



**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ONE HUNDRED PERCENT PRODUCTION (OHP)**

Skripsi

Dibuat oleh:

Vivin Anggraeni P
021113314

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2017**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT.
ONE HUNDRED PERCENT PRODUCTION (OHP)**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Pada Program
Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, Bogor

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi,

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

Ketua Program Studi

(Herdiyana, SE., MM)

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ONE
HUNDRED PERCENT PRODUCTION

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Selasa, Tanggal 30 Januari 2018

Vivin Anggraeni P
021113314

Menyetujui,
Dosen Penilai,



(Dr. Hari Muharram, S.E., M.M)

Ketua Komisi Pembimbing

Anggota Komisi Pembimbing



(Dr. Rajab Tampubolon)



(Nancy Yusnita, SE., MM.)

ABSTRAK

VIVIN ANGGRAENI P, 021113314, Fakultas Ekonomi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. One Hundred Percent Production. Di bawah bimbingan RAJAB TAMPUBOLON dan NANCY YUSNITA, 2017.

PT. One Hundred Percent Production adalah perusahaan dibidang *Brand Activation Agency* yang bekerja sama dengan perusahaan rokok ternama di Indonesia. Sebagai penyedia jasa penyelenggara *Modern Direct Selling* (MDS) Pihak perusahaan memahami akan kebutuhan tenaga kerja yang terencana. Menyadari hal ini manajemen PT. One Hundred Percent Production (OHP) melakukan berbagai macam terobosan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam usaha peningkatan kinerja karyawan pada saat ini belum mencapai hasil yang optimal. Dan banyak kendala-kendala yang sering terjadi, dimana umumnya masalah-masalah sumber daya manusia, target, maupun integritas karena masih dirasakan kurangnya motivasi karyawan. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pelaksanaan motivasi kerja karyawan pada PT. OHP. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. OHP. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan pelaksanaan motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. OHP.

Penelitian ini menggunakan jenis Kuantitatif korelasional, menggunakan data kualitatif dan kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner dengan jumlah responden 53 karyawan yang merupakan populasi atau seluruh pegawai. Metode analisis yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis koefisien korelasi menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Penelitian ini mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan yang dilakukan pada perusahaan PT. One Hundred Percent Production yang berlokasi di JL. Pulomas Barat 4 no 99, Jakarta Timur. Dengan menggunakan data primer berupa wawancara langsung kepada pihak perusahaan, serta melakukan observasi dan mengumpulkan data melalui kuesioner dari 53 karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis Koefisien Korelasi.

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,627 yang artinya Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Kerja Karyawan PT. One Hundred Percent Production adalah kuat. Analisis koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 39,31 %, artinya Motivasi Kerja mempunyai peranan terhadap Kinerja Karyawan. Uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,0641 > 1,675$) maka tolak H_0 dan Terima H_a , artinya terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Kerja karyawan pada PT. One Hundred Percent Production.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

KATA PENGANTAR

Dengan Memanjatkan Puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, beserta junjungan keluarga Nabi Muhammad SAW atas rahmat, hidayahnya dan iringan doa kedua orang tua serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan proposal ini dengan judul “Hubungan Pemberian Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. One Hundred Percent Production”.

Penulisan serta penyusunan proposal ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan, saran, petunjuk, motivasi doa serta dukungan dari berbagai pihak. Sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Bibin Rubini, M.Pd. selaku Rektor Universitas Pakuan.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Herdiyana, SE., MM. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Rajab Tampubolon, selaku ketua anggota yang telah memberikan arahan dan waktu kepada Mahasiswa/I yang telah di bimbing sepenuh hati selama penyusunan proposal ini.
5. Ibu Nancy Yusnita, SE., MM. selaku Anggota yang telah banyak memberikan waktu dan banyak peduli dengan mahasiswa/i yang telah dibimbing sepenuh hati selama penyusunan proposal ini.
6. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmunya.
7. Bapak Sansan dan staff PT. OHP yang sudah banyak membantu penulis melakukan riset pada PT. One Hundred Percent Production.
8. Papa, Mama, Teh Poppy, Abang Kiki, De Egi yang saya sayangi atas semangat doa dan dukungan yang diberikan kepada penulis.
9. Kepada seluruh Sahabat grup Catur anak's, Capungs crew, Lambe Turah Girl, Manajemen GH, Dian Ayu , Ka Sheila Anggita dan Teman-teman yang telah memberikan dukungan serta semangat kepada penulis menyusun proposal penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun demi penyempurnaan penyusunan proposal penelitian ini.

Bogor, Juni 2017

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	4
1.2.1 Identifikasi Masalah	4
1.2.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.3.1 Maksud Penelitian	4
1.3.2 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.2 Kinerja	9
2.2.1 Pengertian Kinerja	9
2.2.2 Faktor Kinerja	10
2.2.3 Karakteristik Kinerja	11
2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja	11
2.2.5 Indikator Kinerja	12
2.3 Motivasi Kerja	14
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	14
2.3.2 Bentuk-bentuk Motivasi Kerja	16
2.3.3 Tujuan Motivasi Kerja	17
2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	18
2.3.5 Indikator Motivasi Kerja	21
2.4 Penelitian Sebelumnya	23
2.5 Kerangka Pemikiran	23
2.6 Konstelasi Penelitian	25
2.7 Hipotesis Penelitian	25
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	26

3.2	Objek dan Lokasi Penelitian	26
3.2.1	Objek Penelitian	26
3.2.2	Unit Analisis	26
3.2.3	Lokasi Penelitian	26
3.3	Jenis dan Data Penelitian	26
3.4	Operasional Variabel	27
3.5	Metode Penarikan Sampel	28
3.6	Metode Pengumpulan Data	28
3.6.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	28
3.7	Metode Analisis Data	31
BAB IV	HASIL PENELITIAN	
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	34
4.1.1	Sejarah Perusahaan	34
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	34
4.1.3	Struktur Oeganisasi.....	35
4.1.4	Tugas dan Wewenang.....	35
4.2	Bahasan Perumusan dan Tujuan Penelitian.....	36
4.2.1	Deskriptif Responden	36
4.2.1.1	Bedasarkan Jenis Kelamin	37
4.2.1.2	Bedasarkan Umur	37
4.2.1.3	Bedasarkan Status	38
4.2.1.4	Bedasarkan Pendidikan Terakhir	39
4.3	Pembahasan	39
4.3.1	Motivasi Kerja pada PT. OHP	39
4.3.2	Kinerja Karyawan Pada PT. One Hundred Percent Production	64
4.3.3.	Uji Empirik Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. One Hundred Percent Production	75
4.4	Hasil Uji Analisis Data	77
BAB V	KESIMPULAN	
5.1	Kesimpulan.....	79
5.2	Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Rekapitulasi kehadiran PT. One Hundred Percent Production	3
Tabel 2	Laporan Hasil Target Produksi	3
Tabel 3	Laporan Data Gaji Karyawan	4
Tabel 4	Operasional Variabel	27
Tabel 5	Keterangan Skala Likert	28
Tabel 6	Hasil Uji Validitas	29
Tabel 7	Interval Koefisien Korelasi.....	32
Tabel 8	Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 9	Data Karyawan Berdasarkan Umur.....	37
Tabel 10	Data Karyawan Berdasarkan Status	38
Tabel 11	Data Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	39
Tabel 12	Pertanyaan Responden Mengenai Saya bangga bekerja di perusahaan ini karena menghargai apa yang telah saya capai	40
Tabel 13	Pertanyaan Responden Mengenai Saya merasa puas terhadap pekerjaan saya karena memberikan saya penghargaan telah menyelesaikan pekerjaanyang diberikan dengan baik	40
Tabel 14	Pertanyaan Responden Mengenai Saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif	41
Tabel 15	Pertanyaan Responden Mengenai Saya bersedia bekerja sesuai dengan peraturan dan standar kerja.....	42
Tabel 16	Pertanyaan Responden Mengenai Saya merasa dihargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas	43
Tabel 17	Pertanyaan Responden Mengenai Atasan saya berterima kasih terhadap pekerjaan yang telah selesai saya lakukan.....	43
Tabel 18	Pertanyaan Responden Mengenai Saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik.....	44
Tabel 19	Pertanyaan Responden Mengenai Bonus yang diberikan perusahaan jika bekerja dengan baik membuat anda lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja	45
Tabel 20	Pertanyaan Responden Mengenai Penghargaan dari perusahaan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik	46
Tabel 21	Pertanyaan Responden Mengenai Pekerjaan saya menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan.....	47
Tabel 22	Pertanyaan Responden Mengenai Saya merasa diberikan keleluasaan untuk melakukan pekerjaan saya.....	47
Tabel 23	Pertanyaan Responden Mengenai Pekerjaan saya menantang dan menarik	48
Tabel 24	Pertanyaan Responden Mengenai Saya bertanggung jawab pada ketentuan yang di tetapkan.....	49

Tabel 25	Pertanyaan Responden Mengenai Saya bertanggung jawab jika melakukan kesalahan.....	50
Tabel 26	Pertanyaan Responden Mengenai Saya bersedia menjaga nama baik perusahaan.....	50
Tabel 27	Pertanyaan Responden Mengenai Saya bersedia lembur untuk memenuhi target perusahaan.....	51
Tabel 28	Pertanyaan Responden Mengenai Gaji yang saya terima seimbang dengan apa yang saya kerjakan.....	52
Tabel 29	Pertanyaan Responden Mengenai Gaji saya lebih tinggi dibandingkan dengan gaji rekan kerja yang melakukan pekerjaan serupa dengan saya.....	53
Tabel 30	Pertanyaan Responden Mengenai Saya bekerja lebih keras karena gaji yang saya dapatkan.....	54
Tabel 31	Pertanyaan Responden Mengenai Saya merasa gaji yang saya dapatkan sudah adil.....	54
Tabel 32	Pertanyaan Responden Mengenai Atasan saya adalah seorang pemimpin yang kuat dan dapat dipercaya.....	55
Tabel 33	Pertanyaan Responden Mengenai Saya merasa performa saya meningkat karena dukungan dari atasan saya.....	56
Tabel 34	Pertanyaan Responden Mengenai Saya merasa puas dalam bekerja karena hubungan dengan atasan saya.....	57
Tabel 35	Pertanyaan Responden Mengenai Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan sesama karyawan.....	57
Tabel 36	Pertanyaan Responden Mengenai Saya merasa hubungan kerja yang baik mendukung kerja saya.....	58
Tabel 37	Pertanyaan Responden Mengenai Saya merasa puas karena kenyamanan yang di dptkan ditempat kerja.....	59
Tabel 38	Pertanyaan Responden Mengenai Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini karena suasana kerja yang menyenangkan.....	60
Tabel 39	Pertanyaan Responden Mengenai Kondisi tempat kerja mendukung saya bekerja lebih baik.....	60
Tabel 40	Pertanyaan Responden Mengenai Saya tidak merasa khawatir dengan apapun di tempat kerja.....	61
Tabel 41	Pertanyaan Responden Mengenai Saya dapat bekerja dengan aman di tempat kerja saya.....	62
Tabel 42	Pertanyaan Responden Mengenai Pekerjaan yang saya lakukan aman dan terjamin.....	63
Tabel 43	Pertanyaan Responden Mengenai Tempat kerja saya berlokasi di area dimana saya merasa nyaman.....	63
Tabel 44	Pertanyaan Responden Mengenai Karyawan membersihkan alat mengecek kembali pekerjaannya.....	64

Tabel 45	Pertanyaan Responden Mengenai Karyawan mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan	65
Tabel 46	Pertanyaan Responden Mengenai Karyawan dapat menghitung jumlah stok yang ada.....	66
Tabel 47	Pertanyaan Responden Mengenai Karyawan mampu menghitung stok akhir	66
Tabel 48	Pertanyaan Responden Mengenai Karyawan mampu melaksanakan tugas hingga selesai	67
Tabel 49	Pertanyaan Responden Mengenai Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan.....	68
Tabel 50	Pertanyaan Responden Mengenai Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.....	69
Tabel 51	Pertanyaan Responden Mengenai Karyawan mengikuti intruksi kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.....	69
Tabel 52	Pertanyaan Responden Mengenai Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan	70
Tabel 53	Pertanyaan Responden Mengenai Karyawan bekerja dengan pengamatan dan lebih teliti	71
Tabel 54	Pertanyaan Responden Mengenai Karyawan memiliki tingkat kerajinan yang tinggi	72
Tabel 55	Pertanyaan Responden Mengenai Karyawan disiplin dan penuh tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan kepadanya.....	72
Tabel 56	Pertanyaan Responden Mengenai Karyawan mampu memelihara hubungan kerja yang efektif dengan sesama karyawan	73
Tabel 57	Pertanyaan Responden Mengenai Karyawan mampu mengatur Prioritas skerja secara efektif di perusahaan	74
Tabel 58	Analisis Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	75
Tabel 59	Analisis Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan	76
Tabel 60	Analisis Koefesien Korelasi	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Konstelasi Penelitian	25
Gambar 2 Kurva Distribusi Satu Arah	33
Gambar 3 Stuktur Organisasi	35
Gambar 4 Jenis Kelamin Responden	37
Gambar 5 Umur Responden	38
Gambar 6 Status Responden	38
Gambar 7 Pendidikan Terakhir Responden	39
Gambar 8 Kurva Distribusi Satu Arah	78

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Riset Perusahaan.....	81
Lampiran 2 Hasil Kuesioner Motivasi	82
Lampiran 3 Kuesioner Motivasi	84
Lampiran 4 Hasil Kuesioner Kinerja Kuesioner Kinerja.....	85
Lampiran 5 Kuesioner Kinerja.....	87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Tujuan dari didirikannya perusahaan adalah untuk memperoleh laba atau keuntungan, dimana tujuan tersebut dapat tercapai apabila suatu keluaran/output, yang berupa sebuah produk lebih besar daripada masukan/input. Dalam hal ini tenaga kerja merupakan sebagai salah satu aktor penentu keberhasilan usaha.

Demi tercapai tujuan tersebut, Maka perusahaan-perusahaan dituntut untuk selalu melakukan terobosan-terobosan pada segala bidang yang di dalamnya termasuk dibidang ekonomi, sosial, informasi dan ilmu pengetahuan. Semua ini dilakukan meningkatkan kualitas dan kuantitas yang dimiliki suatu perusahaan.

Guna lebih meningkatkan kinerja kerja karyawan menjadi lebih tinggi, kinerja kerja yang tinggi tidak hanya akan dicapai melalui kerja sama yang baik dan memunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Biasanya perusahaan banyak yang memberikan jenjang karir dan berbagai macam fasilitas yang tinggi untuk semakin meningkatkan kinerja kerja mereka.

Tenaga kerja yang berkualitas dan terampil sangat diperlukan bagi peningkatan kinerja perusahaan. Kenyataan yang demikian itu mutlak dibutuhkan perusahaan dalam menjawab berbagai tantangan ke depan. Tenaga kerja yang berkualitas penting sekali keberadaanya dalam menciptakan situasi dan kondisi kerja yang kondusif, sehingga tercipta hasil kerja yang efektif dan efisien, yang pada hakikatnya bermuara pada pencapaian tingginya tingkat kinerja.

Setiap perusahaan akan selalu berupaya agar karyawan dapat memberikan prestasi dalam bentuk kinerja kerja yang setinggi-tingginya untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Faktor yang mendukung karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan lebih kondusif, insentif keuangan dan kondisi lingkungan kerja yang dapat menjadi motivator utama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan suatu usaha positif menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif mencapai tujuan yang di inginkan perusahaan. Motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, menggerakkan potensi sumber daya manusia tersebut kearah tujuan yang di inginkan. Motivasi pada umumnya dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya sehingga dapat terdorong dan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan. Pemimpin yang baik adalah pimpinan yang mampu mengarahkan bawahannya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta ketekunan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka, Sehingga dapat megenal sifat dan watak bawahannya.

Sikap motivasi kerja yaitu hal yang pertama dan yang terpenting dalam suatu perusahaan, sikap dan motivasi dari pimpinan pada gilirannya berpengaruh pada

bawahannya dengan di lengkapi sikap dan motivasi dari kekuatan kerja. Upaya untuk menegakan disiplin kerja karyawan dilakukan dengan melakukan motivasi dan dapat menjadi dorongan yang kuat bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja karyawan . Apabila terdapat motivasi yang besar dari para karyawan maka hal tersebut merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT. One Hundred Percent Production (OHP) merupakan perusahaan yang bergerak di dalam bidang *Brand Activation Agency*. PT. One Hundred Percent Production bekerja sama dengan perusahaan rokok ternama di Indonesia yang telah di tunjuk sah oleh PT. Gudang Garam Tbk. Sebagai penyedia jasa penyelenggara *Modern Direct Selling (MDS) & Event* gudang Garam. PT One Hundred Percent Production berdiri sejak tahun 2013 hingga sekarang.

Pihak perusahaan memahami akan kebutuhan tenaga kerja yang terencana. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja maka pihak perusahaan yang memperhatikan perubahan dari satu macam produk menjadi berbagai macam variant produk serta persaingan yang ada di pasar domestik. Menyadari hal ini manajemen PT. One Hundred Percent Production (OHP) melakukan berbagai macam terobosan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam usaha peningkatan kinerja karyawan pada saat ini belum mencapai hasil yang optimal. Dan banyak kendala-kendala yang sering terjadi, dimana umumnya masalah-masalah sumber daya manusia, target, maupun integritas karena masih dirasakan kurangnya motivasi terhadap karyawan. Untuk PT. One hundred Percent Production (OHP) motivasi masih kurang terutama untuk integritas pada kehadiran atau mereka sering menyebut “buang jadwal ” hal tersebut sering dilakukan secara tiba-tiba pada hari tersebut, dengan berbagai alasan oleh salah satu dari mereka yang merugikan semua tim yang ada disana sehingga kinerja kerja menjadi terbengkalai.

Hal tersebut menuntut perusahaan untuk memperhatikan karyawan-karyawan sehingga memiliki kinerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Di dalam skripsi ini permasalahan yang akan saya teliti yaitu teletak pada kurangnya motivasi kerja karyawan terutama dalam faktor tidak mencapainya target yang di tentukan oleh perusahaan, sehingga semakin dirasakan betapa pentingnya motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi yang ditunjukkan kepada seluruh karyawan.

Dengan demikian tindakan motivasi dari pimpinan kepada bawahannya sangatlah penting untuk menggerakkan bawahannya untuk melakukan hal yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dengan waktu yang ditentukan, sehingga menjadi seorang karyawan yang produktif dengan integritas yang tinggi.

Berikut Data Rekap kehadiran PT. One Hundred Percent Production dalam 6 bulan:

Tabel 1
Rekapitulasi Kehadiran
PT. ONE HUNDRED PERCENT PRODUCTION
(Januari-Juni 2017)

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (1)	Jumlah Hari Kerja (2)	Jumlah Target Hari Kerja Keseluruhan (1x2)	Jumlah Ketidak Hadiran Seluruh Karyawan
1	Januari	34	12	408	124
2	Febuari	39	12	468	108
3	Maret	41	12	492	137
4	April	47	12	564	128
5	Mei	35	12	420	143
6	Juni	53	12	636	139

Sumber: PT. ONE HUNDRED PERCENT PRODUCTION

Dari data di atas bahwa terjadi peningkatan jumlah karyawan di bulan Febuari, Maret, April, namun tingkat kehadiran tidak stabil. Dan di bulan Mei terjadi penurunan Jumlah karyawan dengan tingkat ketidakhadiran semakin menurun. Sebagai sebuah perusahaan yang berorientasi keuntungan PT. OHP bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya.

Berikut data hasil produksi PT. One Hundred Percent Production dalam 6 Bulan:

Tabel 2
Laporan Hasil Target Penjualan
PT. ONE HUNDRED PERCENT PRODUCTION
(Januari-Juni 2017)

Bulan	Target Penjualan Perbulan	Pencapaian / Penjualan	Persentase (%)
Januari	17,136	13,368	78,01%
Febuari	19,656	17,150	87,25%
Maret	20,664	17,045	82,48%
April	23,688	19,829	83,70%
Mei	17,640	15,050	85,31%
Juni	26,712	20,799	77,86%

Sumber: PT. One Hundred Percent Production

Tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dalam pencapaian target yang di haruskan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kurangnya motivasi yang timbul dari dalam diri seperti kurangnya kesadaran dalam bekerja, menurunnya semangat dalam bekerja, menurunnya kinerja karyawan serta tanggung jawab dalam bekerja.

Berikut laporan data gaji PT. One Hundred Percent Production tahun 2017:

Tabel 3
Laporan Data Gaji Karyawann
PT. ONE HUNDRED PERCENT PRODUCTION
Tahun 2017

No.	Nama Jabatan	Gaji / Upah perhari PT. ONE HUNDRED PERCENT PRODUCTION	Gaji / Upah perhari PT. Colony Indonesia
1.	Female Presenter	Rp. 450.000	Rp. 325.000
2.	Team Leader	Rp. 450.000	Rp. 350.000

Bedasarkan data tabel laporan gaji di atas dapat dilihat bahwa data gaji PT. One Hundred Percent Production tidak terjadi masalah dan gaji sudah dapat memenuhi kebutuhan karyawan dengan jumlah gaji yang lebih besar yaitu Rp. 450.000 dibandingkan dengan data gaji EO perusahaan sejenis yaitu PT. Colony Indonesia yang lebih kecil yaitu sebesar Rp. 325.000 Namun, terdapat masalah pada data sebelumnya yaitu laporan hasil data produksi dan laporan absensi.

Bedasarkan latar belakang dan data di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam proposal tentang **“Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. One Hundred Percent Production (OHP)”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah dikemukakan, maka, terlihat tingginya tingkat ketidakhadiran kerja yang menunjukkan rendahnya motivasi kerja. Dari data yang diperoleh di lapangan terlihat belum mencapai target kinerja dalam tingkat penjualan, yaitu tidak mencapai target yang ditentukan.

1.2.2. Perumusan Masalah

1. Seperti apa tingkat motivasi kerja karyawan pada PT. OHP.
2. Seperti apa tingkat Kinerja kerja karyawan terhadap PT. OHP.
3. Seberapa erat hubungan pelaksanaan motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. OHP.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud diadakan penelitian ini untuk memperoleh informasi atau data yang akan digunakan sebagai bahan penulisan skripsi untuk memenuhi salah satu tugas Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan penulis mengadakan penelitian tentang hubungan motivasi dengan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pelaksanaan motivasi kerja karyawan pada PT. OHP.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. OHP.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan pelaksanaan motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. OHP.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian yang dilakukan pada PT. OHP adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritik, Penelitian ini berguna sebagai salah satu alat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan pembaca, dapat menambah wawasan dan pemahaman khususnya mengenai pemberian motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Kegunaan praktek, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau rekomendasi yang bermanfaat dan sebagai bahan evaluasi bagi PT. OHP dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Untuk lebih menjelaskan pengertian tentang manajemen sumber daya manusia penulis akan menguraikan dari beberapa pendapat para ahli, yaitu:

Menurut Gouzali Syadam (2005:42) “Manajemen sumber daya manusia adalah mengelola, menata, mengatur dan mengendalikan.”

Menurut Edy Sutrisno (2009:6) “Manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, serta pengguna SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Dale Yoder dalam buku Hasibuan (2006:1) “*Personel Manajemen is the provision of leadership and direction of people in their working or employment relationship.*”

Bedasarkan teori di atas, maka manajemen merupakan suatu penyedia kepemimpinan, pengarahan kepada para karyawannya di dalam pekerjaan maupun hubungan kerja karyawan, yang di dalamnya terdapat fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengembangan dengan maksud terwujudnya tujuan individu maupun organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Terbagi beberapa fungsi di antara sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2006:201)

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan,

pengembangan, kompensasi, integritas, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya secara efektif.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapai tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan, di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan.

8. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukandengan program kesejahteraan dengan bedasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
9. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karna tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.
10. **Pemberhentian**
Pemberhebtian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keiginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja pension, tau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah tujuan dan keberhasilan organisasi.

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Henry Frayol (2010:180) yaitu :

1. **Fungsi Perencanaan**
Meliputi tugas-tugas menyusun rencana kegiatan kedepan dari suatu organisasi yang meliputi rencana jangka panjang, mencegah, pendek, rencana kegiatan serta menetapkan target yang hendak dicapai.
2. **Fungsi Pengorganisasian**
Meliputi tugas-tugas apa yang harus dilakukan,siapa yang melakukan, bagaimana tugas-tugas iu di kelompokan,siapa pelopor kepada siapa, dimana keputusan harus diambil.
3. **Fungsi Kepemimpinan**
Karena suatu organisasi terdiri dari orang-orang adalah tugas seorang manajer untuk mengarahkan dan mengoordinasikan orang-orang ini. Saat mereka mengarahkan, memotivasi, memilih saluran komunikasi yang efektif atau memecahkan konflik anatar anggota semuanya ini adalah fungsi kepemimpinan seorang manajer.
4. **Fungsi Pengendalian**
Setelah tujuan-tujuan dikendalikan, rencana di tuangkan, pengaturan stuktural di gambarkan, dan orang-orang di pekerjakan, dilatih, di motivasi masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu kekeliruan

untuk memastikan semua urusan berjalan sebagai mana mestinya seorang manajer harus memantau kinerja organisasi.

Sedangkan menurut Umar (1999:7) dalam buku Edy Sutrisno yaitu:

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

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (M. Yani 2012:117)

Dibawah ini beberapa definisi kinerja menurut para ahli:

Menurut Rivai & Basri (yang dikutip Harsuko 2011) “Kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (noun), maka pengertian *performance* atau 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 perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Menurut Mangkunegara (2009:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Mondy and Noe, (2005:228) “*performance appraisal is a formal system of review and evaluation of individual or team task performance.*”

(penilaian kinerja adalah satu system formal dari *review* dan evaluasi individu atau kinerja tugas tim).

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011:1) “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Adapun menurut Suparyadi (2015:299-300) “ Kinerja karyawan atau pegawai, pada dasarnya adalah suatu upaya mengelola kompensasi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus menerus agar karyawan tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan organisasi, yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal, sehingga mampu mencapai tujuan organisasi”.

2.2.2 Faktor-faktor Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai;
2. Saran 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 kebijakan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

(Simanjuntak dalam Suparno Eko Widodo, 2015:133)

Anwar prabu Mangkunegara (2013:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. faktor yang mempengaruhi faktor kemampuan (*ability*) dan faktor Motivasi (*motivation*), yang merumuskan bahwa:

1. *Human performance* = *Ability* + *Motivation*
2. *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
3. *Ability* = *Knoweladge* + *Skill*

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai dari kemampuan potensi (iQ) dan kemampuan reality (*knowledge* + *Skill*). artinya, pegawai yang memiliki “IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian (*the right man in the right place, the rightman in the right job*)

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai yang menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus memiliki sikap mental yang siap secara psikofisik (siap

secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

2.2.3 Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai Kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara,2002:68) :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi..
3. Memiliki tujuan yang realistik.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

Dalam suatu organisasi karyawan dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu karyawan harus memiliki karakteristik individu yang produktif.

Adapun karakteristik individu yang mempunyai kinerja yang tinggi menurut Sedarmayanti (2011:51) sebagai berikut:

1. Kepercayaan diri yang tinggi.
2. Rasa tanggung jawab.
3. Rasa cinta terhadap pekerjaan.
4. Pandangan kedepan.
5. Mampu menyelesaikan persoalan.
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah.
7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan.
8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Syafarudin Alwi (dalam Khaerul Umam, 2010:191) mengemukakan bahwa:

Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development*. Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan :

- a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
- c. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi system seleksi.

Sedangkan yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan :

- a. Prestasi real yang dicapai individu
- b. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja.
- c. prestasi-prestasi yang dikembangkan.

Menurut Sinambela (2016:520) “ Penilaian kinerja atau sering dikemukakan sebagai penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting, yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan”.

2.2.5 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari keceatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Suyadi Prawirosentono (2008:27) mengemukakan indikator yaitu:

1. Efektifitas
Yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
2. Tanggung Jawab
Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
3. Disiplin
Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
4. Inisiatif
Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan, sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun menurut Robbins (2006:260) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. **Kualitas**
Kualitas kerja diukur dari perspsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas**
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu**
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas**
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian**
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara a) Kualitas, b) kuantitas dan c) efektifitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Dalam menghadapi pembangunan di era globalisasi serta menghadapi persaingan dalam dunia bisnis, maka setiap perusahaan akan melakukan tobsan-trobosan untuk mengantisipasi keadaan tersebut dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan, di antaranya dengan melalui pemberian motivasi pada karyawan. Untuk lebih jelasnya mengenai pengertian motivasi dapat kita lihat dari pendapat beberapa ahli, yaitu:

Menurut Edy Sutrisno (2009:109) “Motivasi kerja adalah suatu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.”

Menurut Wilson Bangun (2012:312) “Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.”

Menurut Mathis & Jackson (2006:312) dalam buku Wilson Bangun “Motivasi kerja merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan, oleh sebab itu motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.”

Menurut Robbins (2003:312) dalam buku Wilson Bangun, “*Motivation as the processes that account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal.*”

Motivasi sebagai proses yang memperhitungkan arah, dan ketekunan seseorang terhadap pencapaian tujuan.

George (2010:53) menyatakan bahwa motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai berikut:

Kekuatan psikologi seseorang yang menunjukkan arah perilakunya dalam organisasi. Seseorang dengan derajat upaya seberapa keras bekerja untuk menampilkan perilaku pilihan, dan derajat ketekunan menghadapi rintangan untuk selalu mencoba menampilkan perilaku pilihan agar menjadi sukses. Motivasi kerja mengacu pada seseorang yang mengeluarkan upaya untuk menyelesaikan sesuatu dengan tujuan berguna bagi organisasi.

Motivasi kerja (*work motivation*) menurut Pinder (2007:11) :

Work motivation is a of energetic force that originates both within as well as beyond and individual’s being to initiate work-related behavior, and to determine it’s form, direction, intensity, and duration. Motivasi kerja adalah serangkaian kekuatan energi yang diawali dengan baik dan melampaui apa yang dilakukan individu untuk memprakarsai kerja yang dihubungkan dengan perilaku dan untuk menentukan bentuk, arah, semangat, serta jangka waktu.

Uraian dari pengertian-pengertian motivasi diatas adalah pengertian motivasi secara umum, dimana, motivasi merupakan dorongan untuk mencapai tujuan tertentu. Dan dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Abraham Maslow, teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat

bergantung pada kepentingan secara individu. Berdasarkan hal tersebut, Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Antara lain: kebutuhan makan dan minum, tempat tinggal, seks dan istirahat.
- b. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Antara lain yaitu: adanya asuransi, tunjangan kesehatan, dan tunjangan pensiun.
- c. Kebutuhan Sosial, antara lain yaitu: kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu, dan persahabatan.
- d. Kebutuhan Harga Diri, yaitu kebutuhan yang menyangkut faktor penghormatan diri seperti, harga diri, otonomi dan prestasi dan faktor penghormatan dari luar misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri, yaitu merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisi yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg, bahwa pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi antar lain:

- a. Faktor Kepuasan pada faktor ini ialah faktor *satisfier* bagi prestasi dan semangat kerja antara lain, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan.
- b. Faktor Ketidakpuasan biasa disebut juga sebagai *hygiene factor* merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, pengajian, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja dan status pekerjaan.

3. Teori X dan Y

Teori X dan Y pertama kali dikemukakan oleh Douglas McGregor. Pada dasarnya yang satu adalah negative yang ditandai dengan teori X, dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai dengan teori Y.

Menurut teori X, ada empat asumsi yang dipegang manajer adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan bilamana kemungkinan akan mencoba menghindarinya.
- b. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan.

d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi.

Berbeda dengan pandangan negative mengenai sifat manusia, McGregor menjadikan empat pandangan positif, yang disebut teori Y.

- a. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
- b. Orang-orang akan melakukan pengendalian dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
- c. Kebanyakan orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengolah, tanggung jawab.
- d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang yang tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

Dari uraian di atas dapat dijelaskan bahwa, teori X mengasumsikan bahwa kebutuhan order rendah mendominasi di individu. Teori Y mengandaikan bahwa kebutuhan order tinggi mendominasi individu.

4. Teori Motivasi McClelland

David McClelland telah memberikan kontribusi bagi pemahaman motivasi dengan mengidentifikasi tiga macam kebutuhan.

- a. Motivasi Berprestasi, tercermin pada orientasinya dalam mencapai tujuan organisasi.
- b. Motivasi Berkuasa, orang-orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berkuasa akan menaruh perhatian besar untuk dapat mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi.
- c. Motivasi Berafiliasi, tercermin pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara, dan menghubungkan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi.

2.3.2 Bentuk-bentuk Motivasi Kerja

Secara sederhana dapat dibedakan dua bentuk motivasi kerja. kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut menurut Hadari Nawawi (2008:359) :

1. Motivasi intrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakan. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan atau kemungkinan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi

tinggi dalam bekerja karena upah atau gaji yang tinggi, jabatan atau posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain.

Dilingkungan organisasi atau perusahaan terlihat kecenderungan pengguna motivasi ekstrinik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama diseakan tidak mudah untuk menumbukan kesadaran.

1. Menghindari dan mencegah atau mengeliminir hambatan hambatan.
Beberapa hambatan pelaksanaan pekerjaan yang harus dieliminasi oleh manajer sebagai fasilitas kerja natar lain berupa ketidak mampuan memelihara peralatan secara layak, menunda-nunda memberikan pembiayaan untuk melaksanakan pekerjaan, dan penggunaan metode kerja yang tidak efesien.
2. Peralatan dan sumber-sumber kerja yang kuat.
Dalam kenyataan aspek ini menunjukkan bahwa motivasi kerja akan menurun atau mundur apabila manajer buruk dalam menyediakan dan memberikan sumber finansial, material dan dalam mengatasi kekurangan SDM, untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara epat, baik dan benar (efektif dan efesien).
3. Ketelitian dalam seleksi pekerja.
Aspek ini sangat esensial dalam memotivasi pekerja, karena efesien dan efektivitas kerja sangat di pengaruhi oleh kualitas para pekerja. Pekerja yang berkualitas sangat tergantung pada ketelitian dalam melakukan seleksi penerimaan]an tenaga kerja. Dengan kata lain prosedur pengaturan staf yang buruk (misalnya menerima dan menempatkan pekerja yang rendah kemampuan bisnisnya), seacar pasti akan rendah pula motivasi kerjanya.

2.3.3. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi kerja menurut Hasibuan (2001:221) yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karayawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan stabilitas karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat ksejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya

Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto Danang (2012:198) yaitu:

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

Bedasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa dengan adanya pemberian motivasi harus memiliki tujuan yang jelas supaya motivasi tersebut berjalan dengan baik. Dengan tujuan-tujuan tersebut dapat memperkuat untuk mencapai tujuan akhir dari motivasi yaitu berupa dorongan dari dalam diri sendiri. Sehingga tujuan-tujuan motivasi ini berhubungan erat untuk mencapai suatu kepuasan dalam bekerja.

2.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstren yang berasal dari karyawan. Edy Sutrisno (2009:116)

1. Faktor Intern

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

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup adalah kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan memperoleh makan itu, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- Memperoleh kompensasi
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras. Jadi harga diri nama baik, kehormatan yang ini dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
Bila di perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:
 - Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa.
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga.

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

- a. Hak otonomi
- b. Variasi dalam melakukan pekerjaan
- c. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran.
- d. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja
kondisi ini adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

- b. Kompensasi yang memadai.
Hal ini merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan kemungkinan mereka bekerja keras tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.
- c. Supervisi yang baik.
Fungsi supervise dalam pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerjanya karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan.
Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja. Hal ini akan terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.
- e. Status dan Tanggung jawab.
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan di percaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan suatu dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.
- f. Peraturan yang fleksibel.
System dan prosedur ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semuanya ini merupakan aturan main suatu yang mengatur hubungan kerja antara karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

Adapun menurut Harbani Pasolong (2010:152) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Faktor Ekstern
 - a. Kepemimpinan
 - b. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - c. Komposisi yang memadai
 - d. Adanya penghargaan akan prestasi
 - e. Status dan tanggung jawab
2. Faktor Intern
 - a. Kematangan pribadi
 - b. Tingkat pendidikan
 - c. Keinginan dan harapan pribadi
 - d. Kebutuhan terpenuhi
 - e. Kelemahan dan keborosan
 - f. Kepuasan kerja

2.3.5. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Syahyuti (2010) indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja, yaitu:

1. Dorongan mencapai tujuan
Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
2. Semangat kerja
Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja giat dan lebih baik serta konsistennya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan instansi.
3. Inisiatif dan kreatifitas
Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi kreatifitas adalah kemauan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berartisebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.
4. Rasa tanggung jawab
Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu terselesaikan secara tepat waktu.

Menurut Hamzah B. Uno (2009:73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Motivasi Internal
 - a. Tanggung jawab dalam melakukan tugas

- b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
 - d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
 - e. Memiliki rasa senang dalam bekerja
 - f. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan
2. Motivasi eksternal
- a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
 - b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan.
 - c. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
 - d. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

A.M Sadirman (2011: 114) menyatakan indicator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Motivasi Instrinsik terdiri dari Indikator:
 - a. senang menjalankan tugas
 - b. Menunjukkan minat kerja.
 - c. Bersemangat dan bergairah dalam bekerja
 - d. Merasakan pentingnya pekerjaan.
 - e. Ulet dan tekun dalam menghadapi masalah kerja.
2. Motivasi ekstrinsik terdiri dari indikator:
 - a. Ganjaran (*award*) atau Hadiah (*reward*)
 - b. Hukuman (*punishment*).
 - c. Persaingan dengan teman/lingkungan (*competition*)

Dari teori-teori motivasi di atas dapat disimpulkan motivasi kerja adalah dorongan yang dapat mengarahkan dan membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh faktor *satisfiers* yaitu: a) prestasi, b) pengakuan, c) pekerjaan itu sendiri, d) tanggung jawab. *hygiene factor* merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja yaitu: a) penggajian, b) hubungan kerja, c) kondisi kerja, d) keamanan kerja.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Angke Priatini (2012) dengan judul penelitian “Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. AERO Perdana Internusa” metode penelitian menggunakan metode *non/probability sampling* dengan menggunakan teknik *sampling* jenuh, dengan jumlah sebanyak 41 karyawan dalam analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *Kendaltau* dengan bantuan program SPSS 16.0. Hasil dari penelitian ini diperoleh pengaruh signifikan antara

variabel motivasi kerja dengan variabel kerja karyawan, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.504, dengan signifikansi sebesar 0,000 dimana dalam korelasi penelitian ini positif. Kesimpulannya terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Yutika Andola (2016) dengan judul penelitian “Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai LIPI, Bandung”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional dan jumlah sampel 31 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Rank Spearman* dengan alat bantu *software* computer SPSS 17.0. Hasil temuan dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada indikator kualitas memiliki hubungan yang positif dan signifikan dan berada pada kategori sedang, 2) motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada indikator kuantitas memiliki hubungan yang positif dan signifikan dan berada pada kategori sedang, 3) motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada indikator penggunaan waktu kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan dan berada pada kategori sedang, 4) motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada indikator kerja sama memiliki hubungan yang positif dan signifikan dan berada pada kategori kuat. Berdasarkan hasil penelitian ini direkomendasikan sebagai dasar untuk dilakukannya penelitian mengenai motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada indikator dan objek berbeda.

Rani Marsinta (2009) dalam judul penelitian “Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada badan penanaman modal dan pelayanan perizinan terpadu kota Bandung” kesimpulan hasil penelitian ii hitung melalui program SPSS mengenai pengaruh variabel Motivasi terhadap variabel Kinerja karyawan, berdasarkan hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa $Y = 41,103 + 0,429 X$, dimana Y Kinerja Karyawan bersifat positif. Artinya Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan badan penanaman modal dan pelayanan perizinan kepada kota Bandung.

2.5 Kerangka Pemikiran

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja adalah dorongan yang dapat mengarahkan dan membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan motivasi (SP. Hasibuan 2007:146) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Memertahankan kestabilan karyawan, meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Motivasi kerja adalah dorongan yang dapat mengarahkan dan membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh faktor

satisfiers yaitu: a) prestasi, b) pengakuan, c) pekerjaan itu sendiri, d) tanggung jawab. *hygiene factor* merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja yaitu: a) penggajian, b) hubungan kerja, c) kondisi kerja, d) keamanan kerja.

Karyawan yang memiliki motivasi akan menunjukkan suatu sikap senang menjalankan tugas dan menunjukkan minat kerja untuk mencapai hasil yang maksimum dan sikap ini yang disebut dengan semangat karyawan dalam bekerja. Yang pada akhirnya karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan bersemangat dalam meningkatkan kualitas kerja yang maksimal.

Menurut Mangkunegara (2009:67) “ Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksana tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

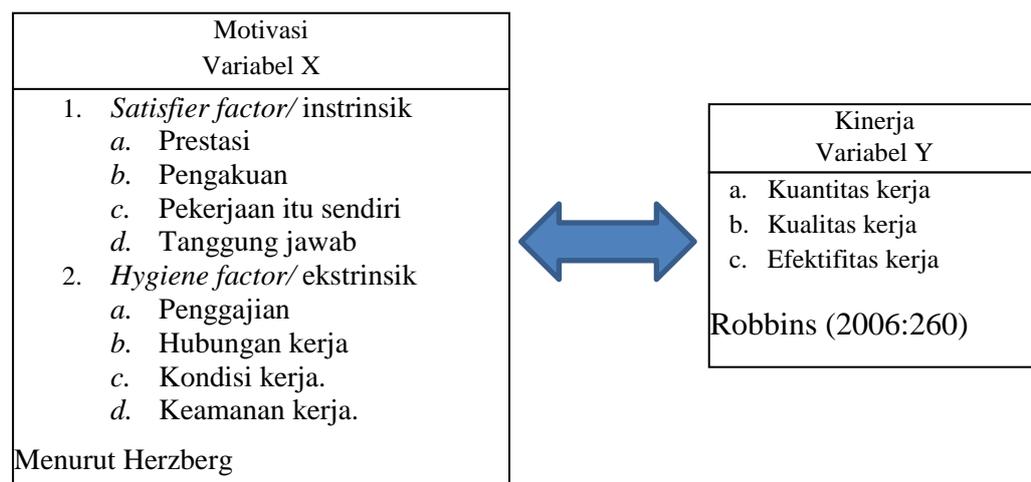
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan efektifitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab.

Menurut Henry Simamora (dalam Mangkunegara 2005:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Henry Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri.

Bedasarkan dari pernyataan di atas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan, kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini diilustrasikan kedalam tabel berikut:

2.6 Konstelasi Penelitian



Gambar 1
Konstelasi Penelitian

2.7. Hipotesis Penelitian

Bedasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis penelitian adalah, diduga bahwa:

1. Diduga terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. One Hundred Percent Production.

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Kuantitatif korelasional, dimana penulis mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, serta melakukan pengisian kuesioner (Angket) untuk menganalisis hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja karyawan pada PT. One Hundred Percent Production.

3.2. Objek dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian di dalam penelitian ini adalah terdiri dari variabel-variabel sebagai berikut:

1. Variabel bebas / independent variabel (X) sebagai variabel yang mempengaruhi, yaitu Motivasi kerja.
2. Variabel terikat / dependent variabel (Y) sebagai variabel yang di pengaruhi, yaitu kinerja karyawan.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan yaitu unit analisis dengan sumber data yang diperoleh dari responden yang berasal dari individual yang merupakan karyawan PT. One Hundred Percent Production dengan jumlah populasi 53 orang karyawan

3.2.3. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada PT. One Hundred Percent Production yang berlokasi di JL. Pulomas Barat 4 No. 99. Pulomas – Jakarta Timur merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa dengan cara menyampaikan pesan inti dari produk dan menawarkan produk rokok ternama di Indonesia.

3.3. Jenis dan Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan menyebar kuesioner untuk mendapat tanggapan atau persepsi dari karyawan pada PT. One Hundred Percent Production.
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil kuesioner (Angket) yang telah di bagikan kepada karyawan PT. One Hundred Percent Production 53 orang yang berperan sebagai responden.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan penulisan penelitian ini.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti dari informasi tentang keadaan perusahaan.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 4
Operasionalisasi Variabel
Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Kerja Karyawan pada PT. One Hundred Percent Production

No.	Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
1.	Motivasi Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor <i>satisfier</i> <ol style="list-style-type: none"> a. Prestasi b. Pengakuan c. Pekerjaan itu sendiri. d. Tanggung jawab. 2. <i>Hygiene factor</i> <ol style="list-style-type: none"> a. Penggajian. b. Hubungan kerja. c. Kondisi kerja. d. Keamanan kerja. 	<ol style="list-style-type: none"> a. Meningkatkan keterampilan dan pencapaian. b. Adanya penghargaan terhadap prestasi c. Memiliki visi dan misi d. Kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu. a. Bersifat wajar dan adil dilihat dari kemampuan individu. b. Menciptakan suasana dan bersaing positif.. c. Keseluruhan sarana dan prasarana yang memadai. d. Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan menunjang kesehatan dan pelayanan kesehatan dalam bekerja. 	Ordinal
2.	Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja. c. Efektifitas kerja 	<ol style="list-style-type: none"> a. - Tingkat kesesuaian kualitas pekerjaan dengan standar yang ditetapkan - Tingkat kerapihan hasil kerja karyawan. b. - Tingkat kesesuaian jumlah dengan target yang ditentukan. c. - Tingkat keefektifan jumlah jam kerja pegawai. 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Pada penelitian ini penulis menggunakan sampel pada karyawan PT. One Hundred Percent Production yang berjumlah 53 orang. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sample yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sample (Sugiyono, 2015:122). Dengan teknik pengambilan yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus.

Menurut Sugiyono (2015:124) mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sample bila semua anggota populasi relative kecil. Sample penelitian dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan pada divisi PT. One Hundred Percent Production.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara:

1. Observasi

Teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung terhadap objek penelitian dan bertujuan untuk memperoleh gambaran secara langsung terhadap pemecahan masalah dengan meneliti catatan perusahaan yang berhubungan.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi mengenai motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. One Hundred Percent Production. Kemudian pertanyaan tersebut akan diukur dengan menggunakan skala Likert dan diberikan skor sebagai berikut:

Tabel 5
Skala Likert

SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-Ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2015:136)

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibulatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor Total Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

3.6.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Metode yang di gunakan penulis dalam menganalisis data adalah :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dengan skor total memakai rumus korelasi product moment, jika butir kuesioner relative banyak.

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

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item

Y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum x$ = Jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi

n = Jumlah responden

Tabel 6
Hasil Uji Validitas

Nomor	Rxy	Rtabel 0,361	Keterangan
Pencapaian 1	0,613	0,361	Valid
2	0,776	0,361	Valid
3	0,618	0,361	Valid
4	0,729	0,361	Valid
Pengakuan 1	0,588	0,361	Valid
2	0,784	0,361	Valid
3	0,578	0,361	Valid
4	0,846	0,361	Valid
5	0,851	0,361	Valid
Pekerjaan itu sendiri 1	0,723	0,361	Valid
2	0,643	0,361	Valid
3	0,542	0,361	Valid
Tanggung jawab 1	0,655	0,361	Valid
2	0,747	0,361	Valid
3	0,655	0,361	Valid
4	0,420	0,361	Valid
Gaji 1	0,613	0,361	Valid
2	0,622	0,361	Valid
3	0,489	0,361	Valid
4	0,700	0,361	Valid
Hubungan kerja 1	0,657	0,361	Valid
2	0,746	0,361	Valid
3	0,763	0,361	Valid
4	0,553	0,361	Valid
5	0,619	0,361	Valid
Kondisi kerja 1	0,636	0,361	Valid
2	0,781	0,361	Valid
3	0,789	0,361	Valid
4	0,830	0,361	Valid
Keamanan kerja 1	0,792	0,361	Valid

Nomor	Rxy	Rtabel 0,361	Keterangan
2	0,897	0,361	Valid
3	0,820	0,361	Valid

Pernyataan kuesioner variabel Motivasi Kerja sebanyak 32 butir. Dari 32 pertanyaan, 32 dinyatakan valid. Kriteria valid jika $r_{hitung} > 0,361$ dengan responden 53 orang.

b. variabel Kinerja Karyawan

hasil Uji Validitas Kuisisioner Kinerja Karyawan

Nomor	Rxy	Rtabel	Keterangan
Kuantitas 1	0,778	0,361	Valid
2	0,439	0,361	Valid
3	0,773	0,361	Valid
4	0,620	0,361	Valid
5	0,680	0,361	Valid
Kualitas 1	0,449	0,361	Valid
2	0,480	0,361	Valid
3	0,516	0,361	Valid
4	0,629	0,361	Valid
5	0,599	0,361	Valid
Efektivitas 1	0,401	0,361	Valid
2	0,689	0,361	Valid
4	0,701	0,361	Valid
5	0,574	0,361	Valid

Pernyataan kuesioner variabel Motivasi Kerja sebanyak 32 butir. Dari 15 pertanyaan, 14 dinyatakan valid. Kriteria valid jika $r_{hitung} > 0,361$ dengan responden 53 orang.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:268), Reliabilitas adalah berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, dalam pandangan positif (kuantitatif) suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih penelitian dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, jika nilai Alpha $> 0,600$ maka dikatakan reliabel.

Alpha Cronbach

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum st^2}{s_i^2} \right\}$$

Keterangan :

r_i = Nilai Reliabilitas

k = Nilai koefisien korelasi antara belahan pertama dan kedua

$\sum st^2$ = Mean kuadrat kesalahan

S_t^2 = Varians total

Hasil Uji Realibilitas

Menurut Serkan yang dikutip Duwi Priyanto (2016:60) untuk menentukan instrument (alat ukur) reliabel atau tidak, bisa digunakan batasan tertentu sebagai tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut:

Jika alpha:

1. 0,8 – 1,0 = Reliabilitas baik
2. 0,6 -0,799 = reliabilitas diterima
3. < 0,6 = Reliabilitas kurang baik

Adapun hasil pengujian relalibilitas instrumen pertanyaan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja

Hasil uji realibilitas Kuesioner Motivasi Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,882	,881	31

Sumber: output SPSS statistics 23 yang diolah 2017

Bedasarkan data output reliability statistic diatas, dapat diketahui bahwa croancbach alpha untuk keseluruhan item pertanyaan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,882 yang berarti realibilitas item pertanyaan baik

b. Kinerja Karyawan

Hasil uji realibilitas Kuesioner Motivasi Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,786	,781	15

Sumber: output SPSS statistics 23 yang diolah 2017

Bedasarkan data output reliability statistic diatas, dapat diketahui bahwa croancbach alpha untuk keseluruhan item pertanyaan variabel Motivasi Kerja sebesar 0,786 yang berarti realibilitas item pertanyaan baik

3.7. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara motivasi kerja variabel X dengan kinerja karyawan variabel Y dengan menggunakan Product Moment. Menurut Sugiyono (2008:274), persamaan korelasi pearson dinyatakan dalam rumus :

$$r = \frac{n \sum (xi \cdot yi) - \sum xi \cdot \sum yi}{\sqrt{[n \sum xi^2 - (\sum xi)^2][n \sum yi^2 - (\sum yi)^2]}}$$

Dimana :

r = koefisien korelasi ($-1 \leq r \leq +1$), dimana:

x = variabel bebas

y = variabel terikat

n = jumlah sample

Menurut Sugiyono (2008:231) untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut :

Tabel 7
Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui nilai persentase yang menunjukkan sejauh mana hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang telah diuji melalui analisis korelasi. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk

kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena uji hipotesis koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$t_h = r \frac{\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan :

t_h = t_{hitung}

r = Koefisien Korelasi

r^2 = koefisien determinasi

n = jumlah sample

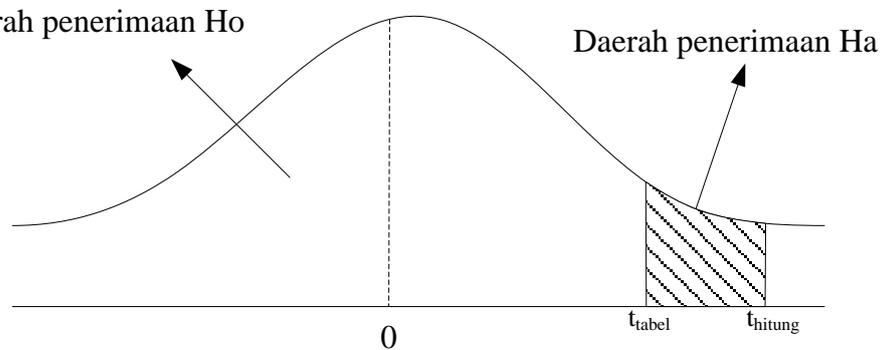
berdasarkan hasil hipotesis statistik di atas, selanjutnya untuk memperoleh nilai t_{hitung} maka digunakan SPSS sebagai alat, dimana rumusan hipotesis sebagai berikut :

- $H_0 : r < 0$, Artinya tidak ada hubungan positif antara Motivasi kerja dengan Kinerja karyawan.
- $H_a : r > 0$, Artinya ada hubungan yang positif antara Motivasi kerja dengan Kinerja karyawan.

Hasil yang didapat dari perhitungan uji hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ Artinya Motivasi kerja tidak berhubungan positif dengan Kinerja karyawan, maka terima H_0 dan tolak H_a .
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ Artinya Motivasi kerja berhubungan positif dengan Kinerja karyawan, maka tolak H_0 dan terima H_a .

Daerah penerimaan H_0



Gambar 2
Kurva Distribusi Satu Arah

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT. One Hundred Percent Production

PT. One Hundred Percent Production adalah perusahaan swasta di Indonesia dan telah didedikasikan untuk hiburan dan *Brand Activation Agency* baik di skala Nasional dan Internasional sejak 2013. Kami sangat menyukai layanan responsive dan efisien sebagai kunci kami untuk memenuhi kebutuhan klien. Kemitraan klien kami yang sudah berlangsung lama membuktikan bahwa tujuan dan pandangan mereka penting bagi kami. Jadilah seratus persen! Tidak ada yang tidak mungkin selalu menjadi nilai perjuangan bagi PT. OHP untuk memberikan layanan penting yang kreatif, fleksibel, dan tepat untuk proyek yang kami jalani.

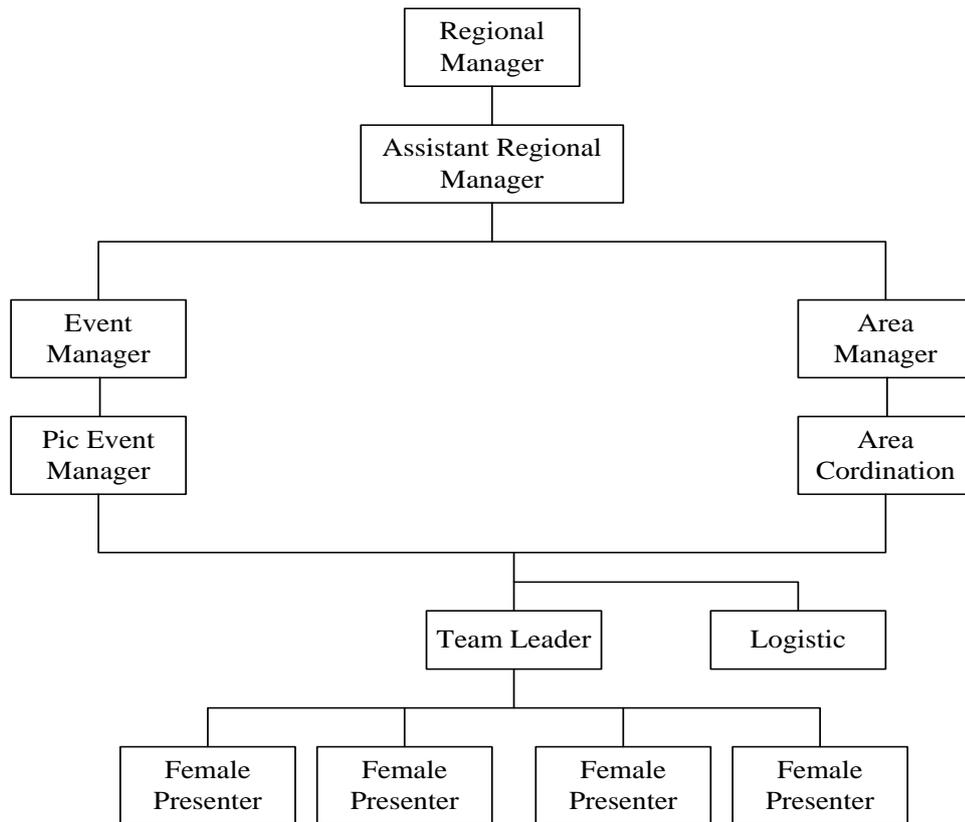
4.1.2 Visi dan Misi PT. One Hundred Percent Production

Komitmen kami untuk memberikan yang terbaik untuk semua detail pekerjaan sesuai dengan berikut:

1. Kujukuran
2. Kreatif dan Cerdas
3. Tanggung Jawab
4. Maksimum
5. Dan fleksibel

Tujuan utama kami menjadi yang terbesar perusahaan hiburan dalam melaksanakan segala bentuk pekerjaan dibidang *Brand Activation Agency* baik di skala Nasional dan Internasional. Prinsip layanan memberdayakan semua asset maksimal karena mendapat untuk memberikan pelayanan yang terbaik ke klien. Memastikan pekerjaan itu dipercayakan dilakukan 100% dalam setiap detail.

4.1.3 Stuktur Organisasi



Gambar 3

Struktur Organisasi PT One Hundred Percent Production

4.1.4 Tugas dan Wewenang

1. Regional Manager
 - a. Bertanggung jawab atas operasional di area sesuai dengan kebijakan / bisnis prses yang telah ditetapkan.
 - b. Memastikan ketersediaan serta optimalisasi seluruh fungsi sumberdaya (anggaran, sarana pendukung, alat produksi, SDM) di area kerja yang di tugaskan.
 - c. Memastikan terkondisinya proses eksekusi seluruh program bisnis yang ada di area pada speed dan cost yang efesien dan efektif mungkin.
 - d. Mengeluarkan planning job dan planning program.
2. Assisten Regional Manager

Membantu tugas Regional Manager dalam mengawasi kegiatan serta berkoordinasi merancang kegiatan.
3. Event Manager
 - a. Bekerja sama dengan klien untuk mengetahui kebutuhan acara yang tepat
 - b. Membuat proposal rincian acara, yang meliputi jadwal, tempat, pemasok, kewajiban hukum, kepegawaian dan anggaran.
4. PIC Event
 - a. Mengelola memberikan briefing menyeluruh pada staff..

- b. Mendokumentasikan evaluasi pasca acara untuk portfolio.
 - c. Mencari peluang klien dan acara baru.
5. Area Manager
 - a. Memastikan validitas dan kelancaran mekanisme informasi dalam rangka pengendalian kompetisi, monitoring program serta pengendalian krisis yang ada di area.
 - b. Melakukan koordinasi yang baik dengan pihak klien / supervisor area operator terkait marketing di lapangan.
 6. Area Koordinasi
 - a. Menyeleksi para Team Leader dan Female Presenter sesuai kriteria yang ditentukan oleh perusahaan
 - b. Mengatur jadwal Team Leader dan Female Presenter.
 7. Team Leader
 - a. Memimpin para female presenter sesuai SOP.
 - b. Membuat laporan dan evaluasi di setiap minggunya untuk mengetahui pencapaian dari setiap female presenter.
 8. Female Presenter
 - a. Mempublikasikan, mempromosikan, dan menyampaikan pesan inti dari brand yang akan di bawa sesuai SOP.
 - b. Mencapai target yang ditetntukan perusahaan.
 9. Asisten Logistik
 - a. Mengelola dan mengkoordinasikan supplier dan seluruh aktivitas logistic acara.
 - b. Mengkoordinasi uniform untuk para team Leader dan Female Presenter sesuai standart yang diberikan.

4.2 Hasil Pengumpulan Data Responden

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner yang telah disediakan oleh peneliti secara langsung kepada karyawan PT. OHP yang bertindak sebagai responden penelitian. Pengumpulan data secara langsung kepada responden ini bertujuan agar lebih efektif untuk meningkatkan respon rate responden dalam penelitian ini. Pengumpulan data penelitian dilakukan selama 1 bulan, dengan jumlah responden sebanyak 53 responden. Sehingga pemenuhan standar minimal sampel yang dapat mewakili populasi telah terpenuhi dan data dapat di proses ketahap selanjutnya.

4.2.1 Deskriptif Responden

Data deskriptif responden digunakan untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil penelitian. Penyajian data ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 4 bagian:

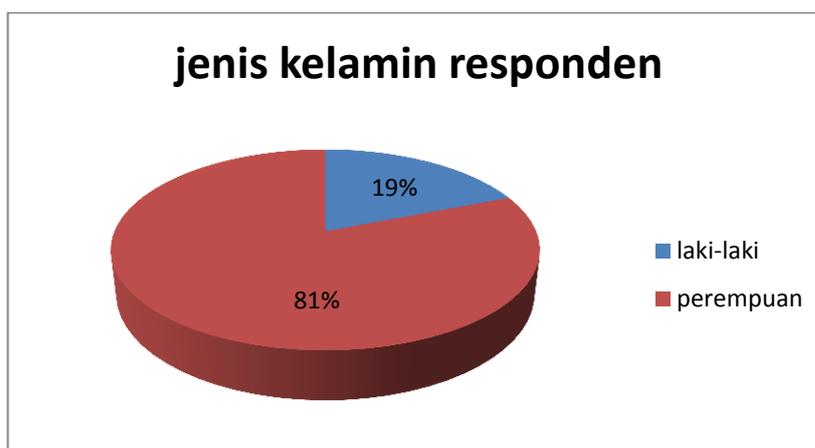
4.2.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin karyawan di PT. OHP yang di ambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 8
Jenis Kelamin Responden Variabel Motivasi Kerja

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	10	19%
Perempuan	43	81%
Total	53	100%

Sumber: output Excel 2010 diolah 2017



Gambar 4
Jenis Kelamin Responden

Dari data tabel 4.1 dan Gambar 4.1 di atas, diketahui bahwa jenis kelamin karyawan PT. OHP yang bertindak sebagai responden didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 10 karyawan dengan persentase 19%, jenis kelamin Perempuan 81% sebanyak 43 karyawan dengan persentase 81%.

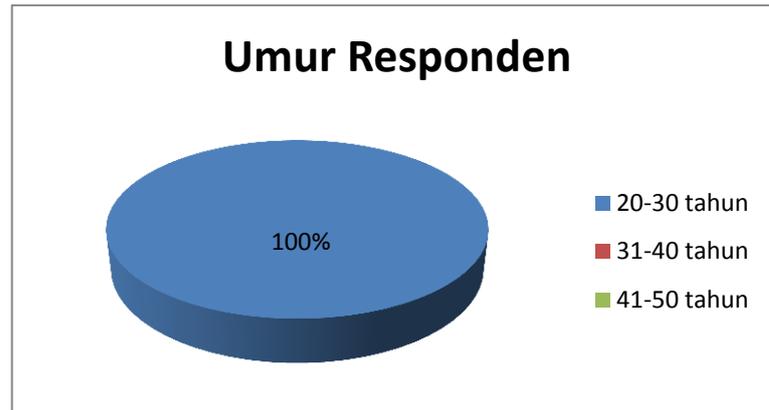
4.2.1.2 Berdasarkan Umur

Adapun data mengenai umur karyawan PT. OHP yang di ambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 9
Umur Responden Variabel Motivasi Kerja

Umur	Jumlah	Persentase
20-30 tahun	53	100%
31-40 tahun	0	0%
41-50 tahun	0	0%
Total	53	100%

Sumber: output Excel 2010 diolah 2017



Gambar 5
Umur Responden

Dari Tabel 4.2 dan Gambar 4.2 di atas, diketahui bahwa usia responden PT.OHP yang bertindak sebagai responden didominasi oleh karyawan yang berumur 20-30 tahun sebanyak 53 karyawan dengan persentase 100%.

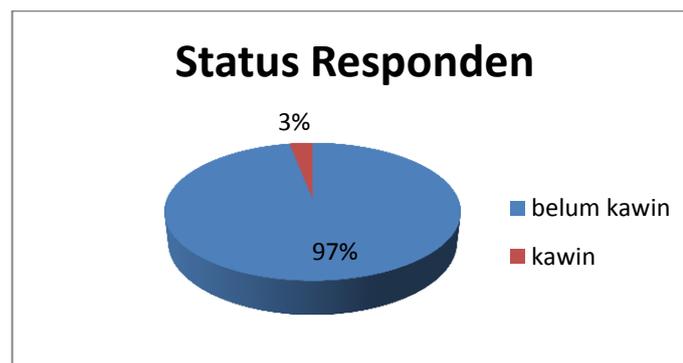
4.2.1.3 Berdasarkan Status

Adapun data mengenai status karyawan pada PT.OHP yang di ambil sebagai responden adalah sebagai berikut:

Tabel 10
Status Responden Varibel Motivasi Kerja

Status	Jumlah	Persentase
Belum Kawin	51	97%
Kawin	2	0,3%
Total	53	100%

Sumber: ouput Excel 2020 diolah 2017



Gambar 6
Status Responden

Dari tabel 4.3 dan Gambar 4.3 di atas, diketahui bahwa status karyawan pada PT.OHP yang bertindak sebagai Responden didominasi oleh karyawan yang berstatus Belum kawin sebanyak 51 karyawan dengan persentase 97%, status Kawin 2 karyawan dengan persentase 3%.

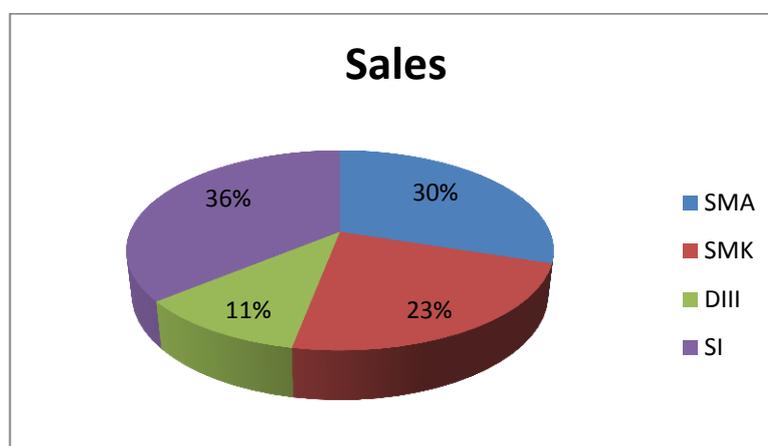
4.2.1.4 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai pendidikan terakhir karyawan pada PT.OHP yang di ambil sebagai responden sebagai berikut:

Tabel 11
Pendidikan terakhir Responden Variabel Motivasi Kerja

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	16	30%
SMK	12	23%
DIII	6	11%
SI	19	36%
Total	53	100%

Sumber: *output Excel 2010 diolah 2017*



Gambar 7
Pendidikan Terakhir Responden

Dari tabel 4.3 dan Gambar 4.3 di atas, diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan pada PT.OHP yang bertindak sebagai responden didominasi oleh karyawan dengan tingkat Pendidikan Terakhir adalah SMA sebanyak 16 karyawan dengan persentase 30%, SMK sebanyak 12 karyawan dengan persentase 23%, DIII sebanyak 6 karyawan dengan persentase 11%, SI sebanyak 19 karyawan dengan persentase 36%.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Motivasi Kerja

1. Pencapaian

Berikut ini merupakan tanggapan responden pada variabel X Motivasi Kerja:

- a. Pendapat responden mengenai pernyataan Saya bangga bekerja di perusahaan ini karena menghargai apa yang telah saya capai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12
Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “ Saya bangga bekerja di perusahaan ini karena menghargai apa yang telah saya capai”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	8	40	15%
Setuju	4	41	164	78%
Ragu-ragu	3	4	12	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah	15	53	216	100%

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang dengan persentase sebesar 15%, menjawab setuju 41 orang dengan persentase sebesar 78%, menjawab Ragu-ragu 4 orang dengan persentase sebesar 7%, menjawab tidak setuju 0 dengan persentase 0% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 216, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan Saya bangga bekerja di perusahaan ini karena menghargai apa yang telah saya capai yaitu setuju sebanyak 41 orang dengan persentase 78%.

Total tanggapan responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{216}{5 \times 43} \times 100\% \\
 &= 81\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden Saya bangga bekerja di perusahaan ini karena menghargai apa yang telah saya capai dengan hasil sebesar 81%

- b. Pendapat responden mengenai pernyataan Saya merasa puas terhadap pekerjaan saya karena memberikan saya penghargaan telah menyelesaikan pekerjaan yang di berikan dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 13
Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya merasa puas terhadap pekerjaan saya karena memberikan saya penghargaan telah menyelesaikan pekerjaan yang di berikan dengan baik”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	3	15	6%
Setuju	4	42	169	80%
Ragu-ragu	3	4	12	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	7%
Jumlah	15	53	200	100%

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 6%, menjawab setuju 42 orang dengan persentase sebesar 80%, menjawab Ragu-ragu 4 orang dengan persentase sebesar 7%, menjawab tidak setuju 0 dengan persentase 0% dan menjawab sangat tidak setuju 4 dengan persentase sebesar 7%. Total skor yang diperoleh sebesar 200, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan Saya merasa puas terhadap pekerjaan saya karena memberikan saya penghargaan telah menyelesaikan pekerjaan yang di berikan dengan baik yaitu setuju sebanyak 42 orang dengan persentase 80%.

Total tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{200}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 75\%$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden Saya merasa puas terhadap pekerjaan saya karena memberikan saya penghargaan telah menyelesaikan pekerjaan yang di berikan dengan baik dengan hasil 75%.

- c. Pendapat responden mengenai pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 14

Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif” dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	19%
Setuju	4	38	152	71%
Ragu-ragu	3	5	15	10%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah	15	53	217	100%

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang dengan persentase sebesar 19%, menjawab setuju 38 orang dengan persentase sebesar 71%, menjawab Ragu-ragu 5 orang dengan persentase sebesar 10%, menjawab tidak setuju 0 dengan persentase 0% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 217, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 38 orang dengan persentase 71%.

Total tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{217}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 81\%$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif dengan hasil 81%.

- d. Saya bersedia bekerja sesuai dengan peraturan dalam standar kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 15

Pendapat responden mengenai pernyataan saya bersedia bekerja sesuai dengan peraturan dalam standar kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	16	80	30%
Setuju	4	35	140	66%
Ragu-ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	2	4	4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah	15	53	224	100%

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang dengan persentase sebesar 30%, menjawab setuju 35 orang dengan persentase sebesar 66%, menjawab Ragu-ragu 0 orang dengan persentase sebesar 0%, menjawab tidak setuju 2 dengan persentase 4% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 224, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 35 orang dengan persentase 66%.

Total tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{224}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 84\%$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa respondensaya bersedia bekerja sesuai dengan peraturan dalam standar kerja dengan hasil 66%.

2. Pengakuan

- a. Pendapat responden mengenai pernyataan saya merasa di hargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 16

Pendapat responden mengenai pernyataan saya merasa di hargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	11	55	21%
Setuju	4	33	132	62%
Ragu-ragu	3	7	21	13%
Tidak Setuju	2	2	4	4%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah	15	53	212	100%

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang dengan persentase sebesar 21%, menjawab setuju 33 orang dengan persentase sebesar 62%, menjawab Ragu-ragu 7 persentase orang dengan sebesar 13%, menjawab tidak setuju 2 dengan persentase 4% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 212, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 62%.

Total tanggapan responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{212}{5 \times 43} \times 100\% \\
 &= 80\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden saya merasa di hargai saat berhasil menyelesaikan suatu tugas dengan hasil 80%.

- b. Pendapat responden mengenai pernyataan saya berterimakasih terhadap pekerjaan yang telah selesai saya lakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 17

Pendapat responden mengenai pernyataan saya berterimakasih terhadap pekerjaan yang telah selesai saya lakukan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	6	30	11%
Setuju	4	28	112	53%
Ragu-ragu	3	14	42	26%
Tidak Setuju	2	5	10	10%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah	15	53	194	100%

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang dengan persentase sebesar 11%,

menjawab setuju 28 orang dengan persentase sebesar 53%, menjawab Ragu-ragu 14 persentase orang dengan sebesar 26%, menjawab tidak setuju 5 dengan persentase 10% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 194, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 53%.

Total tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{194}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 73\%$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden atasan saya berterimakasih terhadap pekerjaan yang telah selesai saya lakukan dengan hasil 73%.

- c. Pendapat responden mengenai pernyataan saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 18

Pendapat responden mengenai pernyataan saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	7	35	13%
Setuju	4	39	156	73%
Ragu-ragu	3	7	21	13%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah	15	53	212	100%

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 13%, menjawab setuju 39 orang dengan persentase sebesar 73%, menjawab Ragu-ragu 7 persentase orang dengan sebesar 13%, menjawab tidak setuju 0 dengan persentase 0% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 212, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 39 orang dengan persentase 73%.

$$\begin{aligned}
 &\text{Total tanggapan responden:} \\
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{212}{5 \times 43} \times 100\% \\
 &= 80\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden saya mendapatkan cukup pengakuan saat melakukan pekerjaan dengan baik dengan hasil 80%.

- d. Pendapat responden mengenai pernyataan bonus yang diberikan perusahaan jika bekerja dengan baik membuat anda lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 19

Pendapat responden mengenai pernyataan bonus yang diberikan perusahaan jika bekerja dengan baik membuat anda lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	17	85	32%
Setuju	4	19	76	36%
Ragu-ragu	3	12	36	23%
Tidak Setuju	2	5	10	9%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah	15	53	207	100%

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang dengan persentase sebesar 32%, menjawab setuju 19 orang dengan persentase sebesar 36%, menjawab Ragu-ragu 12 persentase orang dengan sebesar 23%, menjawab tidak setuju 5 dengan persentase 9% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 207, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 36%.

$$\begin{aligned}
 &\text{Total tanggapan responden:} \\
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{207}{5 \times 43} \times 100\% \\
 &= 78\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa respondenbonus yang diberikan perusahaan jika bekerja dengan baik membuat anda lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dengan hasil 78%.

- e. Pendapat responden mengenai pernyataan penghargaan dari perusahaan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 20

Pendapat responden mengenai pernyataan penghargaan dari perusahaan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	98	26%
Setuju	4	22	88	41%
Ragu-ragu	3	10	30	19%
Tidak Setuju	2	5	10	9%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	4%
Jumlah	15	53	228	100%

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang dengan persentase sebesar 26%, menjawab setuju 22 orang dengan persentase sebesar 41%, menjawab Ragu-ragu 10 persentase orang dengan sebesar 19%, menjawab tidak setuju 5 dengan persentase 9% dan menjawab sangat tidak setuju 2 dengan persentase sebesar 4%. Total skor yang diperoleh sebesar 228, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 22 orang dengan persentase 41%.

Total tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{228}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 86\%$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa respondenpenghargaan dari perusahaan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik dengan hasil 86%.

3. Pekerjaan Itu Sendiri

- a. Pendapat responden mengenai pernyataan pekerjaan saya menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 21

Pendapat responden mengenai pernyataan pekerjaan saya menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	5	25	9
Setuju	4	32	128	60
Ragu-ragu	3	14	42	26
Tidak Setuju	2	2	4	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	199	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 9%, menjawab setuju 32 orang dengan persentase sebesar 60%, menjawab Ragu-ragu 14 persentase orang dengan sebesar 26%, menjawab tidak setuju 2 dengan persentase 4% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 199, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 32 orang dengan persentase 60%.

Total tanggapan responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{199}{5 \times 43} \times 100\% \\
 &= 75\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden pekerjaan saya menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan dengan hasil 75%.

- b. Pendapat responden mengenai pernyataan saya merasa diberikan keluasaan untuk melakukan pekerjaan saya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 22

Pendapat responden mengenai pernyataan pekerjaan saya merasa diberikan keluasaan untuk melakukan pekerjaan saya dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	8	40	15
Setuju	4	26	104	49
Ragu-ragu	3	16	48	30
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	4
Jumlah		53	196	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang dengan persentase sebesar 15%, menjawab setuju 26 orang dengan persentase sebesar 49%, menjawab Ragu-ragu 16 persentase orang dengan sebesar 30%, menjawab tidak setuju 1 dengan persentase 2% dan menjawab sangat tidak setuju 2 dengan persentase sebesar 4%. Total skor yang diperoleh sebesar 199, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 49%.

Total tanggapan responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{196}{5 \times 43} \times 100\% \\
 &= 74\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, saya merasa diberikan keluasaan untuk melakukan pekerjaan saya dengan hasil 74%.

- c. Pendapat responden mengenai pernyataan, pekerjaan saya menantang dan menarik, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 23

Pendapat responden mengenai pernyataan pekerjaan saya menantang dan menarik, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	14	70	26
Setuju	4	30	120	57
Ragu-ragu	3	7	21	13
Tidak Setuju	2	2	4	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	215	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang dengan persentase sebesar 26%, menjawab setuju 30 orang dengan persentase sebesar 57%, menjawab Ragu-ragu 7 persentase orang dengan sebesar 13%, menjawab tidak setuju 2 dengan persentase 4% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 215, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 57%.

Total tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{215}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 81\%$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, pekerjaan saya menantang dan menarik dengan hasil 81%.

4. Tanggung Jawab

- a. Pendapat responden mengenai pernyataan saya bertanggung jawab pada ketentuan yang di tetapkan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 24

Pendapat responden mengenai pernyataan pekerjaan saya bertanggung jawab pada ketentuan yang di tetapkan, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	17	85	32
Setuju	4	34	136	64
Ragu-ragu	3	2	6	4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	227	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang dengan persentase sebesar 32%, menjawab setuju 34 orang dengan persentase sebesar 64%, menjawab Ragu-ragu 2 persentase orang dengan sebesar 4%, menjawab tidak setuju 0 dengan persentase 0% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 227, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 64%.

Total tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{227}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 85\%$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, saya bertanggung jawab pada ketentuan yang di tetapkan, dengan hasil 85%.

- b. Pendapat responden mengenai pernyataan saya bertanggung jawab jika melakukan kesalahan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 25

Pendapat responden mengenai pernyataan pekerjaan saya bertanggung jawab jika melakukan kesalahan, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	20	100	38
Setuju	4	28	112	53
Ragu-ragu	3	5	15	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	227	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang dengan persentase sebesar 38%, menjawab setuju 28 orang dengan persentase sebesar 53%, menjawab Ragu-ragu 5 persentase orang dengan sebesar 9%, menjawab tidak setuju 0 dengan persentase 0% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 227, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 53%.

Total tanggapan responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{227}{5 \times 43} \times 100\% \\
 &= 85\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, saya bertanggung jawab jika melakukan kesalahan, dengan hasil 85%.

- c. Pendapat responden mengenai pernyataan saya bersedia menjaga nama baik perusahaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 26

Pendapat responden mengenai pernyataan pekerjaannya bersedia menjaga nama baik perusahaan, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	20	100	38
Setuju	4	33	132	62
Ragu-ragu	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	232	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang dengan persentase sebesar 38%, menjawab setuju 33 orang dengan persentase sebesar 62%, menjawab Ragu-ragu 0 persentase orang dengan sebesar 0%, menjawab tidak setuju 0 dengan persentase 0% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 232, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 62%.

Total tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{232}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 87\%$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, saya bersedia menjaga nama baik perusahaan, dengan hasil 87%.

- d. Pendapat responden mengenai pernyataan saya bersedia lembur untuk memenuhi target perusahaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 27

Pendapat responden mengenai pernyataan pekerja saya bersedia lembur untuk memenuhi target perusahaan, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	3	15	6
Setuju	4	25	100	47
Ragu-ragu	3	14	42	26
Tidak Setuju	2	11	22	21
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	179	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 6%, menjawab setuju 25 orang dengan persentase sebesar 47%, menjawab Ragu-ragu 14 persentase orang dengan sebesar 26%, menjawab tidak setuju 11 dengan persentase 21% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 179, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 62%.

Total tanggapan responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{179}{5 \times 43} \times 100\% \\
 &= 67\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, saya bersedia lembur untuk memenuhi target perusahaan, dengan hasil 67%.

5. Gaji

- a. Pendapat responden mengenai pernyataan, gaji yang saya terima seimbang dengan apa yang saya kerjakan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 28

Pendapat responden mengenai pernyataan pekerjaangaji yang saya terima seimbang dengan apa yang saya kerjakan, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	7	35	13
Setuju	4	41	164	77
Ragu-ragu	3	5	15	9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	214	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 13%, menjawab setuju 41 orang dengan persentase sebesar 77%, menjawab Ragu-ragu 5 persentase orang dengan sebesar 9%, menjawab tidak setuju 0 dengan persentase 0% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 214, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 41 orang dengan persentase 77%.

Total tanggapan responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{214}{5 \times 43} \times 100\% \\
 &= 80\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, gaji yang saya terima seimbang dengan apa yang saya kerjakan, dengan hasil 80%.

- b. Pendapat responden mengenai pernyataan, gaji saya lebih tinggi dibandingkan dengan gaji rekan kerja yang melakukan pekerjaan serupa dengan saya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 29

Pendapat responden mengenai pernyataan, gaji saya lebih tinggi dibandingkan dengan gaji rekan kerja yang melakukan pekerjaan serupa dengan saya, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	3	15	6
Setuju	4	17	68	32
Ragu-ragu	3	21	63	40
Tidak Setuju	2	12	24	23
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	170	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 6%, menjawab setuju 17 orang dengan persentase sebesar 32%, menjawab Ragu-ragu 21 persentase orang dengan sebesar 40%, menjawab tidak setuju 12 dengan persentase 23% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 170, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu ragu-ragu sebanyak 21 orang dengan persentase 40%.

Total tanggapan responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{170}{5 \times 43} \times 100\% \\
 &= 64\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, gaji saya lebih tinggi dibandingkan dengan gaji rekan kerja yang melakukan pekerjaan serupa dengan saya dengan hasil 64%.

- c. Pendapat responden mengenai pernyataan, saya bekerja lebih keras karena gaji yang saya dapatkan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 30

Pendapat responden mengenai pernyataan, saya bekerja lebih keras karena gaji yang saya dapatkan, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	11	55	21
Setuju	4	32	128	60
Ragu-ragu	3	10	30	19
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	213	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 11 orang dengan persentase sebesar 21%, menjawab setuju 32 orang dengan persentase sebesar 60%, menjawab Ragu-ragu 10 persentase orang dengan sebesar 19%, menjawab tidak setuju 0 dengan persentase 0% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 213, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu ragu-ragu sebanyak 32 orang dengan persentase 60%.

Total tanggapan responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{213}{5 \times 43} \times 100\% \\
 &= 80\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, saya bekerja lebih keras karena gaji yang saya dapatkan, dengan hasil 80%.

- d. Pendapat responden mengenai pernyataan, saya merasa gaji yang saya dapatkan sudah adil, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 31

Pendapat responden mengenai pernyataan, saya merasa gaji yang saya dapatkan sudah adil, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	5	25	9
Setuju	4	31	124	58
Ragu-ragu	3	15	45	28
Tidak Setuju	2	2	4	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	198	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 9%, menjawab setuju 31 orang dengan persentase sebesar 58%, menjawab Ragu-ragu 15 persentase orang dengan sebesar 28%, menjawab tidak setuju 2 dengan persentase 4% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 198, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 58%.

Total tanggapan responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{198}{5 \times 43} \times 100\% \\
 &= 74\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, saya merasa gaji yang saya dapatkan sudah adil, dengan hasil 74%.

6. Hubungan Kerja

- a. Pendapat responden mengenai pernyataan, atasan saya adalah seorang pemimpin yang kuat dan dapat dipercaya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 32

Pendapat responden mengenai pernyataan, atasan saya adalah seorang pemimpin yang kuat dan dapat dipercaya, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	8	40	15
Setuju	4	34	136	64
Ragu-ragu	3	5	15	9
Tidak Setuju	2	4	8	8
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	4
Jumlah		53	201	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang dengan persentase sebesar 15%, menjawab setuju 34 orang dengan persentase sebesar 64%, menjawab Ragu-ragu 5 persentase orang dengan sebesar 9%, menjawab tidak setuju 4 dengan persentase 8% dan menjawab sangat tidak setuju 2 dengan persentase sebesar 4%. Total skor yang diperoleh sebesar 201, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 64%.

Total tanggapan responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{201}{5 \times 43} \times 100\% \\
 &= 75\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden,atasan saya adalah seorang pemimpin yang kuat dan dapat dipercaya, dengan hasil 75%.

- b. Pendapat responden mengenai pernyataan,saya merasa perfoma saya meningkat karena dukungan dari atasan saya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 33

Pendapat responden mengenai pernyataan,saya merasa perfoma saya meningkat karena dukungan dari atasan saya, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	39	195	74
Setuju	4	10	40	19
Ragu-ragu	3	4	12	8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	247	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 39 orang dengan persentase sebesar 74%, menjawab setuju 10 orang dengan persentase sebesar 19%, menjawab Ragu-ragu 4 persentase orang dengan sebesar 8%, menjawab tidak setuju 4 dengan persentase 8% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 247, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu sangat setuju sebanyak 39 orang dengan persentase 74%.

Total tanggapan responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{247}{5 \times 43} \times 100\% \\
 &= 93\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden,saya merasa perfoma saya meningkat karena dukungan dari atasan saya , dengan hasil 93%.

- c. Pendapat responden mengenai pernyataan, saya merasa puas dalam bekerja karena hubungan dengan atasan saya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 34

Pendapat responden mengenai pernyataan, saya merasa puas dalam bekerja karena hubungan dengan atasan saya, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	7	35	13
Setuju	4	28	112	53
Ragu-ragu	3	12	36	23
Tidak Setuju	2	5	10	9
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2
Jumlah		53	194	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 13%, menjawab setuju 28 orang dengan persentase sebesar 53%, menjawab Ragu-ragu 12 persentase orang dengan sebesar 23%, menjawab tidak setuju 5 dengan persentase 9% dan menjawab sangat tidak setuju 1 dengan persentase sebesar 2%. Total skor yang diperoleh sebesar 194, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu sangat setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 53%.

Total tanggapan responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{194}{5 \times 43} \times 100\% \\
 &= 73\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, saya merasa puas dalam bekerja karena hubungan dengan atasan saya, dengan hasil 73%.

- d. Pendapat responden mengenai pernyataan, saya merasa nyaman bekerja dengan rekan sesama karyawan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 35

Pendapat responden mengenai pernyataan, saya merasa nyaman bekerja dengan rekan sesama karyawan, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	19
Setuju	4	37	148	70
Ragu-ragu	3	5	15	9
Tidak Setuju	2	1	2	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	215	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang dengan persentase sebesar 19%, menjawab setuju 37 orang dengan persentase sebesar 70%, menjawab Ragu-ragu 5 persentase orang dengan sebesar 9%, menjawab tidak setuju 1 dengan persentase 2% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 215, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu sangat setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 70%.

Total tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{215}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 81\%$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, saya merasa nyaman bekerja dengan rekan sesama karyawan, dengan hasil 81%.

- e. Pendapat responden mengenai pernyataan, saya merasa hubungan kerja yang baik mendukung kerja saya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 36

Pendapat responden mengenai pernyataan, saya merasa hubungan kerja yang baik mendukung kerja saya, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	8	40	15
Setuju	4	41	164	77
Ragu-ragu	3	2	6	4
Tidak Setuju	2	2	4	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	214	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang dengan persentase sebesar 15%, menjawab setuju 41 orang dengan persentase sebesar 77%, menjawab Ragu-ragu 2 persentase orang dengan sebesar 4%, menjawab tidak setuju 2 dengan persentase 4% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 214, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 41 orang dengan persentase 77%.

Total tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{214}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 80\%$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, saya merasa hubungan kerja yang baik mendukung kerja saya, dengan hasil 80%.

7. Kondisi Kerja

- a. Pendapat responden mengenai pernyataan, saya merasa puas karena kenyamanan yang di dapatkan di tempat kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 37

Pendapat responden mengenai pernyataan, saya merasa puas karena kenyamanan yang di dapatkan di tempat kerja, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	7	35	13
Setuju	4	39	156	74
Ragu-ragu	3	5	15	9
Tidak Setuju	2	2	4	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	210	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 13%, menjawab setuju 39 orang dengan persentase sebesar 74%, menjawab Ragu-ragu 5 persentase orang dengan sebesar 9%, menjawab tidak setuju 2 dengan persentase 4% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 210, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 39 orang dengan persentase 74%.

Total tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{210}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 79\%$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, saya merasa puas karena kenyamanan yang di dapatkan di tempat kerja, dengan hasil 79%.

- b. Pendapat responden mengenai pernyataan, saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini karena suasana kerja yang menyenangkan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 38

Pendapat responden mengenai pernyataan, saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini karena suasana kerja yang menyenangkan, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	8	40	15
Setuju	4	33	132	62
Ragu-ragu	3	7	21	13
Tidak Setuju	2	5	10	9
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	203	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang dengan persentase sebesar 15%, menjawab setuju 33 orang dengan persentase sebesar 62%, menjawab Ragu-ragu 7 persentase orang dengan sebesar 13%, menjawab tidak setuju 5 dengan persentase 9% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 203, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 62%.

Total tanggapan responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{203}{5 \times 43} \times 100\% \\
 &= 76\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini karena suasana kerja yang menyenangkan, dengan hasil 76%.

- c. Pendapat responden mengenai pernyataan, kondisi tempat kerja mendukung saya bekerja lebih baik, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 39

Pendapat responden mengenai pernyataan, kondisi tempat kerja mendukung saya bekerja lebih baik, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	12	60	23
Setuju	4	29	116	55
Ragu-ragu	3	9	27	17
Tidak Setuju	2	3	6	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	209	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang dengan persentase sebesar 23%, menjawab setuju 29 orang dengan persentase sebesar 55%, menjawab Ragu-ragu 9 persentase orang dengan sebesar 17%, menjawab tidak setuju 3 dengan persentase 6% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 209, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 55%.

Total tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{209}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 78\%$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, kondisi tempat kerja mendukung saya bekerja lebih baik, dengan hasil 78%.

- d. Pendapat responden mengenai pernyataan, saya tidak merasa khawatir dengan apapun di tempat kerja, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 40

Pendapat responden mengenai pernyataan, saya tidak merasa khawatir dengan apapun di teempat kerja, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	8	40	15
Setuju	4	25	100	47
Ragu-ragu	3	11	33	21
Tidak Setuju	2	9	18	17
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	191	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang dengan persentase sebesar 15%, menjawab setuju 25 orang dengan persentase sebesar 47%, menjawab Ragu-ragu 11 persentase orang dengan sebesar 21%, menjawab tidak setuju 9 dengan persentase 17% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 191, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 47%.

Total tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{191}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 72\%$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, saya tidak merasa khawatir dengan apapun di tempat kerja, dengan hasil 72%.

8. Keamanan Kerja

- a. Pendapat responden mengenai pernyataan, saya dapat bekerja dengan aman di tempat kerja saya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 41

Pendapat responden mengenai pernyataan, saya dapat bekerja dengan aman di tempat kerja saya, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	6	30	11
Setuju	4	33	132	62
Ragu-ragu	3	12	36	23
Tidak Setuju	2	2	4	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	202	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang dengan persentase sebesar 11%, menjawab setuju 33 orang dengan persentase sebesar 62%, menjawab Ragu-ragu 12 persentase orang dengan sebesar 23%, menjawab tidak setuju 2 dengan persentase 4% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 202, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 62%.

Total tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{202}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 76\%$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, saya dapat bekerja dengan aman di tempat kerja saya, dengan hasil 76%.

- b. Pendapat responden mengenai pernyataan, pekerjaan yang saya lakukan aman dan terjamin, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 42

Pendapat responden mengenai pernyataan, pekerjaan yang saya lakukan aman dan terjamin, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	3	15	6
Setuju	4	31	124	58
Ragu-ragu	3	12	36	23
Tidak Setuju	2	7	14	13
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	189	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 6%, menjawab setuju 31 orang dengan persentase sebesar 58%, menjawab Ragu-ragu 12 persentase orang dengan sebesar 23%, menjawab tidak setuju 7 dengan persentase 13% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 189, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 58%.

Total tanggapan responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{189}{5 \times 43} \times 100\% \\
 &= 71\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, pekerjaan yang saya lakukan aman dan terjamin, dengan hasil 71%.

- c. Pendapat responden mengenai pernyataan, tempat kerja saya berlokasi di area dimana saya merasa nyaman, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 43

Pendapat responden mengenai pernyataan, tempat kerja saya berlokasi di area dimana saya merasa nyaman, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	6	30	11
Setuju	4	30	120	57
Ragu-ragu	3	8	24	15
Tidak Setuju	2	9	18	17
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	192	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang dengan persentase sebesar 11%,

menjawab setuju 30 orang dengan persentase sebesar 57%, menjawab Ragu-ragu 8 persentase orang dengan sebesar 15%, menjawab tidak setuju 9 dengan persentase 17% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 192, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 30 orang dengan persentase 57%.

Total tanggapan responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{192}{5 \times 43} \times 100\% \\
 &= 72\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, tempat kerja saya berlokasi di area dimana saya merasa nyaman, dengan hasil 72%.

4.3.2 Kinerja Karyawan Pada PT. One Hundred Percent Production

Kinerja karyawan yang diterapkan pada karyawan pada PT. OHP memiliki 3 indikator, yaitu Kuantitas, Kualitas dan Efektivitas. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, maka diperoleh presentase untuk masing-masing item penelitian sebagai berikut:

1. Kuantitas

- a. Pendapat responden mengenai pernyataan, karyawan memersihkan alat mengecek kembali pekerjaannya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 44

Pendapat responden mengenai pernyataan, karyawan membersihkan alat mengecek kembali pekerjaannya, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	17	85	32
Setuju	4	28	112	53
Ragu-ragu	3	5	15	9
Tidak Setuju	2	3	6	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	218	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang dengan persentase sebesar 32%, menjawab setuju 28 orang dengan persentase sebesar 53%, menjawab Ragu-ragu 5 persentase orang dengan sebesar 9%, menjawab tidak setuju 3 dengan persentase 6% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 218, yang berarti

jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 28 orang dengan persentase 53%.

Total tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{218}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 82\%$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, karyawan membersihkan alat mengecek kembali pekerjaannya, dengan hasil 82%.

- b. Pendapat responden mengenai pernyataan, karyawan mencapai target yang di tetapkan oleh perusahaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 45

Pendapat responden mengenai pernyataan, karyawan mencapai target yang di tetapkan oleh perusahaan, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	5	25	9
Setuju	4	34	136	64
Ragu-ragu	3	14	42	26
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	203	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 9%, menjawab setuju 34 orang dengan persentase sebesar 64%, menjawab Ragu-ragu 14 persentase orang dengan sebesar 26%, menjawab tidak setuju 0 dengan persentase 0% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 203, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 64%.

Total tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{203}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 76\%$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, karyawan mencapai target yang di tetapkan oleh perusahaan, dengan hasil 76%.

- c. Pendapat responden mengenai pernyataan, karyawan dapat menghitung jumlah stok yang ada, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 46

Pendapat responden mengenai pernyataan, karyawan dapat menghitung jumlah stok yang ada, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	10	50	19
Setuju	4	21	84	40
Ragu-ragu	3	22	66	42
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	200	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang dengan persentase sebesar 19%, menjawab setuju 21 orang dengan persentase sebesar 40%, menjawab Ragu-ragu 22 persentase orang dengan sebesar 42%, menjawab tidak setuju 0 dengan persentase 0% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 200, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 64%.

Total tanggapan responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{200}{5 \times 43} \times 100\% \\
 &= 75\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, karyawan dapat menghitung jumlah stok yang ada, dengan hasil 75%.

- d. Pendapat responden mengenai pernyataan, karyawan mampu menghitung stok akhir, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 47

Pendapat responden mengenai pernyataan, karyawan mampu menghitung stok akhir, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	9	45	17
Setuju	4	36	144	68
Ragu-ragu	3	8	24	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	213	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang dengan persentase sebesar 17%, menjawab setuju 36 orang dengan persentase sebesar 68%, menjawab Ragu-ragu 8 persentase orang dengan sebesar 15%, menjawab tidak setuju 0 dengan persentase 0% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 213, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 34 orang dengan persentase 64%.

Total tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{213}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 80\%$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, karyawan mampu menghitung stok akhir, dengan hasil 80%.

- e. Pendapat responden mengenai pernyataan, karyawan mampu melaksanakan tugas hingga selesai, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 48

Pendapat responden mengenai pernyataan, karyawan mampu melaksanakan tugas hingga selesai, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	7	35	16
Setuju	4	29	116	67
Ragu-ragu	3	7	21	16
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		43	172	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 16%, menjawab setuju 29 orang dengan persentase sebesar 67%, menjawab Ragu-ragu 7 persentase orang dengan sebesar 16%, menjawab tidak setuju 0 dengan persentase 0% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 172, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 67%.

Total tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{172}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 64\%$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, karyawan mampu melaksanakan tugas hingga selesai, dengan hasil 64%.

2. Kualitas

- a. Pendapat responden mengenai pernyataan, karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 49

Pendapat responden mengenai pernyataan, karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	1	5	2
Setuju	4	39	156	74
Ragu-ragu	3	13	39	25
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	200	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 1 orang dengan persentase sebesar 2%, menjawab setuju 39 orang dengan persentase sebesar 74%, menjawab Ragu-ragu 13 persentase orang dengan sebesar 25%, menjawab tidak setuju 0 dengan persentase 0% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 200, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 39 orang dengan persentase 74%.

Total tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{200}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 75\%$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, dengan hasil 75%.

- b. Pendapat responden mengenai pernyataan, karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 50

Pendapat responden mengenai pernyataan, karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	12	60	23
Setuju	4	21	84	40
Ragu-ragu	3	17	51	32
Tidak Setuju	2	3	6	6
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	201	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang dengan persentase sebesar 23%, menjawab setuju 21 orang dengan persentase sebesar 40%, menjawab Ragu-ragu 17 persentase orang dengan sebesar 32%, menjawab tidak setuju 3 dengan persentase 6% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 201, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 40%.

Total tanggapan responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{201}{5 \times 43} \times 100\% \\
 &= 75\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan, dengan hasil 75%.

- c. Pendapat responden mengenai pernyataan, karyawan mengikuti intruksi kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 51

Pendapat responden mengenai pernyataan, karyawan mengikuti intruksi kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, dilihat pada tabel dibawah ini:

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	4	20	8
Setuju	4	36	144	68
Ragu-ragu	3	13	39	25
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	203	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang dengan persentase sebesar 8%, menjawab setuju 36 orang dengan persentase sebesar 68%, menjawab Ragu-ragu 13 persentase orang dengan sebesar 25%, menjawab tidak setuju 0 dengan persentase 0% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 203, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 68%.

Total tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{203}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 76\%$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, karyawan mengikuti intruksi kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, dengan hasil 76%.

- d. Pendapat responden mengenai pernyataan, karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 52

Pendapat responden mengenai pernyataan, karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	5	25	9
Setuju	4	17	68	32
Ragu-ragu	3	31	93	58
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	186	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 9%, menjawab setuju 17 orang dengan persentase sebesar 32%, menjawab Ragu-ragu 31 persentase orang dengan sebesar 58%, menjawab tidak setuju 0 dengan persentase 0% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 186, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu ragu-ragu sebanyak 31 orang dengan persentase 58%.

Total tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{186}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 70\%$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan, dengan hasil 70%.

- e. Pendapat responden mengenai pernyataan, karyawan bekerja dengan pengamatan dan lebih teliti, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 53

Pendapat responden mengenai pernyataan, karyawan bekerja dengan pengamatan dan lebih teliti

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	7	35	13
Setuju	4	27	108	51
Ragu-ragu	3	19	57	36
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	200	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 13%, menjawab setuju 27 orang dengan persentase sebesar 51%, menjawab Ragu-ragu 19 persentase orang dengan sebesar 36%, menjawab tidak setuju 0 dengan persentase 0% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 200, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 51%.

Total tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{200}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 75\%$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, karyawan bekerja dengan pengamatan dan lebih teliti, dengan hasil 75%.

3. Efektivitas

- a. Pendapat responden mengenai pernyataan, karyawan memiliki tingkat kerajinan yang tinggi, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 54
Pendapat responden mengenai pernyataan, karyawan memiliki tingkat kerajinan yang tinggi

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	2	10	4
Setuju	4	38	152	72
Ragu-ragu	3	13	39	25
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	201	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 2 orang dengan persentase sebesar 4%, menjawab setuju 38 orang dengan persentase sebesar 72%, menjawab Ragu-ragu 13 persentase orang dengan sebesar 25%, menjawab tidak setuju 0 dengan persentase 0% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 201, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 38 orang dengan persentase 72%.

Total tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{201}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 75\%$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, karyawan memiliki tingkat kerajinan yang tinggi, dengan hasil 75%.

- b. Pendapat responden mengenai pernyataan, karyawan disiplin dan penuh tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan kepadanya, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 55

Pendapat responden mengenai pernyataan, karyawan disiplin dan penuh tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan kepadanya

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	6	30	11
Setuju	4	17	68	32
Ragu-ragu	3	30	90	57
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	188	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 6 orang dengan persentase sebesar 11%, menjawab setuju 17 orang dengan persentase sebesar 32%, menjawab Ragu-ragu 30 persentase orang dengan sebesar 57%, menjawab tidak setuju 0 dengan persentase 0% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 201, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu ragu-ragu 30 sebanyak 38 orang dengan persentase 57%.

Total tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{188}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 70\%$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, karyawan disipilin dan penuh tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan kepadanya, dengan hasil 70%.

- c. Pendapat responden mengenai pernyataan, mampu berkomunikasi dengan baik untuk memecahkan masalah pekerjaan dan memberikan solusi yang tepat, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 56

Pendapat responden mengenai pernyataan, mampu berkomunikasi dengan baik untuk memecahkan masalah pekerjaan dan memberikan solusi yang tepat

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	3	15	6
Setuju	4	38	152	72
Ragu-ragu	3	12	36	23
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	203	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang dengan persentase sebesar 6%, menjawab setuju 38 orang dengan persentase sebesar 72%, menjawab Ragu-ragu 12 persentase orang dengan sebesar 23%, menjawab tidak setuju 0 dengan persentase 0% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 203, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 38 orang dengan persentase 72%.

Total tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{203}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 76\%$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, mampu berkomunikasi dengan baik untuk memecahkan masalah pekerjaan dan memberikan solusi yang tepat, dengan hasil 76%.

- d. Pendapat responden mengenai pernyataan, karyawan mampu mengatur prioritas kerja yang efektif di perusahaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 57

Pendapat responden mengenai pernyataan, karyawan mampu mengatur prioritas kerja yang efektif di perusahaan

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase %
Sangat Setuju	5	7	35	13
Setuju	4	36	144	68
Ragu-ragu	3	10	30	19
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		53	209	100

Sumber: Data diolah 2017

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa dengan jumlah 53 responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang dengan persentase sebesar 13%, menjawab setuju 36 orang dengan persentase sebesar 68%, menjawab Ragu-ragu 10 persentase orang dengan sebesar 19%, menjawab tidak setuju 0 dengan persentase 0% dan menjawab sangat tidak setuju 0 dengan persentase sebesar 0%. Total skor yang diperoleh sebesar 209, yang berarti jawaban responden yang paling banyak dengan pernyataan saya merasa telah berkontribusi pada perusahaan dengan cara yang positif yaitu setuju sebanyak 36 orang dengan persentase 68%.

Total tanggapan responden:

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{209}{5 \times 43} \times 100\%$$

$$= 78\%$$

Dari hasil data di atas dapat diketahui bahwa responden, karyawan mampu mengatur prioritas kerja yang efektif di perusahaan, dengan hasil 78%.

Selanjutnya dicari rata-rata tiap responden untuk memudahkan penilaian dari data tersebut maka dibuat interval dengan rumus yang digunakan menurut Sudjana (2008 :79), yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Panjang kelas interval} &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyaknya Kelas Interval}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0,8 \end{aligned}$$

1,00 – 1,79 = Sangat Tidak Baik

1,80 – 2,59 = Tidak Baik

2,60 – 3,39 = Cukup Baik

3,40 – 4,19 = Baik

4,20 – 5,00 = Sangat Baik

4.3.3. Uji Empirik Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. One Hundred Percent Production

Berdasarkan input data penulis melakukan pengolahan data kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi untuk pernyataan variabel motivasi kerja sebagai berikut :

Dibawah ini disajikan hasil distribusi frekuensi motivasi kerja dengan program SPSS sebagai berikut :

Tabel 58

Analisis distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja
Statistics
motivasi_kerja

N	Valid	53
	Missing	0
	Mean	123,91
	Median	124,00
	Mode	132
	Minimum	89
	Maximum	142
	Sum	6567

Sumber: Data SPSS

Mean teoritik dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Mean} = \frac{(\text{Nilai terendah} \times \Sigma \text{item}) + (\text{Nilai Tertinggi} \times \Sigma \text{item valid})}{2}$$

$$\text{Mean} = \frac{(2 \times 32) + (6 \times 32)}{2}$$

$$\text{Mean} = \frac{(62) + (60)}{2}$$

$$\text{Mean} = \frac{192}{2}$$

$$\text{Mean} = 96$$

Dari data penelitian lapangan diperoleh nilai rata-rata empirik sebesar 123,91 lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebesar 96. Sehingga perolehan ini menunjukkan bahwa jawaban responden atas instrumen penelitian variabel motivasi kerja karyawan relatif baik.

4.3.4 Uji Empirik Kinerja Pada Karyawan PT. One Hundred Percent Production

Distribusi frekuensi juga dilakukan untuk mendapatkan kesimpulan pada variabel disiplin kerja dapat dianalisis dengan menggunakan program SPSS.

Dibawah ini disajikan hasil distribusi frekuensi disiplin kerja dengan program SPSS sebagai berikut :

Tabel 59
Analisis distribusi frekuensi variabel Kinerja Kerja

Statistics		
KINERJA_KARYAWAN		
N	Valid	53
	Missing	0
Mean		57,25
Median		56,00
Mode		55
Minimum		50
Maximum		69
Sum		3034

Sumber data : Output SPSS

Mean teoritik dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\text{Mean} = \frac{(\text{Nilai terendah} \times \Sigma \text{item}) + (\text{Nilai Tertinggi} \times \Sigma \text{item valid})}{2}$$

$$\text{Mean} = \frac{(4 \times 14) + (6 \times 14)}{2}$$

$$\text{Mean} = \frac{(4) + (6)}{2}$$

$$\text{Mean} = \frac{84}{2}$$

$$\text{Mean} = 42$$

Dari data penelitian lapangan diperoleh nilai rata-rata empirik sebesar 57,25 lebih besar dibandingkan dengan perolehan rata-rata teoritik sebesar 42. Ini menunjukkan bahwa jawaban responden atas instrumen penelitian variabel kinerja karyawan relatif baik.

4.4 Hasil Uji Analisis Data

1. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 60

		MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	1	,627**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	53	53
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,627**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Bedasarkan dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah kuat searah dan signifikan. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan koefisien korelasi yaitu 0,627 yang berada pada rentang 0,60 – 0,79. Dengan nilai signifikan $< \alpha$ atau $0,000 < 0,05$ maka terbukti ada hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. OHP

2. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

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

$$KD = 0,627^2 \cdot 100\%$$

$$KD = 39,31 \%$$

Dari hasil koefisien determinasi tersebut menunjukkan Motivasi Kerja mempunyai peranan terhadap kinerja karyawan sebesar 39,31%. Sementara dengan 60,69% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis koefisien korelasi digunakan untuk melihat apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan yang nyata atau tidak antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi sebagai berikut :

a. Hipotesis Statistik

Ho : $r \leq 0$, Artinya tidak ada hubungan positif antara Motivasi kerja dengan Kinerja karyawan pada PT. One Hundred Percent Production

Ha : $r > 0$, Artinya ada hubungan yang positif antara Motivasi kerja dengan Kinerja karyawan PT. One Hundred Percent Production

Hasil yang didapat dari perhitungan uji hipotesis adalah sebagai berikut :

- Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ artinya Motivasi kerja tidak berhubungan positif dengan kinerja karyawan, maka terima Ho dan tolak Ha.
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya Motivasi kerja berhubungan positif dengan Kinerja karyawan, maka tolak Ho dan terima Ha.

b. Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikansi $5\% = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n - 2$ atau $53 - 2 = 51$ hasil yang diperoleh adalah t_{tabel} .

- c. Mencari t_{hitung} dengan rumus

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_h = \frac{0,627\sqrt{53-2}}{\sqrt{1-0,627^2}}$$

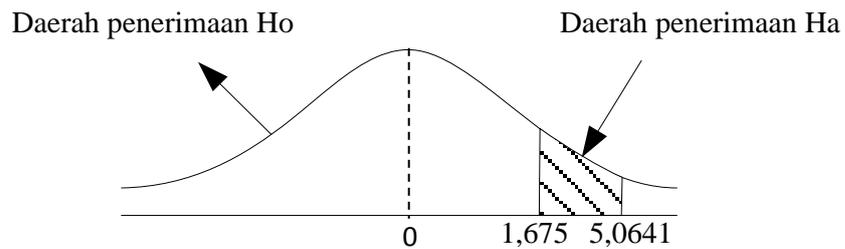
$$t_h = 0,627 \frac{\sqrt{51}}{\sqrt{0,6068}}$$

$$t_h = 0,627 \times 8,9379$$

$$t_h = 5,0641$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,0641 > 1,675$) artinya tolak H_0 dan Terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Motivasi kerja (x) dengan Kinerja karyawan (y) pada PT. One Hundred Percent Production

- d. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis PT. One Hundred Percent Production



Gambar 8
Kurva Distribusi Satu Arah

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Sebagai upaya untuk meningkatkan pemberdayaan karyawan dalam suatu perusahaan, salah satu tindakan yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan sebagai salah satu komponen penting dalam pemberdayaan sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil analisis dalam pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian mengenai “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. One Hundred Percent Production, yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja karyawan pada PT. One Hundred Percent Production adalah relatif baik dengan skor rata-rata 123,91.
2. Kinerja Kerja karyawan pada PT. One Hundred Percent Production adalah relatif baik dengan skor rata-rata 57,25 .
3. Terdapat hubungan yang kuat antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Kerja karyawan pada PT. One Hundred Percent Production dapat dilihat dari hasil analisis berikut ini :
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar 0,627 yang artinya Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Kerja Karyawan PT. One Hundred Percent Production adalah kuat.
 - b. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar $KD = 39,31 \%$, artinya Motivasi Kerja mempunyai peranan terhadap Kinerja Kerja sebesar 39,31% dan sisanya sebesar 60,69% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
 - c. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,0641 > 1,675$) maka tolak H_0 dan Terima H_a , artinya terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Kerja karyawan pada PT. One Hundred Percent Production.

5.2 Saran

1. Karyawan PT. One Hundred Percent Production diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, dengan meningkatkan pencapaian perusahaan dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Karyawan PT. One Hundred Percent Production harus mempertahankan kestabilan, meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan untuk menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
2. Berdasarkan saran yang pertama diatas, perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja di lingkungan karyawan dengan memperhitungkan faktor ekstrinsik seperti hubungan kerja, kondisi kerja dan lain sebagainya.

3. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa tingkat kinerja karyawan pada indikator kuantitas memiliki skor terendah berdasarkan hal tersebut, perlu adanya upaya dari pimpinan agar memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengeluarkan pendapat atau gagasan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan. Dalam hal ini para karyawan merasa di hargai keberaanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Craig,c, Pinder. 2007. *Work Motivation in Organizational Behavior, now Jersey, Prentice Hall*
- Edy, Sutrisno 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama. Jakarta. Kencana
- Fayol, Henry. 2010. *Manajemen Public Relations*, Jakarta. Elex Media
- George R, Terry. 2006. *Prinaples Of Manajemen, New York, Mc graw*
- Gouzali, Syadam 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Djambatan
- Hadari, Nawawi 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. GadjahMada University Press
- Hamzah, B Uno. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukuran Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta.Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2001. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, S.P, Jakarta. PT. Toko Gunung Agung
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2006. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta. BumiAksara
- Husein, Umar. 2008.*Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta. Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2005, *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditoma
- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung. Alfabeta
- Sadirman, A.M. 2011. *Interaksi dan motivasi mengajar*, rajawali pers. Jakarta
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen SDM Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan 5). Bandung. PT. Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2004. *MSDM*, Yogyakarta. STIE YKPN
- Simanjuntak, J. Payaman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi kinerja*, Jakarta. Fakultas Ekonomi UI
- Sinambela. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Bumi Aksa

- Stephen, P. Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi*, Jakarta. PT. Indeks; Gramedia
- Sudjana, Nana 2008. *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar Bandung*: PT. Remaja Rosdakarya
- Suntoyo, Danang 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Caps Ejournal.unp.ac.id
- Suparno Eko, Widodo. 2015. *Manajemen Pengembang Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Bumi Aksara
- Syahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*, Bina Rena Pariwisata. Jakarta
- Wayne, R. Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terj Edisi kesepuluh jilid 1. Jakarta. Erlangga
- Wilson, Bangun. 2012. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Erlangga
- Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Mitra Wacana Media
- <http://bioenergicenter/artikel/13faktoryang-mempengaruhi-produktivitas-kerja>