sanpak Unggul. Untuk mendapatkan data yang diperlukan melibatkan 159 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	95 Orang	60
Perempuan	64 Orang	40
Jumlah	159 Orang	100

Sumber: Data Primer Kesioner



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu sebanyak 95 orang responden dengan persentase 60%,

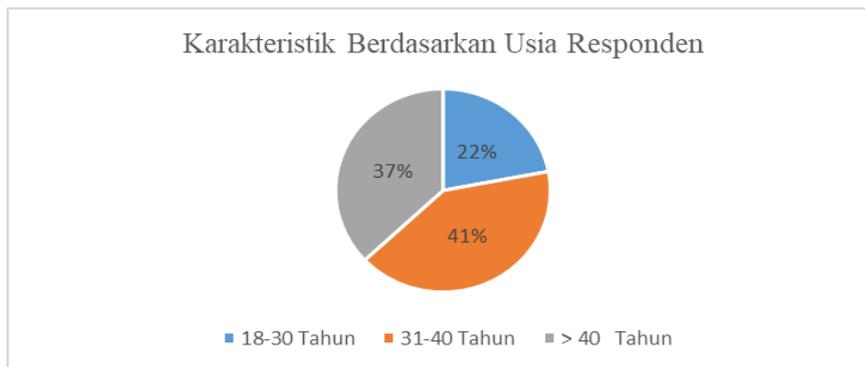
sedangkan untuk berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 64 orang responden dengan persentase 40%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
18-30 Tahun	35 Orang	22
31-40 Tahun	64 Orang	41
> 40 Tahun	60 Orang	37
Jumlah	159 Orang	100

Sumber: Data Primer Kuesioner



Gambar 4.3 Karakteristik Usia Responden

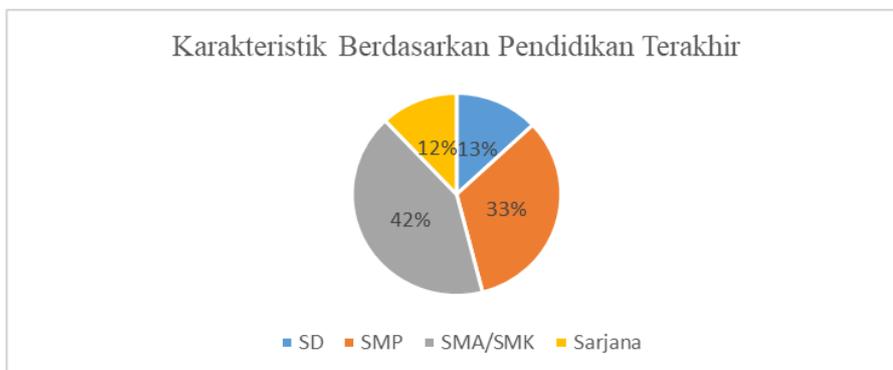
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa usia rata-rata responden terbanyak ada pada kisaran usia 31-40 tahun sebanyak 64 orang (41%), diikuti jumlah karyawan pada kisaran usia > 40 tahun sebanyak 60 orang (37%), dan pada usia 18-30 tahun ada sebanyak 35 orang (22%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
SD	20 Orang	13
SMP	54 Orang	33
SMA/SMK	67 Orang	42
Sarjana	18 Orang	12
Jumlah	159 Orang	100

Sumber: Data Primer Kuesioner



Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

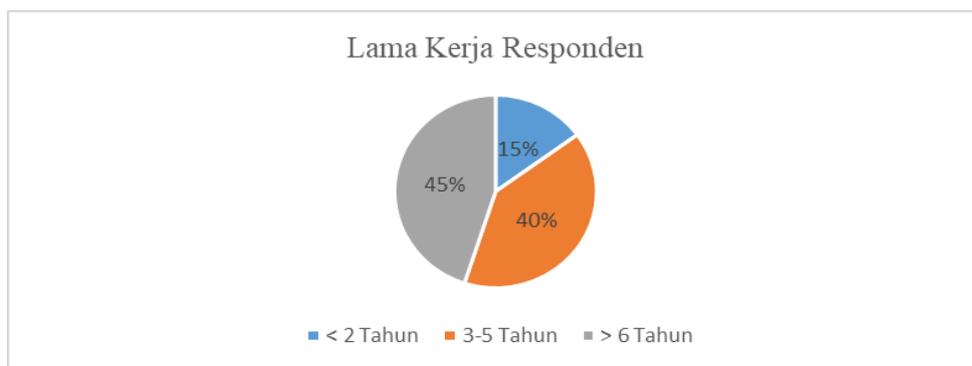
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 67 orang (42%), diikuti sebanyak 54 (33%) responden yang memiliki pendidikan terakhir SMP, lalu untuk pendidikan SD ada sebanyak 20 orang (13%), dan pendidikan sarjana ada sebanyak 18 orang (12%).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
< 2 Tahun	25 Orang	15
3-5 Tahun	64 Orang	40
> 6 Tahun	70 Orang	45
Jumlah	159 Orang	100

Sumber: Data Primer Kuesioner



Gambar 4.5 Lama Bekerja Responden

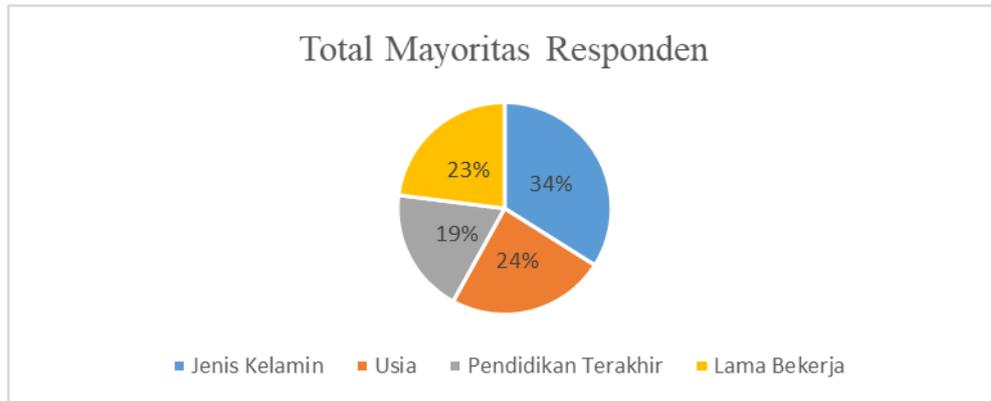
Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan lama bekerja > 6 tahun sebanyak 70 orang (45%), diikuti dengan lama bekerja 3-5 tahun sebanyak 64 orang (40%), dan lama bekerja dengan < 2 tahun sebanyak 25 orang (16%).

Berdasarkan data tersebut, dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki dengan usia antara 31-40 tahun yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK dan bekerja selama > 6 tahun.

Tabel 4.5 Total Data Responden

No	Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	95 Orang
2	Usia	31-40 Tahun	64 Orang
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	67 Orang
4	Lama Bekerja	> 6 Tahun	70 Orang

Sumber: Data Primer Kuesioner



Gambar 4.6 Mayoritas Data Responden

Berdasarkan data di atas, dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 34% dengan usia antara 31-40 tahun dengan persentase 25% yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK dengan persentase 19% dan bekerja selama > 6 tahun dengan persentase 23%.

4.1.5 Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Sanpak Unggul

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan memperhatikan faktor motivasi kerja, motivasi kerja yang dibutuhkan karyawan agar dapat mendorong kinerja lebih giat lagi guna mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian terhadap variabel motivasi kerja terdiri atas 15 dimensi yang berasal dari 5 indikator motivasi kerja, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

1. Kebutuhan Fisiologis

Tabel 4.6 Jawaban “Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	5
Setuju	4	67	268	52
Kurang Setuju	3	60	180	34
Tidak Setuju	2	22	44	8
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	1
Jumlah		159	522	100
Rata-rata			67	67 %

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner



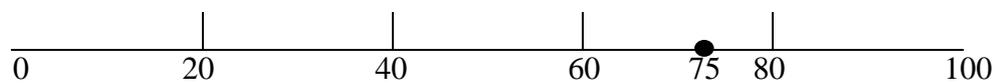
Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan fisiologis melalui pernyataan gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan pada PT.

Sanpak Unggul sebanyak 67% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.7 Jawaban “Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai ketentuan yang berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	20
Setuju	4	87	348	57
Kurang Setuju	3	37	111	19
Tidak Setuju	2	10	20	3
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1
Jumlah		159	600	100
Rata-rata		75%		

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner

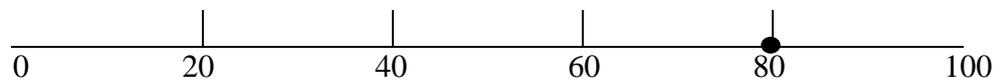


Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan fisiologis melalui pernyataan Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai ketentuan yang berlaku pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 75% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.8 Jawaban “Perusahaan menyediakan makan siang pada jam istirahat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	35	175	27
Setuju	4	95	380	59
Kurang Setuju	3	27	81	12
Tidak Setuju	2	2	4	2
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		159	640	100
Rata-rata		80%		

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner



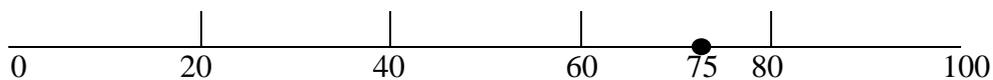
Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan fisiologis melalui pernyataan Perusahaan menyediakan makan siang pada jam istirahat pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 80% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Tabel 4.9 Jawaban “Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan itu sudah aman dan memadai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	17
Setuju	4	90	360	60
Kurang Setuju	3	37	118	19
Tidak Setuju	2	9	18	3
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1
Jumlah		159	600	100
Rata-rata			75%	

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner

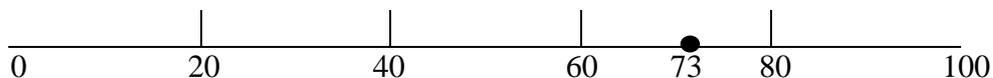


Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan akan rasa aman melalui pernyataan Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan itu sudah aman dan memadai pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 75% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.10 Jawaban “Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	17
Setuju	4	79	316	54
Kurang Setuju	3	48	144	24
Tidak Setuju	2	11	22	4
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1
Jumlah		159	583	100
Rata-rata			73%	

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner

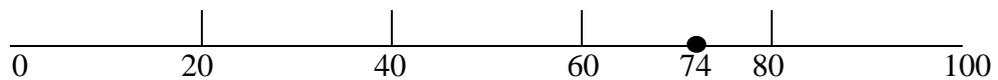


Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan akan rasa aman melalui pernyataan Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 73% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.11 Jawaban “Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup nyaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	15
Setuju	4	90	360	61
Kurang Setuju	3	38	114	19
Tidak Setuju	2	11	22	4
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1
Jumlah		159	588	100
Rata-rata		74%		

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner



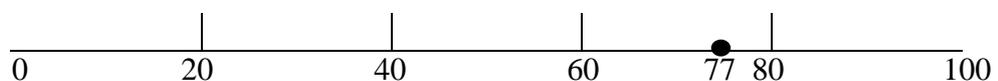
Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan akan rasa aman melalui pernyataan Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup nyaman pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 74% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Kebutuhan Sosial

Tabel 4.12 Jawaban “Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	22
Setuju	4	93	372	61
Kurang Setuju	3	25	75	12
Tidak Setuju	2	12	24	4
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1
Jumlah		159	612	100
Rata-rata		77%		

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner

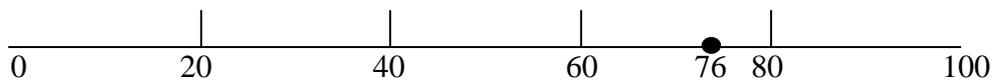


Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan sosial melalui pernyataan Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku pada perusahaan ini cukup baik pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 77% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.13 Jawaban “Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	18
Setuju	4	97	388	64
Kurang Setuju	3	29	87	14
Tidak Setuju	2	11	22	4
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		159	607	100
Rata-rata		76%		

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner

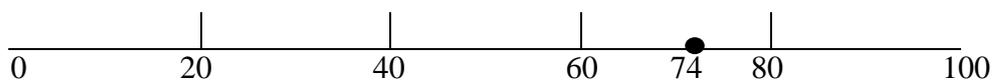


Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan sosial melalui pernyataan Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 76% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.14 Jawaban “Suasana kerja menyenangkan dan nyaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	17
Setuju	4	88	352	59
Kurang Setuju	3	37	111	19
Tidak Setuju	2	14	28	5
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		159	591	100
Rata-rata		74%		

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner



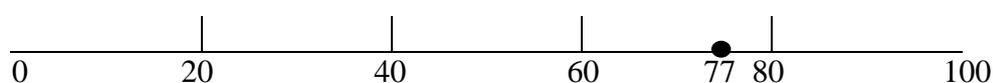
Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan sosial melalui pernyataan Suasana kerja menyenangkan dan nyaman pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 74% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Kebutuhan Harga Diri

Tabel 4.15 Jawaban “Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	24
Setuju	4	85	340	56
Kurang Setuju	3	33	99	17
Tidak Setuju	2	10	20	3
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		159	609	100
Rata-rata		77%		

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner

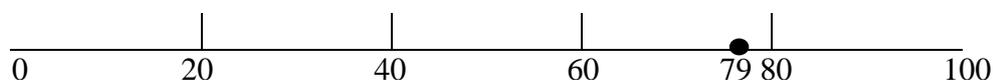


Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan harga diri melalui pernyataan Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 77% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.16 Jawaban “Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan memberikan sanksi bagi yang tidak berprestasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	38	190	30
Setuju	4	83	332	53
Kurang Setuju	3	29	87	14
Tidak Setuju	2	9	18	3
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		159	627	100
Rata-rata		79%		

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner

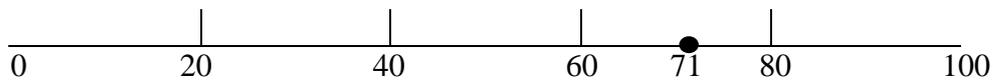


Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan harga diri melalui pernyataan Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan memberikan sanksi bagi yang tidak berprestasi pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 79% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.17 Jawaban “Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan dalam pengambilan keputusan di dalam perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	6
Setuju	4	93	372	65
Kurang Setuju	3	47	141	24
Tidak Setuju	2	8	16	4
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	1
Jumlah		159	568	100
Rata-rata			71%	

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner



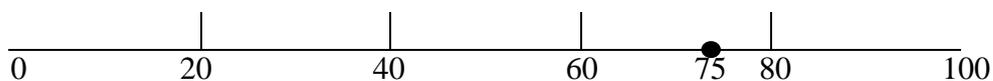
Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan harga diri melalui pernyataan Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan dalam pengambilan keputusan di dalam perusahaan pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 71% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

5. Aktualisasi Diri

Tabel 4.18 Jawaban “Pekerjaan yang diberikan sangat menantang”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	32	160	26
Setuju	4	93	372	62
Kurang Setuju	3	22	66	11
Tidak Setuju	2	-	-	-
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1
Jumlah		159	598	100
Rata-rata			75%	

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner

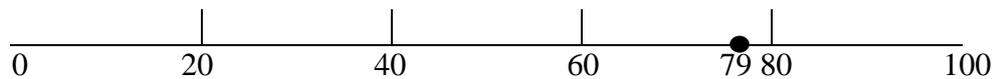


Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator aktualisasi diri melalui pernyataan pekerjaan yang diberikan sangat menantang pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 75% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.19. Jawaban “Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	20
Setuju	4	106	424	67
Kurang Setuju	3	25	75	12
Tidak Setuju	2	3	6	1
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		159	630	100
Rata-rata		79%		

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner

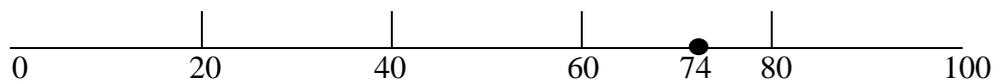


Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator aktualisasi diri melalui pernyataan Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 79% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.20 Jawaban “Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	20
Setuju	4	84	336	56
Kurang Setuju	3	37	111	19
Tidak Setuju	2	12	24	4
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	1
Jumlah		159	593	100
Rata-rata		74%		

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner



Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator aktualisasi diri melalui pernyataan Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 74% orang responden yang menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Berikut merupakan hasil rata-rata tanggapan responden variabel motivasi kerja:

Tabel 4.21 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jumlah Responden (Orang)	Rata-rata per Item	Rata-rata per Indikator
KEBUTUHAN FISIOLOGIS				
1	Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan	159	67%	74%
2	Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai ketentuan yang berlaku	159	75%	
3	Perusahaan menyediakan makan siang pada jam istirahat	159	80%	
KEBUTUHAN AKAN RASA AMAN				
4	Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan itu sudah aman dan memadai	159	75%	74%
5	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik	159	73%	
6	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup nyaman	159	74%	
KEBUTUHAN SOSIAL				
7	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku	159	77%	76%
8	Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik	159	76%	
9	Suasana kerja menyenangkan dan nyaman	159	74%	
KEBUTUHAN HARGA DIRI				
10	Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini	159	77%	75%
11	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan memberikan sanksi bagi yang tidak berprestasi	159	79%	
12	Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan dalam pengambilan keputusan di dalam perusahaan	159	71%	
AKTUALISASI DIRI				
13	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang	159	75%	76%
14	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja	159	79%	
15	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan	159	74%	
Rata-rata			75%	

Sumber: Data diolah

Dari hasil pengolahan data penyebaran kuesioner pada variabel motivasi kerja (X) didapatkan jumlah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, berdasarkan usia, berdasarkan pendidikan terakhir, dan berdasarkan lama bekerja. Dari total keseluruhan data yang sudah di olah berdasarkan karakteristik responden pada jenis kelamin laki-laki sebanyak 95 orang, adapun karakteristik yang mendominasi dengan jenis usia 31-40 tahun sebanyak 50 orang, jenis pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 33 orang, dan lama bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 39 orang. Terkait pernyataan yang sudah di berikan kepada responden merupakan kebutuhan yang butuhkan oleh para pekerja. Berdasarkan total karakteristik responden yang sudah di ketahui pada jenis kelamin laki-laki cenderung lebih membutuhkan kebutuhan aktualisasi diri, hal tersebut sesuai dengan tanggapan responden terdapat pada indikator aktualisasi pada pernyataan saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja dengan persentase sebesar 79%, dari perolehan tanggapan responden tersebut karyawan menginginkan perusahaan untuk tahu potensi apa yang dimiliki oleh karyawan agar bisa mengembangkan kemampuan yang di miliknya, berupa dengan memberikan *training*/pelatihan kerja kepada karyawan.

Selanjutnya untuk responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 64 orang, adapun karakteristik yang mendominasi dengan jenis usia lebih dari 40 tahun sebanyak 42 orang, jenis pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 34 orang, dan lama bekerja selama 3-5 tahun sebanyak 36 orang. Berdasarkan total karakteristik responden yang sudah di ketahui pada jenis kelamin perempuan cenderung lebih membutuhkan kebutuhan fisiologis, hal tersebut sesuai dengan tanggapan responden terdapat pada pernyataan perusahaan menyediakan jam makan siang pada jam istirahat dengan persentase sebesar 80%, dari perolehan tanggapan responden tersebut karyawan menginginkan perusahaan untuk selalu memberikan makan siang pada jam istirahat, agar karyawan merasa kebutuhan fisiologisnya dalam bekerja terpenuhi guna meningkatkan motivasi kerjanya.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel motivasi kerja sebesar 75% di mana rata-rata tersebut berada pada interval (61% -80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PT. Sanpak Unggul baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan tanggapan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator kebutuhan fisiologis terdapat pada pernyataan Perusahaan menyediakan makan siang pada jam istirahat yaitu sebesar 80%, untuk indikator kebutuhan akan rasa aman terdapat pada pernyataan perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan itu sudah aman dan memadai yaitu sebesar 75%, untuk indikator kebutuhan sosial terdapat pada pernyataan Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku cukup baik yaitu sebesar 77%, untuk indikator kebutuhan harga diri terdapat pada pernyataan pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan memberikan sanksi bagi yang tidak berprestasi yaitu sebesar 79% dan untuk indikator kebutuhan aktualisasi diri terdapat pada pernyataan saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja yaitu sebesar 79% titik hal tersebut membuktikan bahwa karyawan pada PT. Sanpak Unggul menginginkan dan membutuhkan kelima item tertinggi pada setiap indikator tersebut agar pekerjaan karyawan pada PT. Sanpak Unggul berjalan dengan lancar.

Nilai rata-rata tanggapan responden terendah pada indikator kebutuhan fisiologis terdapat pada pernyataan gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan yaitu sebesar 67%, untuk indikator kebutuhan akan rasa aman terdapat pada pernyataan jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik yaitu sebesar 73%, untuk indikator kebutuhan sosial terdapat pada pernyataan suasana kerja menyenangkan dan nyaman yaitu sebesar 74% untuk indikator kebutuhan akan harga diri terdapat pada pernyataan Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan dalam pengambilan keputusan di dalam perusahaan yaitu sebesar 71%, dan untuk indikator kebutuhan aktualisasi diri terdapat pada pernyataan perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya yaitu sebesar 74%. Hal tersebut membuktikan

bahwa kelima item terendah pada setiap indikator motivasi kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang yang ditentukan.

Untuk mengetahui pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep bagi pemecahan masalah yang berhubungan dengan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan, dapat dihitung dan diketahui dengan mencari nilai Teoritis dan nilai Empiris.

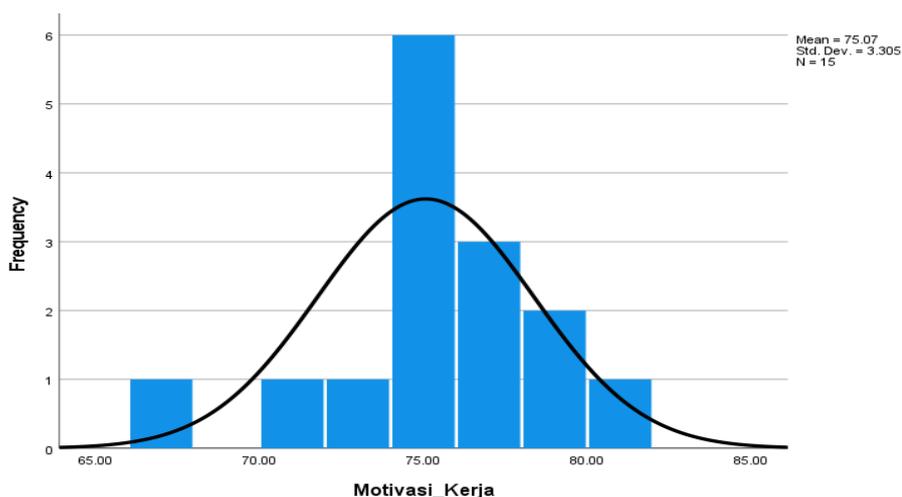
Nilai teoritis melibatkan pertimbangan logis dan rasional dalam memikirkan dan membuktikan kebenaran sesuatu. Dan manfaat nilai teoritis yaitu memberikan hasil penelitian yang bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau memperkaya konsep-konsep, teori-teori terhadap ilmu pengetahuan dari penelitian yang sesuai dengan bidang ilmu dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini nilai teoritis yang didapatkan yaitu dari penjumlahan nilai rata-rata tanggapan responden variabel motivasi kerja yaitu sebesar 75%.

Nilai empiris adalah suatu sumber pengetahuan yang diperoleh dari observasi atau percobaan. Bukti empiris adalah informasi yang membenarkan suatu kepercayaan dalam kebenaran suatu klaim empiris. Dalam penelitian ini nilai empiris yang didapatkan yaitu dari nilai item terendah tanggapan responden variabel motivasi kerja yaitu sebesar 67%.

Tabel 4.22 Tabel tanggapan responden variabel motivasi kerja
Statistics

Motivasi_Kerja		
N	Valid	15
	Missing	0
Mean		75.0667
Median		75.0000
Mode		74.00 ^a

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown



Gambar 4.7 Grafik tanggapan responden variabel motivasi kerja

Berdasarkan tabel dan grafik diatas menunjukkan bahwa rata-rata per item dan rata-rata per indikator dapat diketahui dengan mendapatkan nilai *Mean* (nilai rata-

rata) sebesar 75%, *median* (nilai tengah) sebesar 75%, dan *mode/modus* (nilai yang sering muncul) sebesar 74%. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai motivasi kerja adalah sebesar 75%.

4.1.6 Kinerja Karyawan pada PT. Sanpak Unggul

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

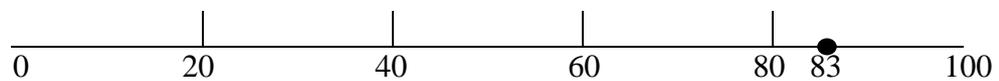
Penilaian terhadap variabel kinerja karyawan terdiri dari 15 dimensi yang berasal dari indikator kinerja karyawan, dapat disajikan dalam bentuk tabel berikut:

1. Kuantitas Pekerjaan

Tabel 4.23 Jawaban “Hasil Pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	59	295	44
Sering	4	76	304	46
Jarang	3	18	54	8
Pernah	2	4	8	1
Tidak pernah	1	2	2	1
Jumlah		159	663	100
Rata-rata			83%	

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner

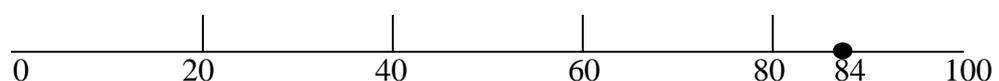


Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kuantitas pekerjaan melalui pernyataan Hasil Pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 83% orang responden yang menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.24 Jawaban “Saya mampu melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	61	305	46
Sering	4	76	304	46
Jarang	3	15	45	7
Pernah	2	7	14	2
Tidak pernah	1	-	-	-
Jumlah		159	668	100
Rata-rata			84%	

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner



Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kuantitas pekerjaan melalui pernyataan Saya mampu melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 84% orang responden yang menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.25 Jawaban “Saya melakukan pekerjaan tanpa harus dibantu karyawan lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	54	270	41
Sering	4	84	336	51
Jarang	3	15	45	7
Pernah	2	5	10	2
Tidak pernah	1	1	1	1
Jumlah		159	662	100
Rata-rata		83%		

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner



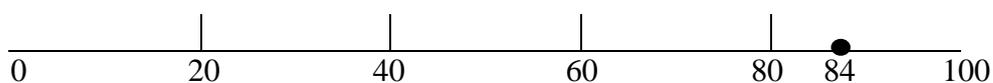
Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kuantitas pekerjaan melalui pernyataan Saya melakukan pekerjaan tanpa harus dibantu karyawan lain pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 83% orang responden yang menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

2. Kualitas Pekerjaan

Tabel 4.26 Jawaban “Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	46	230	34
Sering	4	99	396	59
Jarang	3	13	39	6
Pernah	2	1	2	1
Tidak pernah	1	-	-	-
Jumlah		159	667	100
Rata-rata		84%		

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner

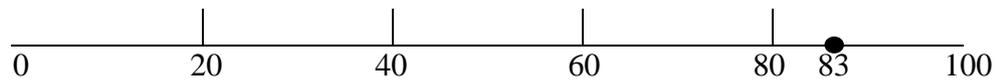


Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kualitas pekerjaan melalui pernyataan Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 84% orang responden yang menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.27 Jawaban “Saya cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	59	295	44
Sering	4	79	316	48
Jarang	3	10	30	5
Pernah	2	11	22	3
Tidak pernah	1	-	-	-
Jumlah		159	663	100
Rata-rata			83%	

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner

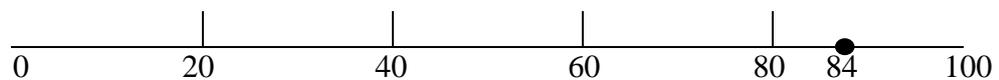


Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kualitas pekerjaan melalui pernyataan Saya cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 83% orang responden yang menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.28 Jawaban “Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	53	265	40
Sering	4	90	360	54
Jarang	3	11	33	5
Pernah	2	5	10	2
Tidak pernah	1	-	-	-
Jumlah		159	668	100
Rata-rata			84%	

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner



Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kualitas pekerjaan melalui pernyataan

Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 84% orang responden yang menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

3. Ketepatan Waktu

Tabel 4.29 Jawaban “Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	47	235	36
Sering	4	84	336	52
Jarang	3	23	69	11
Pernah	2	5	10	2
Tidak pernah	1	-	-	-
Jumlah		159	650	100
Rata-rata		82%		

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner

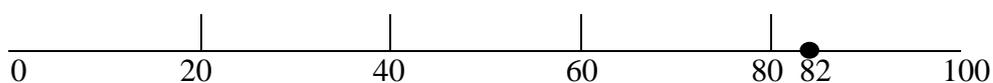


Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator ketepatan waktu melalui pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 82% orang responden yang menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.30 Jawaban “Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu lebih cepat dari yang perusahaan tentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	39	195	30
Sering	4	97	388	59
Jarang	3	23	69	11
Pernah	2	1	2	1
Tidak pernah	1	-	-	-
Jumlah		159	654	100
Rata-rata		82%		

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner



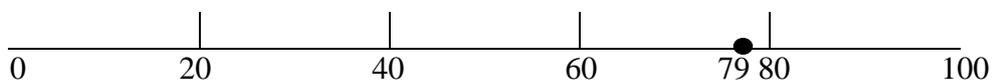
Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator ketepatan waktu melalui pernyataan Saya

menyelesaikan pekerjaan dalam waktu lebih cepat dari yang perusahaan tentukan pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 82% orang responden yang menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.31 Jawaban “Saya datang dan pulang tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	44	220	35
Sering	4	71	284	45
Jarang	3	39	117	19
Pernah	2	5	10	2
Tidak pernah	1	-	-	-
Jumlah		159	631	100
Rata-rata		79%		

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner



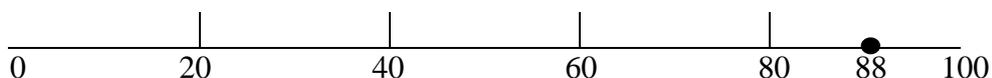
Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator ketepatan waktu melalui pernyataan Saya datang dan pulang tepat waktu pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 79% orang responden yang menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

4. Kehadiran

Tabel 4.32 Jawaban “Saya siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	79	395	55
Sering	4	71	284	40
Jarang	3	7	21	3
Pernah	2	1	2	1
Tidak pernah	1	1	1	1
Jumlah		159	703	100
Rata-rata		88%		

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner

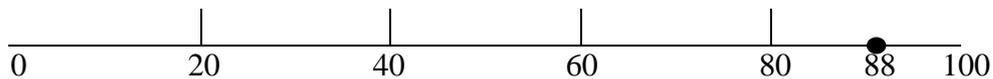


Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kehadiran melalui pernyataan Saya siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 88% orang responden yang menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.33 Jawaban “Saya selalu hadir untuk bekerja saat hari kerja karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	70	350	50
Sering	4	84	336	48
Jarang	3	4	12	2
Pernah	2	1	2	1
Tidak pernah	1	-	-	-
Jumlah		159	700	100
Rata-rata		88%		

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner

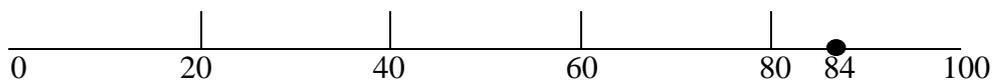


Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kehadiran melalui pernyataan Saya siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 88% orang responden yang menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.34 Jawaban “Saya memberitahu atasan apabila tidak masuk kerja dengan keterangan dan disertai alasan tertentu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	59	295	44
Sering	4	79	316	47
Jarang	3	18	54	8
Pernah	2	3	6	1
Tidak pernah	1	-	-	-
Jumlah		159	671	100
Rata-rata		84%		

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner



Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kehadiran melalui pernyataan Saya memberitahu atasan apabila tidak masuk kerja dengan keterangan dan disertai alasan tertentu pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 84% orang responden yang menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

5. Kemampuan Bekerjasama

Tabel 4.35 Jawaban “Saya mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	53	265	39
Sering	4	96	384	57
Jarang	3	8	24	4
Pernah	2	2	4	1
Tidak pernah	1	-	-	-
Jumlah		160	677	100
Rata-rata		85%		

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner

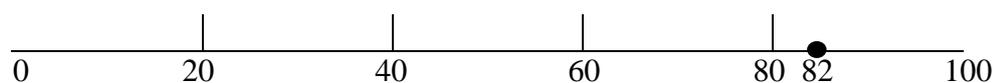


Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kemampuan kerja sama melalui pernyataan Saya mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 85% orang responden yang menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.36 Jawaban “Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah apabila diminta”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	49	245	37
Sering	4	86	344	53
Jarang	3	18	54	8
Pernah	2	6	12	2
Tidak pernah	1	-	-	-
Jumlah		159	655	100
Rata-rata		82%		

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner



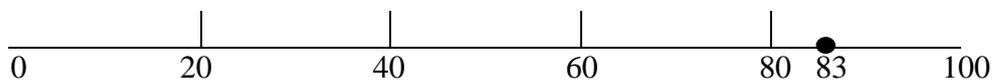
Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kemampuan kerja sama melalui pernyataan Saya

memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah apabila diminta pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 84% orang responden yang menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.37 Jawaban “Saya melakukan pekerjaan tanpa harus dilakukan pengawasan yang ketat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	53	265	40
Sering	4	85	340	51
Jarang	3	15	45	7
Pernah	2	5	10	2
Tidak pernah	1	1	1	1
Jumlah		159	661	100
Rata-rata			83%	

Sumber: Data Pengolahan Kuesioner



Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata total tanggapan responden mengenai indikator kemampuan kerja sama melalui pernyataan Saya melakukan pekerjaan tanpa harus dilakukan pengawasan yang ketat pada PT. Sanpak Unggul sebanyak 83% orang responden yang menyatakan sering dengan pernyataan tersebut.

Berikut merupakan hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan:

Tabel 4.38 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jumlah Responden (Orang)	Rata-rata per Item	Rata-rata per Indikator
KUANTITAS PEKERJAAN				
1	Pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan	159	83%	83%
2	Saya mampu melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan	159	84%	
3	Saya melakukan pekerjaan tanpa harus dibantu karyawan lain	159	83%	
KUALITAS PEKERJAAN				
4	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan	159	84%	84%
5	Saya cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan	159	83%	
6	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan	159	84%	
KETEPATAN WAKTU				
7	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	159	82%	81%
8	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu lebih cepat dari yang perusahaan tentukan	159	82%	
9	Saya datang dan pulang tepat waktu	159	79%	
KEHADIRAN				
10	Saya siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun	159	88%	86%
11	Saya selalu hadir untuk bekerja saat hari kerja karyawan	159	88%	
12	Saya memberitahu atasan apabila tidak masuk kerja dengan keterangan dan disertai alasan tertentu	159	84%	
KEMAMPUAN BEKERJASAMA				
13	Saya mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan	159	85%	83%
14	Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah apabila diminta	159	82%	
15	Saya melakukan pekerjaan tanpa harus dilakukan pengawasan yang ketat	159	83%	
Rata-rata			83%	

Sumber: Data diolah

Dari hasil pengolahan data penyebaran kuesioner pada variabel kinerja karyawan (Y) didapatkan jumlah karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, berdasarkan usia, berdasarkan pendidikan terakhir, dan berdasarkan lama bekerja. Dari total keseluruhan data yang sudah di olah berdasarkan karakteristik responden pada jenis kelamin laki-laki sebanyak 95 orang, adapun karakteristik yang mendominasi dengan jenis usia 31-40 tahun sebanyak 50 orang, jenis pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 33 orang, dan lama bekerja lebih dari 6 tahun sebanyak 39 orang. Terkait pernyataan yang sudah di berikan kepada responden merupakan kebutuhan yang butuhkan oleh para pekerja. Berdasarkan total karakteristik responden yang sudah di ketahui pada jenis kelamin laki-laki cenderung lebih membutuhkan kerja sama dalam bekerja, hal tersebut sesuai dengan tanggapan responden terdapat pada indikator kemampuan bekerjasama pada pernyataan saya mampu bekerja sama dalam tim jika diperlukan dengan persentase sebesar 85%, dari perolehan tanggapan responden tersebut perusahaan harus terus memotivasi karyawan dengan membangun suasana kerja yang nyaman agar potensinya selalu berkembang.

Selanjutnya untuk responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 64 orang, adapun karakteristik yang mendominasi dengan jenis usia lebih dari 40 tahun sebanyak 42 orang, jenis pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 34 orang, dan lama bekerja selama 3-5 tahun sebanyak 36 orang. Berdasarkan total karakteristik responden yang sudah di ketahui pada jenis kelamin perempuan cenderung lebih membutuhkan kehadiran bekerja yang tinggi, hal tersebut sesuai dengan tanggapan responden terdapat pada indikator kehadiran pada pernyataan saya selalu hadir untuk bekerja saat hari kerja karyawan dengan persentase sebesar 88%, dari perolehan tanggapan responden tersebut perusahaan bisa memberi pujian atau hadiah kepada karyawan agar bisa memotivasi karyawan lainnya agar bisa menciptakan kinerja yang lebih baik lagi.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan sebesar 83%, di mana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Sanpak Unggul sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama. nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator kuantitas pekerjaan terdapat pada pernyataan Saya mampu melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 84%, untuk indikator kualitas pekerjaan terdapat pada pernyataan saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan yaitu sebesar 84%, untuk indikator ketepatan waktu terdapat pada pernyataan Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebesar 82%, untuk indikator kehadiran terdapat pada pernyataan saya selalu hadir untuk bekerja saat hari kerja karyawan yaitu sebesar 88% dan untuk indikator kemampuan bekerjasama terdapat pada pernyataan Saya mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan 85%. Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan pada PT. Sanpak Unggul menginginkan dan membutuhkan kelima item tertinggi pada setiap indikator tersebut agar pekerjaan karyawan pada PT. Sanpak Unggul berjalan dengan lancar.

Nilai rata-rata tanggapan responden terendah pada indikator kuantitas pekerjaan terdapat pada pernyataan Pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan yaitu sebesar 83%, untuk indikator kualitas kerja terdapat pada pernyataan saya cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan yaitu sebesar 83%, untuk indikator ketepatan waktu terdapat pada pernyataan Saya datang dan pulang tepat waktu yaitu sebesar 79%, untuk indikator kehadiran terdapat pada pernyataan Saya memberitahu atasan apabila tidak masuk kerja dengan keterangan dan disertai alasan tertentu yaitu sebesar 84%, dan untuk indikator kemampuan bekerjasama terdapat pada pernyataan Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah apabila diminta yaitu sebesar 82%. Hal tersebut membuktikan bahwa kelima item terendah pada setiap indikator kinerja karyawan tersebut harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang telah diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang ditentukan.

Untuk mengetahui pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep bagi pemecahan masalah yang berhubungan dengan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan, dapat dihitung dan diketahui dengan mencari nilai Teoritik dan nilai Empiris.

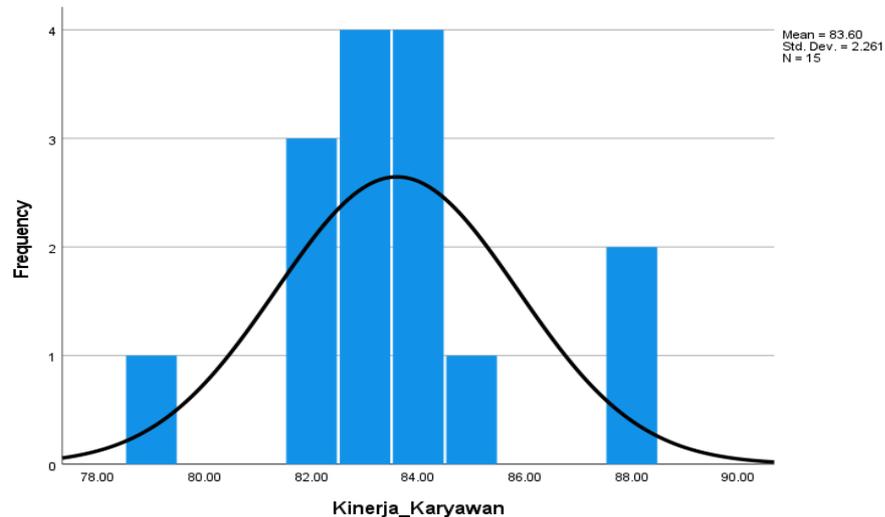
Nilai teoritis melibatkan pertimbangan logis dan rasional dalam memikirkan dan membuktikan kebenaran sesuatu. Dan manfaat nilai teoritis yaitu memberikan hasil penelitian yang bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau memperkaya konsep-konsep, teori-teori terhadap ilmu pengetahuan dari penelitian yang sesuai dengan bidang ilmu dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini nilai teoritis yang didapatkan yaitu dari penjumlahan nilai rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 83%

Nilai empiris adalah suatu sumber pengetahuan yang diperoleh dari observasi atau percobaan. Bukti empiris adalah informasi yang membenarkan suatu kepercayaan dalam kebenaran suatu klaim empiris. Dalam penelitian ini nilai empiris yang didapatkan yaitu dari nilai item terendah tanggapan responden variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 79%.

Tabel 4.39 Tabel tanggapan responden variabel kinerja karyawan

Kinerja Karyawan		
N	Valid	15
	Missing	0
Mean		83.6000
Median		83.0000
Mode		83.00 ^a

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown



Gambar 4.8 Grafik tanggapan responden variabel kinerja karyawan

Berdasarkan tabel dan grafik diatas menunjukkan bahwa rata-rata per item dan rata-rata per indikator dapat diketahui dengan mendapatkan nilai *Mean* (nilai rata-rata) sebesar 83%, *median* (nilai tengah) sebesar 83%, dan *mode/modus* (nilai yang

sering muncul) sebesar 83%. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai kinerja karyawan adalah sebesar 83%.

4.2 Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, analisis determinasi dan uji hipotesis koefisien regresi yang bermaksud mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sanpak Unggul.

4.2.1. Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.40 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.502	3.281		8.992	.000
	X	.589	.057	.633	10.254	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil analisis regresi diatas tabel 4.40 diperoleh fungsi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Dimana :

\hat{Y} = Variabel Kinerja Karyawan

a = 29,502 adalah nilai konstanta

b = 0,589 adalah koefisien pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

X = Variabel Motivasi

r = 0,633 adalah koefisien regresi fungsional

Jadi, dapat dikatakan bahwa koefisien regresi diatas bernilai positif.

Untuk mengetahui apakah model regresi linear sederhana tersebut sudah sesuai, digunakan *Analysis of Varians* untuk mengetahui linearitasnya dengan mengacu pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.41 Uji ANOVA

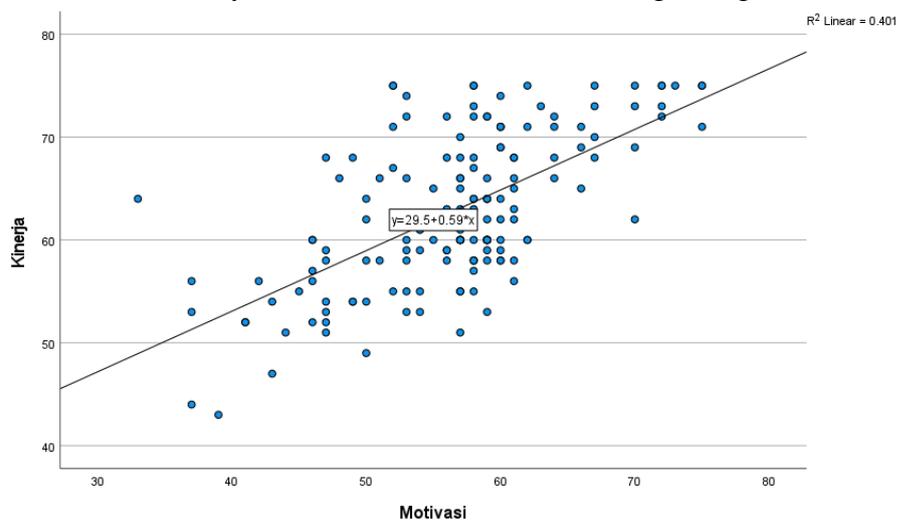
ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	4621.880	32	144.434	4.691	.000
		Linearity	3409.732	1	3409.732	110.752	.000
		Deviation from Linearity	1212.148	31	39.102	1.270	.180
	Within Groups		3879.189	12	30.787		
	Total		8501.069	15			

Berdasarkan nilai signifikansi (sig): dari output di atas, diperoleh nilai *Deviation from Linearity Sig* adalah 0,180 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel motivasi kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y).

Linieritas dimaknai sebagai hubungan antara variabel seperti garis lurus yang membentuk pola garis linier untuk menunjukkan arah hubungan positif atau negatif.

Dasar untuk mengambil keputusan uji linieritas *scatter-plot*:

1. Jika nilai titik-titik plot data membentuk pola garis lurus dari kiri bawah naik ke kanan atas, artinya hasil tersebut memiliki hubungan positif.
2. b. Jika nilai titik-titik plot data membentuk pola garis lurus dari kanan bawah naik ke kiri atas, artinya hasil tersebut memiliki hubungan negatif.



Gambar 4.9 Grafik Uji Linieritas *Scatter-Plot* SPSS

Berdasarkan output grafik *scatter-plot*, terlihat titik-titik plot data membentuk pola garis lurus dari bawah naik ke kanan atas. Dari hasil tersebut dapat kita katakan bahwa terdapat hubungan yang lancar dan positif antara variabel motivasi kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Hubungan positif memiliki makna jika motivasi kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4.2.2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel variabel dependen.

Tabel 4.42 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.633 ^a	.401	.397	5.695

Berdasarkan tabel di atas dari hasil koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai $R^2 = 0,401$. Hal ini berarti bahwa variasi dari kinerja karyawan di PT. Sanpak Unggul oleh motivasi kerja sebesar 40,1% dan sisanya 59,9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 4.43 Hasil Uji t dengan Kinerja sebagai Variabel Dependen

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.502	3.281		8.992	.000
	Motivasi	.589	.057	.633	10.254	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja menunjukkan hasil yang signifikan dan bertanda positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung variabel motivasi kerja (X) sebesar 10,254 yang lebih besar dari t_{tabel} yakni sebesar 1,975 atau $t_{hitung} 10,254 > 1,975$ t_{tabel} itu artinya H_0 ditolak dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.3. Pembahasan

4.3.1. Motivasi Kerja pada PT. Sanpak Unggul

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel motivasi kerja sebesar 75% di mana rata-rata tersebut berada pada interval (61% -80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PT. Sanpak Unggul baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan tanggapan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator kebutuhan fisiologis terdapat pada pernyataan Perusahaan menyediakan makan siang pada jam istirahat yaitu sebesar 80%, dari perolehan tanggapan responden tersebut karyawan menginginkan perusahaan untuk selalu memberikan makan siang pada jam istirahat, agar karyawan merasa kebutuhan fisiologisnya dalam bekerja terpenuhi guna meningkatkan motivasi kerjanya. Untuk indikator kebutuhan akan rasa aman terdapat pada pernyataan perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan itu sudah aman dan memadai yaitu sebesar 75%, dari perolehan tanggapan responden tersebut karyawan menginginkan perusahaan untuk selalu memperhatikan perlengkapan dan peralatan bekerja karyawan, karena pada dasarnya keamanan dalam bekerja adalah hal yang utama. Untuk indikator kebutuhan

sosial terdapat pada pernyataan Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku cukup baik yaitu sebesar 77%, dari perolehan tanggapan responden tersebut karyawan merasa lingkungan dalam bekerja sudah cukup nyaman, hal tersebut harus bisa dipertahankan, karena lingkungan kerja adalah bagian dari faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Untuk indikator kebutuhan harga diri terdapat pada pernyataan pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan memberikan sanksi bagi yang tidak berprestasi yaitu sebesar 79%, dari perolehan tanggapan responden tersebut karyawan menginginkan perusahaan untuk terus memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak berprestasi, hal tersebut agar para karyawan terus termotivasi untuk memberikan kinerjanya yang baik. Dan untuk indikator kebutuhan aktualisasi diri terdapat pada pernyataan saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja yaitu sebesar 79%, dari perolehan tanggapan responden tersebut karyawan menginginkan perusahaan untuk tahu potensi apa yang dimiliki oleh karyawan agar bisa mengembangkan kemampuan yang dimilikinya, berupa dengan memberikan *training*/pelatihan kerja kepada karyawan. Dari semua indikator pada variabel Motivasi Kerja (X) membuktikan bahwa karyawan pada PT. Sanpak Unggul menginginkan dan membutuhkan kelima item tertinggi pada setiap indikator tersebut agar pekerjaan karyawan pada PT. Sanpak Unggul berjalan dengan lancar.

Nilai rata-rata tanggapan responden terendah pada indikator kebutuhan fisiologis terdapat pada pernyataan gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan yaitu sebesar 67%, dari perolehan tanggapan responden tersebut karyawan menginginkan perusahaan untuk menetapkan pemberian gaji sesuai dengan ketentuan yaitu pemberian gaji sesuai dengan pekerjaannya dan waktu bekerjanya. Untuk indikator kebutuhan akan rasa aman terdapat pada pernyataan jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik yaitu sebesar 73%, dari perolehan tanggapan responden tersebut karyawan menginginkan perusahaan untuk memberikan fasilitas kesehatan yang cukup, seperti karyawan sedang mengalami tidak sehat atau kecelakaan kerja, hal tersebut guna untuk memenuhi jaminan kesehatan karyawan selama bekerja. Untuk indikator kebutuhan sosial terdapat pada pernyataan suasana kerja menyenangkan dan nyaman yaitu sebesar 74%, dari perolehan tanggapan responden tersebut karyawan merasa kurang nyaman pada saat bekerja, dalam hal itu perusahaan harus memberi pengarahan perilaku bekerja yang baik agar karyawan bisa saling memberikan kenyamanan saat bekerja. Untuk indikator kebutuhan akan harga diri terdapat pada pernyataan Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan dalam pengambilan keputusan di dalam perusahaan yaitu sebesar 71%, dari perolehan tanggapan responden tersebut karyawan merasa kurang dipedulikan, baiknya perusahaan bisa mendengarkan pendapat karyawan agar terciptanya hubungan timbal balik yang baik. Dan untuk indikator kebutuhan aktualisasi diri terdapat pada pernyataan perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya yaitu sebesar 74%, dari perolehan tanggapan responden tersebut

karyawan merasa perusahaan kurang memberikan *training*/pelatihan kerja kepada karyawan, terkait permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan adalah kurangnya pemberian *training*/pelatihan kerja kepada karyawan, dalam hal itu perusahaan harus bisa memenuhi apa yang karyawan butuhkan agar tumbuh motivasi karyawan untuk menciptakan kinerja yang baik. Dari semua indikator pada variabel Motivasi Kerja (X) tersebut membuktikan bahwa kelima item terendah pada setiap indikator motivasi kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang yang ditentukan.

Adapun untuk variabel motivasi kerja (X) ada item yang memiliki nilai tertinggi yaitu pada indikator kebutuhan fisiologis terdapat pada pernyataan Perusahaan menyediakan makan siang pada jam istirahat dengan persentase 80%. Dari item tertinggi tersebut perusahaan harus lebih bisa mempertahankan keinginan para karyawan yaitu dalam menyediakan makan siang pada jam istirahat, dengan itu karyawan akan merasa dipedulikan dan di sejahterakan guna untuk meningkatkan motivasi kerja.

Selanjutnya untuk variabel motivasi kerja (X) ada item yang memiliki nilai terendah yaitu pada indikator kebutuhan fisiologis terdapat pada pernyataan gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan dengan persentase 67%. Dari item terendah tersebut perusahaan harus bisa memperhatikan kebutuhan karyawan dari segi pemberian Gaji sesuai dengan ketentuan. Terkait yang menjadi permasalahan dalam hal pemberian gaji yaitu pada tidak kesesuaiannya dalam pemberian gaji pada penambahan waktu kerja/lembur, perusahaan harus bisa memberikan gaji sesuai dengan jam kerja karyawan.

Berdasarkan hasil perbandingan nilai teoritis dengan nilai empiris menunjukkan bahwa nilai teoritis lebih besar dari pada nilai empiris, karena penilaian teoritis dapat di anggap bisa memecahkan permasalahan yang ada di objek penelitian, adapun nilai teoritis di dapat dari hasil analisa penelitian, yaitu perhitungan dari tanggapan responden dengan menjumlahkan nilai rata-rata tanggapan responden secara keseluruhan. Sedangkan Nilai empiris di dapatkan dari item yang di nilai terendah yang dianggap sebuah permasalahan yang ada di objek penelitian. Dengan nilai teoritis sebesar 75% dan nilai empiris sebesar 67%, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Sanpak Unggul adalah cukup baik.

4.3.2. Kinerja Karyawan pada PT. Sanpak Unggul

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan sebesar 83%, di mana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Sanpak Unggul sangat baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerjasama. nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator kuantitas

pekerjaan terdapat pada pernyataan Saya mampu melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan yaitu sebesar 84%, dari perolehan tanggapan responden tersebut perusahaan bisa memberikan tanggung jawab baru dalam pekerjaannya karena dari pekerjaan sebelumnya karyawan sudah dianggap menguasainya. Untuk indikator kualitas pekerjaan terdapat pada pernyataan saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan yaitu sebesar 84%, dari perolehan tanggapan responden tersebut perusahaan bisa merekomendasikan karyawan yang memiliki prestasi untuk meningkatkan jenjang karirnya dalam bekerja, hal tersebut guna untuk mensejahterakan karyawan. Untuk indikator ketepatan waktu terdapat pada pernyataan Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebesar 82%, dari perolehan tanggapan responden tersebut perusahaan bisa mengapresiasi karyawan dengan memberikan insentif berupa bonus. Untuk indikator kehadiran terdapat pada pernyataan saya selalu hadir untuk bekerja saat hari kerja karyawan yaitu sebesar 88%, dari perolehan tanggapan responden tersebut perusahaan bisa memberi pujian atau hadiah kepada karyawan agar bisa memotivasi karyawan lainnya untuk memotivasi karyawan yang lainnya. Dan untuk indikator kemampuan bekerjasama terdapat pada pernyataan Saya mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan 85%, dari perolehan tanggapan responden tersebut perusahaan harus terus memotivasi karyawan dengan membangun suasana kerja yang nyaman agar potensinya selalu berkembang. Dari semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan (Y) tersebut membuktikan bahwa karyawan pada PT. Sanpak Unggul menginginkan dan membutuhkan kelima item tertinggi pada setiap indikator tersebut agar pekerjaan karyawan pada PT. Sanpak Unggul berjalan dengan lancar.

Nilai rata-rata tanggapan responden terendah pada indikator kuantitas pekerjaan terdapat pada pernyataan Pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan yaitu sebesar 83%, dari perolehan tanggapan responden tersebut perusahaan memberikan teguran kepada karyawan untuk mengetahui permasalahannya dan mencari solusi untuk menciptakan Hasil kinerja yang lebih baik. Untuk indikator kualitas kerja terdapat pada pernyataan saya cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan yaitu sebesar 83%, dari perolehan tanggapan responden tersebut perusahaan bisa mengurangi atau mengganti pekerjaan barunya agar karyawan bisa memaksimalkan kinerjanya sesuai dengan kemampuannya. Untuk indikator ketepatan waktu terdapat pada pernyataan Saya datang dan pulang tepat waktu yaitu sebesar 79%, dari perolehan tanggapan responden tersebut perusahaan bisa memberikan sanksi atau hukuman kepada karyawan yang memiliki kinerja yang rendah yaitu seperti memberikan surat peringatan agar karyawan bisa memperbaiki kinerjanya dalam hal kedisiplinan. Untuk indikator kehadiran terdapat pada pernyataan Saya memberitahu atasan apabila tidak masuk kerja dengan keterangan dan disertai alasan tertentu yaitu sebesar 84%, dari perolehan tanggapan responden tersebut perusahaan harus lebih bijak dalam memberi izin kepada karyawan apabila tidak masuk kerja, dengan memberi ketentuan seperti memberikan penggantian jam kerja pada saat tidak masuk

kerja. Dan untuk indikator kemampuan bekerjasama terdapat pada pernyataan Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah apabila diminta yaitu sebesar 82%, dari perolehan tanggapan responden tersebut perusahaan harus memperhatikan apa yang menjadi kelemahan di dalam diri karyawan dengan cara memberi pengarahan perilaku yang baik agar bentuk kerja sama dalam bekerja selalu terjalin. Dari semua indikator pada variabel Kinerja Karyawan (Y) tersebut membuktikan bahwa kelima item terendah pada setiap indikator kinerja karyawan tersebut harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang telah diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang ditentukan.

Adapun untuk variabel kinerja karyawan (Y) ada item yang memiliki nilai tertinggi yaitu pada indikator kehadiran terdapat pada pernyataan Saya siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun dan pada pernyataan Saya selalu hadir untuk bekerja saat hari kerja karyawan dengan persentase yang sama 88%. Dari item tertinggi tersebut menunjukkan bahwa karyawan bersedia mengikuti peraturan dan ketentuan yang ditetapkan perusahaan terkait permasalahan yang ada di perusahaan yaitu tingkat keterlambatan yang sering kali meningkat.

Selanjutnya untuk variabel kinerja karyawan (Y) ada item yang memiliki nilai terendah yaitu pada indikator ketepatan waktu terdapat pada pernyataan Saya datang dan pulang tepat waktu dengan persentase 79%. Dari item terendah tersebut perusahaan harus bisa meningkatkan kedisiplinan para karyawan agar tingkat keterlambatan tidak terus meningkat. Terkait yang menjadi permasalahan dalam ketepatan waktu yaitu dilihat dari tingkat keterlambatan karyawan setiap bulannya kerap kali meningkat, dalam menanggapi hal ini perusahaan harus bisa menegaskan kepada karyawan yang sering kali tidak disiplin dalam masuk dan pulang jam kerja seperti memberikan surat peringatan kepada karyawan.

Berdasarkan hasil perbandingan nilai teoritik dengan nilai empiris menunjukkan bahwa nilai teoritis lebih besar dari pada nilai empiris, karena penilaian teoritis dapat di anggap bisa memecahkan permasalahan yang ada di objek penelitian, adapun nilai teoritis di dapat dari hasil analisa penelitian, yaitu perhitungan dari tanggapan responden dengan menjumlahkan nilai rata-rata tanggapan responden secara keseluruhan. Sedangkan Nilai empiris di dapat dari item yang di nilai terendah yang dianggap sebuah permasalahan yang ada di objek penelitian. dengan nilai teoritis sebesar 83% dan nilai empiris sebesar 79%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Sanpak Unggul adalah baik.

4.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sanpak Unggul

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja menunjukkan hasil yang signifikan dan bertanda positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X) sebesar 10,254 yang lebih besar dari t_{tabel} yakni sebesar 1,975 atau $t_{hitung} 10,254 > 1,975 t_{tabel}$ itu artinya H_0 ditolak dapat juga dilihat

dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Adapun Hubungan Fungsional pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah $\hat{Y} = 29,502 + 0,589X$, dengan koefisien regresi $r = 0,633$ (sedang) dan koefisien determinasi $R(r^2) = 0,401$. sehingga hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi seperti perusahaan menyediakan makan siang pada jam istirahat, peralatan bekerja yang aman dan memadai, hubungan kerja yang baik, adanya pujian dan penghargaan dari pimpinan serta pelatihan untuk mengembangkan potensi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini dapat dibandingkan sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian saudara Kiki Cahaya setiawan yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada level pelaksana di Divisi Operasi pada PT. Pusri Palembang” Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Dengan besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,517. Pengujian dengan t statistik menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (11,257) > t_{tabel} (1,970)$. Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.

Kemudian dilanjut dengan penelitian dari saudara Ragil Permansari yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT. Anugerah Raharjo Semarang” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 0,05. Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel motivasi $t_{hitung} = 6,023$ dengan nilai $sig = 0,000 < 0,05$, H_0 ditolak H_a diterima, jadi H_1 yang menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja terbukti. Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel lingkungan kerja $t_{hitung} = 5,379$ dengan nilai $sig = 0,000 < 0,05$, H_0 ditolak H_a diterima, jadi H_2 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja.

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan perbandingan dari penilaian teoritis dengan penilaian empiris pada variabel motivasi kerja (X) menunjukkan bahwa nilai teoritis lebih besar dari pada nilai empiris, dengan nilai teoritis sebesar 75% dan nilai empiris 67%, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Sanpak Unggul adalah cukup baik.
2. Berdasarkan perbandingan dari penilaian teoritis dengan penilaian empiris pada variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai teoritis lebih besar dari pada nilai empiris, dengan nilai teoritis sebesar 83% dan nilai empiris 79%, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Sanpak Unggul adalah baik.
3. Fungsi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah $\hat{Y} = 29,502 + 0,589X$, dengan koefisien regresi $r = 0,633$ (sedang) dan koefisien determinasi $R(r^2) = 0,401$. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Untuk variabel motivasi kerja (X) ada item yang memiliki nilai terendah yaitu pada indikator kebutuhan fisiologis terdapat pada pernyataan gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan dengan persentase 67%. Hal tersebut dapat di simpulkan bahwa indikator motivasi kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar gaji yang diterima karyawan relatif dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan.
2. Untuk variabel kinerja karyawan (Y) ada item yang memiliki nilai terendah yaitu pada indikator ketepatan waktu terdapat pada pernyataan Saya datang dan pulang tepat waktu dengan persentase 79%. Hal tersebut dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan harus diperhatikan dan diperbaiki agar tingkat kehadiran dan kedisiplinan karyawan tetap baik.
3. Penulis menyarankan dilakukan penelitian lebih lanjut dengan variabel dan objek yang berbeda untuk menambah hasanah ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Dale Timple. (2011). *Memotivasi Pegawai, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Anoraga Panji, 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Bernardin, H. Jhon., Russel, Joyce E. A. (2013). *Human Resouces: An Expimetal Approach*. Singapore: Mc. Graw – Hill book.co
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Bacal dan Robert (2012). *Performance Management* Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Penerbit Gramedia Pustaka
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Darodjat. (2014). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia*. Bandung: PT. Refika Aditama
- David, Mc. Clelland. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 10. Jakarta: Indeks
- Donni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2014). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Cet.1. Bandung: Alfabeta.
- George, Jennifer and Gareth R Jones. (2015). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.

- Ghazali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2009. *Rencana Kerja Perusahaan Yang Baik*. Jakarta: Rajawali.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mc. Donald dalam Sardiman. (2012). *Interaksi dan Motivasi Kerja terhadap Karyawan*. Bandung. Rajawali Pers
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Moeharianto, 2012, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kerja*, edisi revisi jakarta; PT Raja Grafindo persada.
- Priansa, Donni Juni. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *MSDM "Kebijakan Kinerja Karyawan"*. BPFE: Yogyakarta
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2012). *Management*, Eleventh Edition, (United States of America: Pearson Education Limited).
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2013. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Simamora, Henry. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Subekhi akhmad, Mohammad Jauhari. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Raya
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siswanto Bedjo, 2015, *Manajemen Tenaga Kerja*, Bandung : Sinar Baru
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Winardi (2016). “*Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*”. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada---PP;;P
- Widodo, (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar
- Wulantika, Lita. 2012. *Knowledge Management Dalam Meningkatkan Inovasi dan Kinerja Bisnis*. Jurnal Ilmiah Unikom. Vol. No.2
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Surabaya: CV. R.A.De.Rozarie
- _____, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rahmat Hidayat
Alamat : Desa Cicadas RT/ RW 02/04 Kecamatan Gunung Putri
Kabupaten Bogor

Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 03 Desember 1998

Umur : 22 Tahun

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : MI Sirojul Falah Gunung Putri
- SMP : Mts Al – Marfuiyah Cibadak Sukabumi
- SMA : SMA PGRI 4 Kota Bogor
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 10 Februari 2021

Penulis,

Daftar Pernyataan Variabel X (Motivasi Kerja)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban (√)				
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1
KEBUTUHAN FISIOLOGIS						
1	Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan					
2	Perusahaan memberikan libur dan cuti sesuai ketentuan yang berlaku					
3	Perusahaan menyediakan makan siang pada jam istirahat					
KEBUTUHAN AKAN RASA AMAN						
4	Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan itu sudah aman dan memadai					
5	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik					
6	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup nyaman					
KEBUTUHAN SOSIAL						
7	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku					
8	Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik					
9	Suasana kerja menyenangkan dan nyaman					
KEBUTUHAN HARGA DIRI						
10	Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini					
11	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan memberikan sanksi bagi yang tidak berprestasi					
12	Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan dalam pengambilan keputusan di dalam perusahaan					
AKTUALISASI DIRI						
13	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang					
14	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja					
15	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan					

*Keterangan

SS : Sangat Setuju S : Setuju KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju STS : Sangat Tidak Setuju

Daftar Pernyataan Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban (√)				
		SI 5	Sr 4	J 3	P 2	TP 1
KUANTITAS PEKERJAAN						
1	Hasil Pekerjaan saya sesuai dengan target yang diberikan perusahaan					
2	Saya mampu melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan					
3	Saya melakukan pekerjaan tanpa harus dibantu karyawan lain					
KUALITAS PEKERJAAN						
4	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan					
5	Saya cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan					
6	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan					
KETEPATAN WAKTU						
7	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
8	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam waktu lebih cepat dari yang perusahaan tentukan					
9	Saya datang dan pulang tepat waktu					
KEHADIRAN						
10	Saya siap menerima sanksi jika tidak hadir untuk bekerja tanpa adanya keterangan apapun					
11	Saya selalu hadir untuk bekerja saat hari kerja karyawan					
12	Saya memberitahu atasan apabila tidak masuk kerja dengan keterangan dan disertai alasan tertentu					
KEMAMPUAN KERJASAMA						
13	Saya mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan					
14	Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah apabila diminta					
15	Saya melakukan pekerjaan tanpa harus dilakukan pengawasan yang ketat					

*Keterangan

SI : Selalu Sr : Sering J : Jarang P : Pernah TP : Tidak Pernah

Lampiran 2 Data Tabulasi Responden

Responden	Motivasi (X)															
	Item X1	Item X2	Item X3	Item X4	Item X5	Item X6	Item X7	Item X8	Item X9	Item X10	Item X11	Item X12	Item X13	Item X14	Item X15	Total
1	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	47
2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	57
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	56
6	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	46
7	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
9	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	57
10	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
11	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	43
12	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
13	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	61
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
15	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	5	2	54
16	4	2	3	2	3	2	4	4	3	2	3	4	2	4	2	44
17	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	3	4	4	42
18	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	52
19	3	2	4	3	3	3	4	2	2	4	3	3	4	3	2	45
20	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	39
21	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	47
22	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	49
23	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	53
24	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	41

25	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
26	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	4	47
27	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	54
28	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	53
29	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	50
30	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	3	41
31	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
32	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	3	47
33	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
34	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	57
35	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	37
36	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	53
37	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
38	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	43
39	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	4	47
40	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
41	2	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	4	4	49
42	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	47
43	2	5	5	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	1	52
44	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	53
45	2	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	50
46	3	2	3	4	3	4	2	2	3	2	3	4	3	4	4	46
47	3	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	62
48	3	2	3	1	3	1	2	2	2	2	3	4	4	4	1	37
49	4	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	51
50	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	48
51	3	4	5	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	52

52	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	49
53	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	4	64
54	3	4	5	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	57
55	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	58
56	1	5	5	4	3	4	3	3	3	4	5	1	5	4	4	54
57	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	72
58	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	66
59	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	60
60	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	53
61	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	70
62	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	67
63	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	70
64	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	2	5	4	5	64
65	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	72
66	1	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	1	4	5	5	59
67	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	73
68	2	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	50
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
70	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
71	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	67
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
74	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	67
75	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	58
76	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	59
77	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	60
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	58

79	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	60
80	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	46
81	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	3	2	51
82	3	3	3	3	5	5	5	2	2	5	3	3	3	5	3	53
83	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	57
84	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	2	50
85	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	2	2	3	37
86	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	60
87	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	59
88	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	5	2	52
89	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	47
90	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	57
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61
92	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
93	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	56
94	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	46
95	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
96	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	67
97	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	70
98	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	2	5	4	5	64
99	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	72
100	1	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	1	4	5	5	59
101	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	55
102	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
103	3	2	4	5	5	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	57
104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
105	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	57

106	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	55
107	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	57
108	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	62
109	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
110	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
111	4	3	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	66
112	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	53
113	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	55
114	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
115	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	62
116	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
117	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	58
118	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
119	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	5	3	56
120	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
121	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	60
122	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	60
123	2	3	4	4	4	4	5	5	5	3	5	3	3	4	4	58
124	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
125	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
126	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	63
127	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	59
128	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	53
129	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	61
130	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	56
131	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	59
132	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	70

133	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	66
134	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
135	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
136	5	4	3	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	3	64
137	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	56
138	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61
139	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	2	4	2	3	3	46
140	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
141	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
142	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	56
143	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
144	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57
145	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
146	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	59
147	1	1	4	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	33
148	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	60
149	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	57
150	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	57
151	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	59
152	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	52
153	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	72
154	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
155	3	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	59
156	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	60
157	3	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	62
158	3	4	4	4	4	4	4	4	4		5	4	4	4	4	56
159	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	50

Responden	Kinerja (Y)															Total
	Item Y1	Item Y2	Item Y3	Item Y4	Item Y5	Item Y6	Item Y7	Item Y8	Item Y9	Item Y10	Item Y11	Item Y12	Item Y13	Item Y14	Item Y15	
1	4	2	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	58
4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	55
5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
6	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	56
7	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	57
8	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
10	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	55
11	3	4	3	3	4	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	47
12	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
13	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	65
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
15	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	59
16	4	2	4	4	2	4	3	4	2	4	4	4	3	3	4	51
17	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	2	3	56
18	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	55
19	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	55
20	2	3	4	3	4	2	2	4	3	3	3	2	3	2	3	43
21	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	59
22	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	54
23	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	53
24	4	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	52
25	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	66

26	4	4	3	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	2	4	58
27	3	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	53
28	4	5	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	58
29	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	54
30	4	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	52
31	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	67
32	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	53
33	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
34	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	2	3	51
35	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	44
36	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	55
37	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	68
38	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	54
39	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	52
40	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	58
41	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	54
42	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	51
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
45	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	58
46	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	52
47	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	71
48	3	4	5	5	4	5	4	3	3	4	5	3	3	2	3	56
49	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	66
50	4	5	5	4	5	5	3	3	3	5	5	4	5	5	5	66
51	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	71
52	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	68

53	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	4	5	5	66
54	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	63
55	3	4	5	3	5	4	4	3	3	5	5	3	4	3	4	58
56	2	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	2	4	3	4	61
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
58	4	5	5	4	5	5	5	4	4	2	5	4	4	4	5	65
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	4	4	58
60	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	73
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
64	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
65	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	72
66	4	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	60
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
68	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	62
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
70	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	72
71	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	70
72	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
74	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	73
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
76	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	72
77	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	69
78	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	72
79	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	71

80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
81	3	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	58
82	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
83	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	55
84	4	5	5	5	2	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	64
85	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	53
86	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	62
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
89	5	5	4	5	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	68
90	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	68
91	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	4	5	5	68
92	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	63
93	3	4	5	3	5	4	4	3	3	5	5	3	4	3	4	58
94	2	5	5	4	3	3	5	4	4	5	4	2	4	3	4	57
95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
96	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	68
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	62
98	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	73
100	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	53
101	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
103	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	66
104	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
106	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	65

134	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
135	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
136	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	68
137	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	68
138	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	2	68
139	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
140	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	64
141	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	1	58
142	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	63
143	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	66
144	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
145	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
146	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	60
147	5	4	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	64
148	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	69
149	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	70
150	5	5	4	5	2	4	5	5	5	5	2	5	5	5	3	65
151	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	66
152	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	67
153	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
154	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
155	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	60
156	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	64
157	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	60
158	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62
159	4	3	3	3	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	4	49

Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian



SANPAK UNGGUL

Jl. Pancasila IV, Cicadas Raya Km. 9 Gunung Putri, Bogor
Phone : (021) 867 0839 - 8671545 Fax : (021) 867 0352

SURAT KETERANGAN
002/PERSO-SU/VIII/2020

Menanggapi surat dari Pihak Universitas Pakuan No.482/WD.1/FE-UP/VIII/2020 tentang pengajuan Kerja Praktek Mahasiswa /Magang atas nama :

Nama : Rahmat Hidayat
NPM : 021116262
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen

Dengan ini kami manajemen PT.Sanpak Unggul memberikan kesempatan kepada mahasiswa tersebut diatas untuk melakukan kerja praktek guna kepentingan Riset/ Magang selama 2 bulan, dari tanggal 18 Agustus s/d 17 Oktober 2020.

Selama melakukan kerja praktek, harus mengikuti semua aturan yang ada diperusahaan dan diharapkan dapat mengikuti proses kerja praktek dengan baik.

Demikian surat keterangan ini kami sampaikan, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.
Terima kasih

Gunung Putri, 14 Agustus 2020

DEDY RAHMAT, S.Kom
HR&GA Manager

