**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Pada zaman yang modern ini jika kita perhatikan banyak sekali bisnis yang bermunculan terutama di bidang retail, dimana banyak sekali supermarket yang terus bermunculan dalam setiap tahunnya dan hal itu terus menjamur sampai ke pelosok-pelosok daerah, oleh karena itu harus diakui bahwa manusia merupakan faktor penting yang turut menentukan faktor keberhasilan suatu perusahaan dan keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas dan semangat bagi kemajuan perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia yang efektif tidak mungkin bagi perusahaan akan mencapai target yang diinginkan karena di dalam kegiatan pelaksanaan bisnis sumber daya manusialah yang banyak berperan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, sebab merekalah yang mengoperasikan atau menjalankan unit-unit kerja yang terdapat dalam pekerjaan. Dengan demikian nyatalah bahwa sumber daya manusia sangat berperan besar bagi kesuksesan suatu perusahaan.

Sehubungan dengan itu, kegiatan pertama yang harus dilakukan dalam memanajemen sumber daya manusia yang ada dengan memotivasi karyawan agar karyawan tersebut mampu berkembang sesuai dengan kemampuan masing-masing. Motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara baik langsung ataupun

tidak langsung, sehingga hal ini dapat menimbulkan adanya kesinambungan antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya.

Motivasi juga berdampak kepada psikologis seseorang yang dikenainya, apalagi jika motivasi itu dikaitkan dengan kinerja seseorang tersebut, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang, motivasi yang bagus tentunya akan berdampak bagus pula terhadap kinerja. Begitupun sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan tidak bagus maka berdampak negatif juga terhadap kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil unjuk kerja karyawan. Dengan demikian kinerja menunjukan hal – hal yang dihasilkan karyawan atau kontribusi karyawan terhadap perusahaan baik berupa hasil kerja secara kuantitatif, kualitatif maupun kecepatan dalam menjalankan kewajibannya.

Kinerja karyawan yang tinggi baik secara langsung maupun tidak langsung berdampak pada keunggulan atau laba perusahaan. Oleh karena itu perusahaan akan berupaya semaksimalkan mungkin untuk mengingatkan secara terus menerus kinerja karyawannya.

PT. Gelatik Supra Bandung merupakan salah satu agensi yang ada di Kota Bandung yang bergerak di bidang penyedia sumber daya manusia yang tujuannya untuk menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas untuk disalurkan ke perusahaan – perusahaan pemilik merk ternama di supermarket ataupun traditional market sebagai tenaga pemasaran (*Sales Promotion Girl*). Perusahaan ini sudah mengalami perubahan yang bagus dari tahun sebelumnya. Hal ini bisa dilihat dengan bertambahnya jumlah brand yang ada di PT. Gelatik Supra Bandung seperti PT. Mortein yang bergerak di bidang pembasmi nyamuk dan PT. Sarimi yang bergerak di bidang makanan.

Sehubungan dengan kinerja *Sales Promotion Girl* PT. Gelatik Supra Bandung memiliki permasalahan yang berkaitan dengan kinerja SPG yang kurang maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan kinerja SPG yang kian hari mengalami penurunan dari periode – periode sebelumnya. Dibandingkan dengan periode – periode sebelumnya periode Desember 2011 sampai Februari 2012 dinilai periode kritis karena hampir dari kebanyakan karyawan tidak mencapai target yang ditentukan. Seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Nama | Toko | Bulan | | |
| Desember 2013 | Januari 2014 | Februari 2015 |
| Savitri | Griya Buahbatu | Rp.45.251.322 | RP.40.226.392 | RP.36.275.546 |
| Suci | Yogya Kepatihan | RP.65.752.321 | RP.52.736.125 | RP.45.893.652 |
| Riska | Griya Pahlawan | RP.50.125.472 | RP.45.796.652 | RP.40.947.523 |

Sell out SPG

Sumber : PT.Gelatik Supra Bandung, Januari 2016.

Masalah tersebut diduga dikarenakan oleh motivasi dari pihak *principle* yang dinilai kurang tepat sasaran. Hal ini ditunjukkan dengan kurangnya transparansi oleh pihak *principle* terhadap program – program yang dijalankan. Yang kedua tidak adanya jenjang karir dari SPG untuk menjadi *Team Leader*. Semua itu berpengaruh terhadap kinerja SPG tersebut. Motivasi yang tepat akan membuat karyawan memiliki semangat lebih. Terlebih itu juga transparansi dari pihak *principle* dengan SPG haruslah jelas sehingga SPG merasa ikut serta atas apa – apa saja mengenai masalah yang ada. Hubungan timbal balik juga haruslah jelas karena motivasi tanpa didukung oleh timbal balik yang bagus akan berpengaruh terhadap motivasi SPG tersebut.

Pada penelitian di PT. Gelatik Supra Bandung, peneliti mengamati adanya penurunan kinerja SPG Fritolay. Kinerja karyawan terlihat menurun semenjak motivasi yang diberikan kurang sesuai dengan harapan karyawan. Untuk itulah peneliti mengambil judul “ PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA SALES PROMOTION GIRL FRITOLAY PADA PT. GELATIK SUPRA BANDUNG ”

* 1. **Identifikasi dan Perumusan Masalah**
     1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan motivasi kerja SPG Fritolay pada PT. Gelatik Supra Bandung.
2. Bagaimana kondisi kinerja SPG Fritolay pada PT. Gelatik Supra Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh pelaksanaan motivasi kerja terhadap kinerja SPG Fritolay pada PT. Gelatik Supra Bandung.
4. Hambatan apa yang dihadapi dalam pemberian motivasi kerja sehingga kinerja SPG mengalami penurunan. Serta usaha apa saja yang dilakukan PT Gelatik Supra Bandung dalam menangani kendala yang ada.

**1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi permasalahan tersebut, peneliti kemudian merumuskan perumusan masalah sebagai berikut, **“ Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Sales Promotion Girl Fritolay Pada PT. Gelatik Supra Bandung ”.**

* 1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
     1. **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pelaksanaan motivasi kerja yang ada di PT. Gelatik Supra Bandung.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja SPG Fritolay pada PT. Gelatik Supra Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan motivasi kerja terhadap kinerja SPG Fritolay pada PT. Gelatik Supra Bandung.
4. Untuk mengetahui kendala apa saja yang ada di PT. Gelatik Supra Bandung. Dan usaha yang dilakukan PT. Gelatik Supra Bandung dalam menangani masalah yang ada.
   * 1. **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian secara umum adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian ilmu yang berguna bagi pengembangan Ilmu Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.

1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak berkepentingan antara lain bagi :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan berguna sebagai bahan latihan bagi peneliti dalam memperoleh informasi dan dapat memberikan gambaran dan masukan terhadap peneliti khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dan kinerja karyawan.

1. Bagi Perusahaan PT. Gelatik Supra Bandung

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, menambah sumber pemikiran dan sebagai pertimbangan untuk kegiatan kepegawaian. Perusahaan dalam melakukan pengambilan kebijakan operasional perusahaan pada umumnya dan bagi para SPG Fritolay pada PT. Gelatik Supra Bandung pada khususnya dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang ditunjukan untuk meningkatkan kualitas SPG, yang dalam hal ini terutama yang menyangkut motivasi dan kinerja karyawan (SPG).

1. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi atau sumbang pikiran yang bermanfaat untuk memperkaya pengetahuan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian lebih lanjut.

* 1. **Kerangka Pemikiran dan Hipotesis**

1. **Motivasi**

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan bahasa Latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Diserap dalam bahasa Inggris menjadi  *motivation* berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Winardi (2002:1)

Selanjutnya Winardi (2002:33) mengemukakan, “ Motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya “ . Berdasarkan hal tersebut diskusi mengenai motivasi tidak bisa lepas dari konsep motif.  Pada intinya dapat dikatakan bahwa motif merupakan penyebab terjadinya tindakan.

Motivasi menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) adalah ”Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakan manusia kearah suatu tujuan tertentu atau sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*)”.

1. **Macam – Macam Motivasi**

Perilaku seseorang itu pada hakikatnya merupakan pencerminan keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan, keinginan itulah yang disebut dengan motivasi.

Keragaman dan kekuatan motivasi dapat berubah sewaktu-waktu. Keragaman motivasi disebabkan oleh beranekaragamnya keinginan yang ingin dicapai seseorang, sedangkan kekuatan motivasi terjadi karena kepuasan kebutuhan, yakni seseorang telah mencapai kepuasan atas kebutuhan yang dimiliki.

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat penting artinya bagi para karyawan ataupun para pimpinan, karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan (tugas) dapat dilakukan dengan bersemangat dan bergairah sehingga akan dicapai suatu hasil yang optimal (prestasi tinggi), yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan secara efisien dan efektif.

Sehubungan dengan pendapat di atas, secara sederhana dapat motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua bentuk antara lain:

**Motivasi internal/intrinsik.**

**Motivasi ini merupakan pendorong kerja seseorang yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan. Dengan kata lain, motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan atau memungkinkan tercapainya suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan (masa yang akan datang). Misalnya, seorang karyawan yang bekerja secara berdedikasi tinggi semata-mata hanya karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dan aktualisasi dirinya secara maksimal.**

* 1. **Motivasi eksternal/ekstrinsik.**

**Motivasi ini merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya, seorang karyawan yang bekerja secara berdedikasi tinggi semata-mata hanya karena upah atau gaji yang tinggi, jabatan atau posisi kerja yang lebih terhormat atau karena pujian, dan lain-lain. Wahjosumidjo  (1984:50)**

* 1. **Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Herzberg yang tergabung dalam *"Psychological Service Pittsburgh"*, memperluas Hierarkhi Kebutuhan dari Maslow dan mengembangkan suatu Teori Motivasi Kerja secara khusus. Berdasarkan penelitiannya terhadap lebih dari 200 akuntan dan ahli mesin, Herzberg mengambil kesimpulan bahwa ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu pemuas kerja (*job satisfier*) yang berkaitan dengan isi pekerjaan dan penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfier*) yang bersangkutan dengan suasana kerja. *Satisfier* disebut dengan istilah *motivator* dan *dissatisfier* disebut sebagai faktor-faktor higienis (*hygiene factors*). Dengan menggabungkan kedua istilah tersebut, teori yang dikemukakan Herzberg dikenal sebagai Teori Motivasi Dua Faktor.

Faktor-faktor higienis, seperti istilah medis, adalah bersifat preventif dan merupakan faktor lingkungan, dan secara kasar ekuivalen dengan kebutuhan - ­kebutuhan tingkat dasar Maslow. Faktor-faktor higienis ini bukan sebagai sumber kepuasan kerja, tetapi justru sebaliknya sebagai sumber ketidakpuasan kerja. Faktor­ - faktor tersebut antara lain:

1. Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)
2. Supervisi (*technical supervisor*)
3. Hubungan antarpribadi (*interpersonal relation*)
4. Kondisi kerja (*working condition*)
5. Gaji (*wages*) .

**(Koontz, 1990:123)**

* 1. **Kinerja**

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat [mengukur karyawan atas unjuk kerjanya](http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/metode-penilaian-pendekatan-dalam.html) berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. **Sulistiyani (2003,223)**

* 1. **Perencanaan Kinerja**

Perencanaan kinerja merupakan titik awal dari suatu sirklus manajemen dalam perusahaan. Dasar untuk merencanakan kinerja adalah perencanaan setrategis perusahaan. Perencanaan setrategis menentukan apasaja yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dan rencana strategis dijabarkan lebih lanjut pada tingkat unit-unit kerja di bawahnya. Perencanaan kinerja mendesain kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan, untuk melakukan kegiatan tersebut, bagaimana menyediakan sumber daya yang di perlukan dan kapan harus dilaksanakan sehingga tujuan dapat di capai seperti apa yang diharapkan.

* 1. **Pengukuran Kinerja**

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dan rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang telah di tentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur, untuk dapat memperbaiki kinerja, harus diketahui kinerja seperti apa saat ini apabila deviasi kinerja dapat di ukur maka kinerja akan dapat diperbaiki. pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang di inginkan pelanggan telah terpenuhi
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
5. Menghindari konsekuensi dan rendahnya kualitas
6. Mempertimbangkan penggunaan sumberdaya
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan. **Wibowo (2010:85)**
   1. **Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencangkup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor – faktor tersebut terdiri dari faktor intristik karyawan personal dan individual atau SDM dan intrinsik, yaitu kepemimpinan sistem tim dan situasional. Uraian rinci faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

* + 1. Faktor produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses.
    2. Faktor kualitas termasuk baik ukuran internal seperti hasil kerja, susut atau jumlah ditolak.
    3. Faktor ketepatan waktu menyangkut disiplin dan presentase pelaporan.
    4. Faktor *cycle time* menunjukan kecepatan waktu dalam melayani konsumen.
    5. Faktor pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk alat-alat kerja.
    6. Faktor biaya termasuk pendapatan hasil kerja yang maksimal dan biaya operasional. **Wibowo ( 2010:236)**
  1. **Hubungan Motivasi terhadap Kinerja**

Menurut Henry Simamora **(dalam Mangkunegara, 2005:14)** menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Henry Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi antara lain sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti artinya, pegawai yang mempunyai IQ diatas rata rata (IQ 110-129) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang di harapkan, selain dari itu para pegawai juga di harapkan mampu untuk memaksimalkan ESQ dan SQ.

Para pegawai sudah seharusnya mengangap pekerjaannya sebagai curahan hati yang maksimal dari kemampuan yang mereka miliki, agar rasa sayang terhadap suatu pekerjaan selalu membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.

1. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi yang timbul dari lubuk hati yang paling dalam para pegawai akan kehilangan suatu tujuan yang akan mengakibatkan suatu pekerjaan menjadi berat dan sulit untuk di lakukan, karena hanya dari motivasi yang tinggi seberat apapun pekerjaan kita semua akan terasa ringan. **A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67-68)**

* 1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
     1. **Lokasi Penelitian**

Lokasi yang dijadikan objek penelitian adalah PT. Gelatik Supra Bandung beralamat di Jl. Kopo Bihbul 15 Kabupaten Bandung.

* + 1. **Lamanya Penelitian**

Penelitian dilakukan selama 6 bulan, terhitung mulai bulan September 2016 sampai bulan Februari 2017. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. **Manajemen Sumber Daya Manusia**
     1. **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut pegawai atau karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling berharga bagi perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata-mata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek-aspek Sumber Daya Manusia dari Manajemen Kerja.

Berdasarkan asal katanya, manajemen berasal dari kata *management* yang merupakan bentuk nouns dari kata kerja *to manage* yang bermakna mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola, sehingga manajemen adalah pengurusan, pengaturan, pelaksanaan, pengelolaan. Kata sumber daya manusia merujuk pada pengertian manusia sebagai sumber daya manusia dapat dijabarkan sebagai pengelolaan manusia sebagai sumber daya.

Ahli manajemen pada awal abad ke dua puluh, **Mary Parker Follet, (2003:6)** mendefinisikan “Manajemensebagai seni untuk menyelesaikan segala sesuatu melalui orang”. Sedangkan arti manajemen menurutRichard L Daft

**“*(management)* adalah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi “**

Terdapat 2 definisi penting diatas yaitu : (1) keempat fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengerahan, dan pengendalian, serta (2) pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Manajer menggunakan berbagai keterampilan untuk melakukan fungsi ini. Konseptual manajemen, keterampilan manusia, dan teknologi akan dibahas kemudian menunjukkan proses bagaimana manajer menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Setelah memahami fungsi manajemen secara umum, maka selanjutnya akan dijelaskan pengertian Sumber Daya Manusia. Menurut **Nitisemito (1992:9)** “Manajemenadalah suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain”.

Hal ini berarti manajemen hanya dapat dilaksanakan bila dalam pencapaian tujuan tersebut tidak dilakukan oleh satu orang saja, melainkan melalui pengaturan kegiatan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan yang dibutuhkan. Untuk lebih menjelaskan pengertian tentang manajemen sumberdaya manusia, peneliti akan menguraikannya dari pendapat beberapa ahli, antara lain :

Menurut **Dessler (1997:2)**mengatakan

***“Human resources management refers to the policies and practices one need to carry out the people or human resources aspects of a management job”.* “Manajemen sumber daya manusia mengarah pada kebijakan dan tindakan yang dibutuhkan seseorang (manajer) untuk mengatur atau melaksanakan aspek sumber daya manusia dalam suatu tugas manajemen”.**

Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada faktor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi yang memegang peranan penting bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, faktor produksi lain tidak dapat dijalankan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah, “proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan”. **Gary Desseler (2003:5)**

**Sedangkan Fungsi Manajemen menurut Henry Fayol (2010:179)bahwa semua “Manajer menjalankan fungsi manajemen , yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengoordinasi, dan mengendalikan.Dan biasa juga dengan: perencanaan, Manajer menjalankan fungsi manajemen pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian”**

**Inilah tujuan fungsi manajemen menurut Henry Frayol (2010:180):**

**1.Fungsi perencanaan, meliputi tugas-tugas menyusun rencana kegiatan kedepan dari suatu organisasi, yang meliputi rencana jangka panjang,menengah, 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 itu dikelompokkan, siapa melopor 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 antar anggota semuanya ini adalah fungsi kepemimpinan seorang manajer.**

**4. Fungsi pengendalian, setelah tujuan-tujuan ditentukan, rencana di tuangkan, pengaturan struktual digambarkan, dan orang-orang dipekerjakan, dilatih, di motivasi masih ada kemungkinan bahwa ada sesuatu yang keliru untuk memastikan semua urusan berjalan sebagai mana mestinya seorang manajer harus memantau kinerja organisasi”.**

* + 1. **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya.

Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tantangan organisasi, fungsi sumber daya manusia dan orang-orang terpengaruh. Kegagalan melakukan tugas itu dapat merusak kinerja, produktifitas, laba, bahkan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. 4 (Empat) tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut:

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan pada bagian terdahulu, maka suatu bagian atau departemen sumber daya manusia harus mengembangkan, mempergunakan dan memelihara pegawai (sumber daya manusia) agar semua tujuan organisasi dapat berjalan dengan lancar dan seimbang.

* + 1. **Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan lebih lancar, jika memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

**Fungsi manajemen sumber daya manusia termaksud menurut Edwin B. Flippo (2012:146)** **dalam bukunya *Personnel Management* sebagai berikut:**

**Fungsi Manajerial**

1. **Perencanaan**
2. **Pengorganisasian**
3. **Pengarahan**
4. **Pengendalian**

**Fungsi Operatif atau Fungsi Teknis**

1. **Pengadaan (*Recruitment*)**
2. **Pengembangan (*Development*)**
3. **Kompensasi (*Compensation*)**
4. **Pengintegrasian (*Integration*)**
5. **Pemeliharaan (*Maintenance*)**
6. **Pensiun (*Seperation*)**

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas sangat penting bagi pegawai dan perusahaan. Apabila motivasi berjalan dengan baik maka kinerja kerja pegawai pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

* + 1. **Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen. Menurut **Sedarmayanti** manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. **Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description* (pembagian tugas dan tanggung jawab), *job specification* (spesifikasi pekerjaan), *job reqruitment* (syarat pekerjaan), dan *job evaluation* (evaluasi pekerjaan).**
2. **Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asa *the ringht man in the right place and the right man in the right job* (menempatkan karyawan pada tempat dan kedudukan yang tepat).**
3. **Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.**
4. **Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.**
5. **Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.**
6. **Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.**
7. **Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.**
8. **Melaksanakan pendidikan, latihan  dan penilaian produktivitas karyawan.**
9. **Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.**
10. **Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.**

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Pegawai selain diharapkan mampu, cakap dan terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan.

* 1. **Motivasi**
     1. **Pengertian Motivasi**

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan bahasa Latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Diserap dalam bahasa Inggris menjadi  *motivation* berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. **Winardi (2002:1)**

Selanjutnya Winardi (2002:33) mengemukakan, “ Motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya “ . Berdasarkan hal tersebut diskusi mengenai motivasi tidak bisa lepas dari konsep motif.  Pada intinya dapat dikatakan bahwa motif merupakan penyebab terjadinya tindakan.

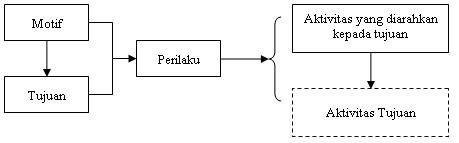
Motivasi menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) adalah ”Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakan manusia kearah suatu tujuan tertentu atau sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*)”.

Steiner sebagaimana dikutip Hasibuan (2003:95) mengemukakan motif adalah ‘Suatu pendorong dari dalam untuk beraktivitas atau bergerak dan secara langsung atau mengarah kepada sasaran akhir’.

**Winardi (2002:33)** menjelaskan, “Motif kadang-kadang dinyatakan orang sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan yang muncul dalam diri seseorang “.  Motif diarahkan ke arah tujuan-tujuan yang dapat muncul dalam kondisi sadar atau dalam kondisi di bawah sadar.  Motif-motif merupakan “mengapa” dari perilaku. Hubungan antara motif, tujuan, dan aktivitas dapat ditunjukan pada gambar berikut  ini :

**Gambar 2.1**

**Sebuah Situasi yang Memotivasi**

[](http://jurnalmanajemenn.blogspot.com/2009/03/reward-motivation-and-pay.h)

Sumber: **Winardi. (2002:41)**

Gambar 2.1 menunjukkan sebuah situasi yang memotivasi, di mana motif-motif seorang individu, diarahkan ke arah pencapaian tujuan. Motif terkuat, menimbulkan perilaku, yang bersifat diarahkan kepada tujuan atau aktivitas tujuan.  Mengingat bahwa tidak semua tujuan dapat dicapai, maka para individu tidak selalu mencapai aktivitas tujuan, terlepas dari kekuatan motif yang ada. Jadi dengan demikian aktivitas tujuan dinyatakan dalam gambar berupa garis putus-putus.

Berdasarkan uraian di atas, dalam konsep motif terkandung makna:

(1) Motif merupakan daya pendorong dari dalam diri individu,

(2)  Motif merupakan penyebab terjadinya aktivitas, dan

(3) Motif diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian motif dapat didefinisikan sebagai daya pendorong dari dalam diri individu sebagai penyebab terjadinya aktivitas, yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi memiliki sejumlah sifat yang mendasarinya, yaitu:

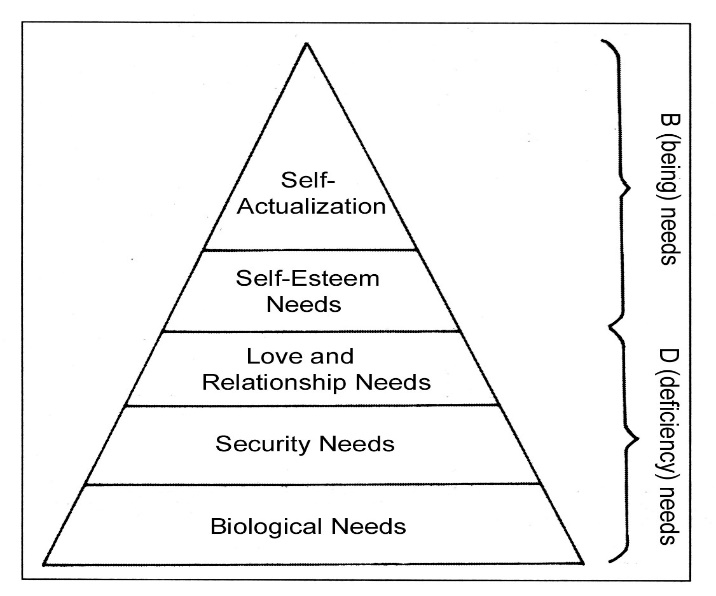
1. **Ia merupakan fenomena individual, artinya masing-masing individu bersifat unik, dan fakta tersebut harus diingat pada riset motivasi,**
2. **Motivasi bersifat intensional, maksudnya apabila seseorang karyawan melaksankan suatu tindakan, maka hal tersebut disebabkan karena orang tersebut secara sadar, telah memilih tindakan tersebut.**
3. **Motivasi memiliki macam-macam fase. Para ahli telah menganalisis berbagai macam aspek motivasi, dan termasuk di dalamnya bagaimana motivasi tersebut ditimbulkan, bagaimana ia diarahkan, dan pengaruh apa menyebabkan timbulnya persistensinya, dan bagaimana motivasi dapat dihentikan. Mitchell (1982) dalam Winardi (2002:28-29)**
   * 1. **Teori Motivasi Menurut Para Ahli**
4. **Teori Hierarkhi Kebutuhan dari Maslow**

Teori ini menganggap bahwa dalam diri setiap manusia terdapat hirarki lima kebutuhan, yaitu berturut-turut:

1. Kebutuhan fisiologis, berupa: pangan, sandang, tempat tinggal dan kebutuhan primer lainnya.
2. Kebutuhan atas jaminan keamanan (rasa aman), yaitu: rasa aman dan terlindung dari resiko fisik dan mental.
3. Kebutuhan sosial, termasuk: persahabatan, keakraban, penerimaan, keterikatan.
4. Kebutuhan harga diri, seperti: dihormati, disegani, diakui, kewibawaan.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, berupa: prestasi, perkembangan, tanggung jawab, kepuasan diri

**Gambar 2.2.**

**Piramida Hierarkhi Kebutuhan Maslow**



Sumber:*http://www.psywww.com/intropsych/ch09\_motivation/maslows\_hierarchical\_theory\_of\_motivation, 25/05/12,17.30*

Jika suatu kebutuhan telah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan. Untuk memotivasi seseorang, perlu diketahui tingkat hierarkhi kebutuhannya saat ini, dan memusatkan perhatian pada pemenuhan kebutuhan tersebut dan di atas tingkat tersebut.

Teori ini mengelompokkan kelima kebutuhan dalam dua golongan utama, yaitu :

1. Kebutuhan urutan-bawah, yaitu kebutuhan fisiologis dan keamanan yang umumnya dipenuhi dari luar karyawan, seperti upah, pensiun, asuransi yang diberikan perusahaan.
2. Kebutuhan urutan-atas, yaitu kebutuhan sosial, harga diri, dan aktuliasasi diri yang dipenuhi dari dalam diri karyawan itu sendiri, seperti rasa puas, diakui, diterima.

Pada teori ini, Maslow mengasumsikan bahwa apabila seseorang tersebut berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih mendasar (fisiologi) sebelum menggerakkan perilaku dalam memuaskan kebutuhan seseorang yang lain (pegawai) yang sangat kuat, maka semakin kuat pula motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah pada pemenuhan dan pemuasan atas kebutuhannya. Maslow pun menegaskan bahwa kebutuhan yang telah terpenuhi bukanlah merupakan faktor motivator, melainkan kebutuhan yang belum terpenuhi yang menjadi faktor motivator.

1. **Teori Dua Faktor *Herzberg***

*Herzberg* mengklaim telah menemukan penjelasan dua faktor motivasi yaitu:

* + - * 1. *Hygiene Factors*, yang meliputi [gaji](http://jurnalmanajemenn.blogspot.com/2009/03/reward-motivation-and-pay.html), kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.
        2. *Motivation Factors*, yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. **(Koontz, 1990:123)**

Dalam kehidupan organisasi, pemahaman terhadap motivasi bagi setiap pemimpin sangat penting artinya, namun motivasi juga dirasakan sebagai sesuatu yang sulit. Hal ini dikemukakan oleh **Wahjosumidjo (1994 : 173)** sebagai berikut :

a. Motivasi sebagai suatu yang penting (*important subject*) karena peran pemimpin itu sendiri kaitannya dengan bawahan. Setiap pemimpin tidak boleh tidak harus bekerja bersama-sama dan melalui orang lain atau bawahan, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan.

b. Motivasi sebagai suatu yang sulit (*puzzling subject*), karena motivasi sendiri tidak bisa diamati dan diukur secara pasti. Dan untuk mengamati dan mengukur motivasi berarti harus mengkaji lebih jauh perilaku bawahan.

* + 1. **Macam – Macam Motivasi**

Perilaku seseorang itu pada hakikatnya merupakan pencerminan keinginannya untuk mencapai beberapa tujuan, keinginan itulah yang disebut dengan motivasi.

Keragaman dan kekuatan motivasi dapat berubah sewaktu-waktu. Keragaman motivasi disebabkan oleh beranekaragamnya keinginan yang ingin dicapai seseorang, sedangkan kekuatan motivasi terjadi karena kepuasan kebutuhan, yakni seseorang telah mencapai kepuasan atas kebutuhan yang dimiliki.

Secara garis besar dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja sangat penting artinya bagi para karyawan ataupun para pimpinan, karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan (tugas) dapat dilakukan dengan bersemangat dan bergairah sehingga akan dicapai suatu hasil yang optimal (prestasi tinggi), yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan secara efisien dan efektif.

Sehubungan dengan pendapat di atas, secara sederhana dapat motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua bentuk antara lain :

Motivasi internal/intrinsik.

Motivasi ini merupakan pendorong kerja seseorang yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan. Dengan kata lain, motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan atau memungkinkan tercapainya suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan (masa yang akan datang). Misalnya, seorang karyawan yang bekerja secara berdedikasi tinggi semata-mata hanya karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dan aktualisasi dirinya secara maksimal.

Motivasi eksternal/ekstrinsik.

Motivasi ini merupakan pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya, seorang karyawan yang bekerja secara berdedikasi tinggi semata-mata hanya karena upah atau gaji yang tinggi, jabatan atau posisi kerja yang lebih terhormat atau karena pujian, dan lain-lain. **Wahjosumidjo  (1984:50)**

Jenis–Jenis Motivasiada 2 (dua) jenis motivasi, yaitu:

a. Motivasi Positif

Pimpinan memotivasi (merangsang) karyawan dengan memberikan hadiah kepada para karyawan yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja karyawan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima hal yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Pimpinan memotivasi para karyawan dengan memberikan suatu hukuman bagi karyawan yang prestasi kerjanya di bawah standar. Dengan motivasi negatif ini, semangat karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat dikarenakan karyawan takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktiknya, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah adalah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dilaksanakan agar dapat merangsang kegairahan kerja sehingga prestasi kerja karyawan dapat meningkat. Motivasi positif efektif untuk jangka waktu panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka waktu pendek. Akan tetapi, pihak pimpinan/manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkan kedua motivasi tersebut di atas. Menurut **Hasibuan (2000:149)**

Menurut Peterson dan Plowman, orang mau bekerja karena adanya faktor-faktor:

1. Keinginan untuk hidup (*the desire to live*);
2. Keinginan untuk suatu posisi (*the desire for position*);
3. Keinginan untuk kekuasaan (*the desire for power*); dan
4. Keinginan akan pengakuan (*the desire for recognition*).

**(Hasibuan, 2000:142-143)**

* + 1. **Asas – Asas Motivasi**

Pencapaian tujuan organisasi bukan hanya tanggung jawab pimpinan saja, akan tetapi merupakan tanggung jawab semua pihak yang terkait dalam proses pencapaian tujuan tersebut, diantaranya para karyawan.

Ada beberapa pokok yang menjadi dasar di dalam pemberian motivasi yaitu sebagai berikut:

1. **Asas mengikut sertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.**
2. **Asas Komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.**
3. **Asas Pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat secara wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.**
4. **Asas Wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaan diri kepada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.**
5. **Asas Adil dan Layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdaarkan atas keadilan dan kelayakan.**
6. **Asas Perhatian Timbal Balik, artinya bawahan yang mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya ada kerjasama yang saling menguntungkan antara kedua belah pihak. Hasibuan (2003:98)**

Apabila ingin mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja para karyawan maka tujuh poin di atas harus dilakukan oleh perusahaan, dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapatnya maka akan timbul ide-ide baru yang menarik dan akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan menyampaikan dan memberitahukan tentang tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan maka para pegawai akan mengerti dan tahu apa saja yang harus mereka lakukan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dan selain itu perusahaan juga harus menghargai segala hak dan kewajiban pegawai agar pegawai tidak terpaksa dalam bekerja, tapi pegawai akan termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

* + 1. **Proses Motivasi**

Proses motivasi atau langkah-Iangkah dalam memotivasi seseorang atau bawahan, adalah sebagal berikut :

* 1. Tujuan

Dalam proses memotivasi pun ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan tersebut.

* 1. Mengetahui Kepentingan

Dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan karyawan dan tidak hanya melihatnya dan sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja.

* 1. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan para bawahan, agar para bawahan mengetahui apa yang akan diperolehnya bila melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik.

* 1. Integrasi Tujuan

Dalam proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan karyawan. Tujuan perusahaan adalah memperoleh laba dan perluasan perusahaan, sedangkan tujuan karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan.

* 1. Fasilitas

Manajer dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada perusahaan dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

* 1. *Team Work*

Manajer harus menciptakan team work yang terkoordinasi dengan baik yang bisa mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. **Hasibuan (2003:102)**

Berdasarkan uraian di atas karyawan dapat bekerja secara optimal tanpa terpaksa apabila perusahaan melakukan langkah-langkah motivasi seperti di atas, karena walaupun dimotivasi tapi tanpa disertai dengan adanya tujuan yang jelas dan tanpa adanya fasilitas yang menunjang maka para karyawan tidak dapat meningkatkan kinerjanya.

* + 1. **Model – Model Motivasi**

Model-model motivasi berkembang dan teori klasik (tradisional) menjadi teori modern, sesuai dengan perkembangan peradaban dan ilmu pengetahuan. Perbandingan antara dasar kefalsafahan teori klasik (tradisional) dengan teori modern dibedakan dalam dua hal, yaitu : pertama, teon kiasik menitik beratkan path analisis dan penguraian (spesialisasi), sedangkan teori modern penegasannya terletak pada keterpaduan dan perencanaan, serta menyajikan seluruh pandangan yang dibutuhkan. Misalnya motivasi bukan saja untuk memenuhi kebutuhan fisik, tetapi juga harus memenuhi kepuasan rohani. **Hasibuan (2003:101)**

Model-model motivasi tersebut ada tiga, yaitu sebagai berikut:

* 1. **Model Tradisional**

**Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat, perlu diterapkan sistem intensif (uang, barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin banyak produksinya semakin besar pula batas jasanya. Jadi, motivasi bawahan hanya untuk mendapatkan insentif (uang, barang).**

* 1. **Model Hubungan Manusia.**

**Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan supaya gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting. Sebagai akibatnya, karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan non materiil karyawan, motivasi kerjanya akan meningkat pula. Jadi motivasi karyawan adalah mendapatkan materiil dan non materiil (jamak).**

* 1. **Model Sumber Daya Manusia**

**Model ini mengatakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini, karyawan cenderung memperoleh kepuasan dan prestasi yang baik. Karyawan bukanlah berprestasi karena merasa puas, melainkan karena merasa termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Jadi menurut model sumber daya manusia, untuk memotivasi bawahan dilakukan dengan diberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan atau kebijaksanaan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Gairah bekerja seseorang akan meningkat, jika kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya. Hasibuan (2003:101)**

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa banyak model- model motivasi yang harus diketahui oleh para pemimpin didalam menjalankan kepemimpinannya, sehingga dengan demikian karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan semangat kerja yang tinggi sehingga produktivitas kerja meningkat. Disamping pimpinan harus mampu memberikan motivasi dalam bentuk materiil namun juga pimpinan harus mampu memberikan motivasi dalam bentuk non materiil, misalnya memberikan kepercayaan kepada para bawahannya untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan.

* + 1. **Metode Motivasi**

Memberikan motivasi ada beberapa metode yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung, dimana metode ini biasanya dilaksanakan kedua-duanya dalam organisasi perusahaan. Adapun metode motivasi tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. **Motivasi Langsung**

**Motivasi Iangsung adalah motivasi (materiil dan non materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan dan raya, bonus dan bintang jasa.**

1. **Motivasi Tak Langsung**

**Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman serta penempatan ruang kerja ‘ang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga akan lebih produktif. Hasibuan (2003:100)**

Berdasarkan uraian di atas motivasi dapat diberikan dengan dua cara yaitu motivasi langsung dan tidak langsung, motivasi bukan hanya diperoleh dari materi saja namun perusahaan juga harus menjaga hubungan yang harmonis antara sesama para karyawannya dan dengan atasannya dan perusahan harus memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawannya, karena apabila itu dilaksanakan maka kinerja karyawan akan meningkat.

* + 1. **Fungsi Motivasi**

Fungsi – fungsi motivasi adalah sebagai berikut :

1. Menghasilkan efektifitas

Dengan adanya motifasi yang di lakukan oleh perusahaan maka efektifitas kerja pegawai akan dapat terlaksana dengan baiak sesuai dengan standar yang ingin di capai oleh perusahaan

1. Menghasilkan Produktivitas

Dengan adanya motivasi yang diberikan perisahaan terhadap pegawainya maka produktivitas pegawai akan dapat meningkat

1. Menghasilkan efisiensi kerja

Motivasi yang dibangun sejak awal oleh perusahaan akan menjadikan segala aktifitas kerja pegawai memiliki tingkat efesiensi yang tinggi, karena adanya rasa saling memiliki di antara pegawai dan perusahaan. **Winardi (2002:88)**

* + 1. **Tujuan Pemberian Motivasi**

Tujuan di berikannya motivasi kepada para pegawai adalah sebagai berikut:

Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai

Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai

Meningkatkan produktifitas kerja pegawai

Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan pegawai perusahaan

Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai. **Hasibuan (2003:97)**

Motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, tanpa adanya motivasi maka karyawan akan merasa terpaksa dalam bekerja, selain itu dengan adanya motivasi maka akan lebih meningkatkan moral, kedisiplinan dan loyalitas karyawan kepada perusahaan, dan kinerja karyawan akan dapat terus ditingkatkan. Semakin benyaknya para kompetitor akan menjadi tantangan yang berat jika perusahaan tidak bisa bersaing dan yang dapat meningkatkan kualitas perusahan salah satunya adalah dengan memiliki karyawan yang bekerja dengan baik professional dan semua itu dapat dicapai jika para karyawan memiliki motivasi dalam bekerja sehingga tidak terpaksa dan akan optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan.

* + 1. **Motivasi Kerja**

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah sebagai berikut. “Motivasi adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara prilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. **Ernest J. McCormick dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:94)**

Dengan demikian motivasi kerja merupakan gejala kejiwaan yang bersifat dinamis, majemuk dna spesifik untuk masing-masing karyawan. Karena sifatnya tersebut, maka untuk memberikan motivasi yang positif seorang supervisor atau pemimpin harus mengetahui dan bersifat peka terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja individu karyawannya.

Seorang pemimpin haruslah peka terhadap kenyataan adanya hubungan dan pengelompokan dengan karyawan secara informil berdasarkan identifikasi, kualifikasi masing-masing yang tidak dapat dicegah. Selama tujuan daripada kelompok informil itu hanya untuk menyalurkan kebutuhan sosial, hal ini tidak perlu dikhawatirkan bahkan perlu dibina dan dapat diharapkan dan adanya kerja sama serta kekompakan dalam berprestasi kerja sehingga produktifitas kerja dapat diharapkan meningkat. disamping itu pula hal-hal yang bersifat formil seperti struktur organisasi, birokrasi kerja, peraturan-peraturan dibidang kepegawaian jelas mempengaruhi terhadap masing-masing individu yang berbeda dalam kepribadiannya.

Pemimpin hendaknya mengetahui sifat universal manusia biasanya tidak senang diperintah. Karyawan pada dasanya bersedia dengan senang hati jika perintah itu dilakukan dengan cara persuasif dan didasarkan atas kecakapan dan kebanggaan atas keahlian pekerjaan. Karyawan setelah menyelesaikan tugas pekerjaan tentunya menginginkan pemberitahuan atas hasil kerja mereka apa sudah benar atau masih perlu diadakan perbaikan.

Penyederhanaan dalam birokrasi misalnya dengan memperpendek arus pekerjaan juga merupakan usaha untuk perbaikan struktrur organisasi yang tentunya akan meningkatkan efisiensi dan motivasi kerja bagi para karyawan.

Penting untuk disadari bahwa faktor manusia berperan penting dalam meningkatkan peran dan motivasi kerja para karyawanannya, dimana orang itu tentu saja adalah sang pemimpin.

Dengan era persaingan sekarang, peran manajer atau pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawannya adalah sesuatu yang sangat esensial dan tidak bisa ditawar-tawar lagi.

* + 1. **Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Herzberg yang tergabung dalam *"Psychological Service Pittsburgh"*, memperluas Hierarkhi Kebutuhan dari Maslow dan mengembangkan suatu Teori Motivasi Kerja secara khusus. Berdasarkan penelitiannya terhadap lebih dari 200 akuntan dan ahli mesin, Herzberg mengambil kesimpulan bahwa ada dua kelompok faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu pemuas kerja (*job satisfier*) yang berkaitan dengan isi pekerjaan dan penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfier*) yang bersangkutan dengan suasana kerja. *Satisfier* disebut dengan istilah *motivator* dan *dissatisfier* disebut sebagai faktor-faktor higienis (*hygiene factors*). Dengan menggabungkan kedua istilah tersebut, teori yang dikemukakan Herzberg dikenal sebagai Teori Motivasi Dua Faktor.

Faktor-faktor higienis, seperti istilah medis, adalah bersifat preventif dan merupakan faktor lingkungan, dan secara kasar ekuivalen dengan kebutuhan - ­kebutuhan tingkat dasar Maslow. Faktor-faktor higienis ini bukan sebagai sumber kepuasan kerja, tetapi justru sebaliknya sebagai sumber ketidakpuasan kerja. Faktor­ - faktor tersebut antara lain:

1. Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)
2. Supervisi (*technical supervisor*)
3. Hubungan antarpribadi (*interpersonal relation*)
4. Kondisi kerja (*working condition*)
5. Gaji (*wages*) .

**(Koontz, 1990:123)**

Faktor yang lain adalah faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik. Faktor-faktor ini secara kasar ekuivalen dengan kebutuhan tingkat atas Maslow. Menurut Herzberg, seorang karyawan harus mempunyai pekerjaan yang lebih menantang, lebih banyak tuntutan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan agar dia dapat termotivasi. Faktor-faktor tersebut antara lain:

Keberhasilan pelaksanaan (*achievement*)

Pengakuan (*recognition*)

Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Pengembangan (*development*)

Dari data diatas dapat dikatakan bahwa motivasi yang terdapat dalam diri pribadi karyawan harus juga diimbangi dengan motivasi dari luar pribadi karyawan itu sendiri. Dengan adanya keseimbangan tersebut maka motivasi karyawan akan terlihat harmonis apabila dilaksanakan sesuai kebutuhan para karyawan.

* 1. **Kinerja**
     1. **Pengertian Kinerja**

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat [mengukur karyawan atas unjuk kerjanya](http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/metode-penilaian-pendekatan-dalam.html) berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. **Sulistiyani (2003,223)**

* + 1. **Kinerja Menurut Para Ahli**

Pengertian atau kinerja yaitu : *“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period* “ .  Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi  pekerjaan  tertentu  atau kegiatan  selama  kurun  waktu  tertentu. **(Bernardin dan  Russel  dalam  Ruky,  2002:15)**

[Kinerja](http://skripsi-manajemen.blogspot.com/) seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. **Sulistiyani (2003,223)**

* + 1. **Perencanaan Kinerja**

Perencanaan kinerja merupakan titik awal dari suatu sirklus manajemen dalam perusahaan. Dasar untuk merencanakan kinerja adalah perencanaan setrategis perusahaan. Perencanaan setrategis menentukan apasaja yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dan rencana strategis dijabarkan lebih lanjut pada tingkat unit-unit kerja di bawahnya.

Perencanaan kinerja mendesain kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan, untuk melakukan kegiatan tersebut, bagaimana menyediakan sumber daya yang di perlukan dan kapan harus dilaksanakan sehingga tujuan dapat di capai seperti apa yang diharapkan.

Cara membuat perencanan kinerja yang baik maka perusahaan harus memiliki beberapa tahapan diantaranya adalah :

* 1. Memiliki perencanaan strategis

Memformulasikan, menimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan yang memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya

1. Mendefinisikan tujuan

Rencana strategis harus di mulai dengan menyatakan tujuan yang hendak dicapai oleh suatu perusahaan.

1. Mendefinisikan lingkup produk atau jasa

Agar rencana setrategis menjadi efektif, perusahaan harus jelas mendefinisikan lingkup organisasinya.

1. Menilai sumber daya internal

Sumber daya internal yang dimiliki perusahaan dapat berupa, teknologi dan manusia.

1. Menilai Lingkungan Eksternal

Perusahaan bekerja dalam suatu lingkungan yang mempengaruhi kepastiannya untuk bekerja dan tumbuh seperti apa yang ingin dicapainya. **Wibowo (2010:54)**

Berdasarkan uraian di atas, agar dapat mencapai kinerja yang di harapkan, maka perusahaan harus memiliki perencanaan yang baik dan yang menentukan kinerja dapat dicapai salah satunya dengan adanya pengaruh dari sumber daya internal yang salah satunya adalah teknologi dan manusia, oleh karena itu untuk dapat mencapai tujuan yang di inginkan fasilitas harus tersedia untuk mempermudah aktifitas kerja pegawai dan para pegawaipun harus diberikan motivasi agar kinerjanya terus meningkat.

* + 1. **Pengukuran Kinerja**

Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dan rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang telah di tentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur, untuk dapat memperbaiki kinerja, harus diketahui kinerja seperti apa saat ini apabila deviasi kinerja dapat di ukur maka kinerja akan dapat diperbaiki. pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara:

1. Memastikan bahwa persyaratan yang di inginkan pelanggan telah terpenuhi
2. Mengusahakan standar kinerja untuk menciptakan perbandingan
3. Mengusahakan jarak bagi orang untuk memonitor tingkat kinerja
4. Menetapkan arti penting masalah kualitas dan menentukan apa yang perlu prioritas perhatian.
5. Menghindari konsekuensi dan rendahnya kualitas
6. Mempertimbangkan penggunaan sumberdaya
7. Mengusahakan umpan balik untuk mendorong usaha perbaikan. **Wibowo (2010:85)**

Dari uraian di atas maka untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan harus dapat mengukur kinerjanya sendiri, perusahaan harus dapat memahami apa saja yang diinginkan oleh konsumennya dan mengetahui apakah kinerjanya sudah sesuai dengan setandar perusahaan atau belum, senua itu dilaksanakan maka perusahan dapat memperbaiki jika kinerja yang dicapai belum mencapai standar perusahaan.

* + 1. **Pengembangan Kinerja**

Pengelolaan kinerja dapat dianggap sebagai sebuah kerangka kerja, yang didalamnya terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi bagaimana kinerja seharusnya dikembangkan, diperkenalkan dan dievaluasi. Kerangka kerja atau intisari dari kinerja diberikan oleh pengaturan–pengaturan bagi pencapaian kesepakatan mengenai persyaratan dan penghargaan kinerja, persiapan rencana kerja, mengelola kinerja disepanjang tahun dan mengevaluasinya.

Pengembangan kinerja dapat di laksanakan dalam tahapan sebagai berikut :

Tentukan alasan mengapa harus di laksanakan kinerja

Tetapkan sasaran bagi kinerja

Analisa budaya dan struktur organisasi dan pengaturan yang ada

Tentukan bagaimana dan dimana harus memperkenalkan kinerja

Tentukan siapa saja yang harus di cakup

Tentukan apa apakah pendekatan yang sama akan di pakai pada tiap tingkatan

Tentukan tim

Rencanakan program implementasinya. Surya Darma (2009:68)

Dari beberapa pernyataan di atas dapat diperoleh kesimpulan bahwa untuk mengembangkan kinerja harus melalui tahapan-tahapan yang direncanakan dengan baik, dengan perencanan yang baik maka tahap demi tahap pengembangan kinerja akan tercapai sesuai dengan yang menjadi tujuan suatu perusahaan, semakin pesat persaingan global maka perusahaan dituntut untuk dapat mengembangkan kinerja perusahaannya agar konsumen yang selalu menggunakan jasanya akan tetap bertahan dan konsumen akan terus meningkat.

* + 1. **Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja merupakan suatu konstruksi multidimensi yang mencangkup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor – faktor tersebut terdiri dari faktor intristik karyawan personal dan individual atau SDM dan intrinsik, yaitu kepemimpinan sistem tim dan situasional. Uraian rinci faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

* + 1. Faktor produktivitas biasanya dinyatakan sebagai hubungan antara input dan output fisik suatu proses.
    2. Faktor kualitas termasuk baik ukuran internal seperti hasil kerja, susut atau jumlah ditolak.
    3. Faktor ketepatan waktu menyangkut disiplin dan presentase pelaporan.
    4. Faktor *cycle time* menunjukan kecepatan waktu dalam melayani konsumen.
    5. Faktor pemanfaatan sumber daya dapat diterapkan untuk alat-alat kerja.
    6. Faktor biaya termasuk pendapatan hasil kerja yang maksimal dan biaya operasional. **Wibowo ( 2010:236)**

Dari uraian di atas dapat di ketahui bahwa yang mempengaruhi kinerja bukan hanya dari kesalahan satu faktor tapi ada beberapa diantaranya faktor personal, kepemimpinan, team, sistem, dan konsektual, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan ingin mencapai tujuannya, maka setiap kebijakan yang dibuat harus dipertimbangkan dengan baik agar kebijakan tersebut tidak memberatkan karyawan dan tidak menggangu kenyamanan karyawan dalam bekerja, oleh karena itu kebijakan yang dibuat harus ada kesepakatan dengan karyawannya.

* 1. **Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Henry Simamora (dalam Mangkunegara, 2005:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari pernyataan Henry Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

* + - * 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti artinya, pegawai yang mempunyai IQ diatas rata rata (IQ 110-129) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang di harapkan, selain dari itu para pegawai juga di harapkan mampu untuk memaksimalkan ESQ dan SQ. Para pegawai sudah seharusnya mengangap pekerjaannya sebagai curahan hati yang maksimal dari kemampuan yang mereka miliki, agar rasa sayang terhadap suatu pekerjaan selalu membuat pekerjaan menjadi menyenangkan.

* + - * 1. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja, motivasi merupakan kondisi yang menggerakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi yang timbul dari lubuk hati yang paling dalam para pegawai akan kehilangan suatu tujuan yang akan mengakibatkan suatu pekerjaan menjadi berat dan sulit untuk di lakukan, karena hanya dari motivasi yang tinggi seberat apapun pekerjaan kita semua akan terasa ringan. **A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67-68)**

Dari uraian di atas jelas bahwa hubungan motivasi dengan kinerja SPG sangat erat, bahwa motivasi dapat menciptakan kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku pegawai yang berhubungan dengan lingkungan kerjanya yang kondusif, dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan pimpinan yang selalu memberikan motivasi, dapat membantu para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya dan tujuan perusahaan akan dapat tercapai seperti yang di inginkan.

**BAB III**

**METODE DAN OBYEK PENELITIAN**

* 1. **Metode Penelitian**
     1. **Paradigma Penelitian**

Paradigma merupakan pola pikir yang menunjukan variabel yang di teliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui peneliti yang menjadi paradigma penelitian adalah sejauh mana motivasi dapat meningkatkan kinerja *Sales Promotion Girl*.

**Gambar 3.1**

**Paradigma Penelitian**

ε

X x

y

Sumber : **Sugiyono (2007:11)**

Keterangan :

Variable (X) = Motivasi

Variable (Y) = Kinerja Karyawan (SPG)

Epsilon (ε) = Faktor-faktor lain diluar penelitian

= Pengaruh

* + 1. **Metode Penelitian**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Pada penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode deskriftif analisis.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis. Pengertiannya metode deskriptif analisis menurut Sugiyono (2004:11) adalah: **“Metode deskriptif adalah metode penelitian yang menggambarkan kejadian atau peristiwa yang sedang terjadi pada objek, ketika penelitian sedang dilaksanakan.”**

* + 1. **Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel**

1. Variabel Penelitian

Pengertian variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut yang kemudian ditarik kesimpulannya. **Sugiono (2008:32)**

Penelitian ini menggunakan dua Variabel yang terdiri dari :

1. **Variabel independen (X): Variabel ini sering disebut sebagai variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi.**
2. **Variabel dependen (Y): variabel ini disebut sebagai variabel respon, output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan ( SPG ).**
3. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan upaya untuk mendeskripsikan dan memudahkan dalam menetapkan pengukuran terhadap varibel-variabel yang diteliti. Operasionalisasi variabel juga digunakan sebagai dasar dalam pembuatan kuisioner, sehingga dapat membantu dalam mendapatkan data setepat mungkin. Untuk lebih jelasnya terdapat pada tabel sebagai berikut :

**OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN**

**Tabel 3.1**

**Variabel X**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel bebas** | **Sub Variabel** | **Indikator** | **No Angket** |
| Motivasi  (Variabel X ) | 1.Keikutsertaan  2.Komunikasi  3.Pengakuan  4.Wewenang  5.Adil dan Layak  6.Perhatian timbal balik | a.Keikutsertaan karyawan dalam penyaluran pendapat  b.Keikutsertaan dalam Pelaksanaan Program  a.Informasi yang disampaikan pimpinan jelas  b.Pimpinan mengkomunikasikan cara kerja / SOP  c.Pimpinan mengingatkan kendala yang mungkin dihadapi  a.Pimpinan memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan .  b.Pimpinan memberikan pujian pada karyawan atas hasil kerjanya.  a.Pimpinan memberikan kewenangan yang wajar  b.Pimpinan memberikan kepercayaan karyawan untuk berkreasi dalam bekerja  a. Perusahaan memberikan kompensasi yang adil  b. Perusahaan memberikan kompensasi yang layak  a.Adanya kerjasama yang menguntungkan | 1  2  3  4  5  6  7  8  9  10  11  12 |
| **Sumber : Hasibuan ( 2003 : 98 )** | | | |

**Tabel 3.2**

**Variabel Bebas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel Bebas** | **Sub Variabel** | **Indikator** | **No Angket** |
| Kinerja (Variabel Y) | 1.Faktor Produktivitas  2. Kualitas  3.Ketepatan  Waktu  4.Cycle Time  5.Pemanfaatan  Sumber Daya.  6. Biaya | a.Output sesuai dengan target  b.Output sebanding dengan inputan  a.Kualitas hasil kerja  b.Jumlah retur barang  a.Disiplin dalam waktu kerja  b.Ketepatan waktu pelaporan  a.Kecepatan pelayanan  a.Pemanfaatan alat kerja  a.Pendapatan hasil kerja maksimal  b.Pemanfaatan biaya operasional | 13  14  15  16  17  18  19  20  21  22 |
| Sumber : **Wibowo ( 2010 : 236 )** | | | |

* + 1. **Teknik Pengumpulan Data**

1. **Data Primer**

Penelitian lapangan ini dilakukan untuk mendapatkan data-data yang berhubungan dengan obyek penelitian secara langsung di lapangan dengan cara sebagai berikut:

* 1. Wawancara

**“Wawancara adalah suatu metode yang digunakan untuk mengumpulkan data, dimana peneliti mendapatkan keterangan atau pendirian secara lisan dari seseorang sasaran penelitian (Responden), atau bercakap-cakap berhadapan muka dengan orang tersebut (*face to face*).” Notoatmodjo (2005:102)**

**“Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari respondennya sedikit/ kecil.” Sugiyono (2007:157)**

Pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung sesuai dengan data-data yang diperlukan peneliti untuk melengkapi isi dari Tugas Akhir ini, maka peneliti melakukan tanya jawab langsung dengan Kepala Cabang PT Gelatik Supra Bandung.

* 1. Observasi Partisipan

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. **(Sugiyono, 2007:166)**

Observasi yaitu pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan terhadap gejala peristiwa yang diselidiki partisipan dengan melaksanakan penelitian. Dalam hal ini penulis melakukan observasi langsung ke tempat penelitian di PT Gelatik Supra Bandung sejak tanggal Oktober hingga sekarang dan terlibat dalam kegiatan kerja perusahaan.

Beberapa informasi yang diperoleh dari hasil observasi adalah ruang (tempat), pelaku, kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa, waktu, dan perasaan. Alasan peneliti melakukan observasi adalah untuk menyajikan gambaran realistik perilaku atau kejadian, untuk menjawab pertanyaan, untuk membantu mengerti perilaku manusia, dan untuk evaluasi yaitu melakukan pengukuran terhadap aspek tertentu melakukan umpan balik terhadap pengukuran tersebut.

* 1. Kuisioner (Angket)

Kuisioner menurut **Sugiyono (2009 : 162**) yaitu “Teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

Teknik ini merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Dimana untuk mengukurnya diberi nilai bobot dengan menggunakan Skala Likert, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3.3**

**Pemberian Nilai (Skor) Skala Likert**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Keterangan | Skor |
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2. | Setuju (S) | 4 |
| 3. | Kurang Setuju (KS) | 3 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

*Sumber :* ***Sugiono****, 2007:108, Metode Penelitian Administrasi*

* 1. Populasi dan Sampel Penelitian

**a . Populasi**

Populasi menurut **Sugiyono (2007:72)** yaitu : “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : Obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi pada penelitian ini adalah SPG Fritolay di PT Gelatik Supra Bandung yaitu sebanyak 12 orang SPG.

**b. Sampel Penelitian**

**Sugiyono (2007:73)** mengemukakan definisi sampel sebagai berikut : “Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Karena adanya ketidakmungkinan penelitian untuk meneliti seluruh populasi jadi sebagian saja dari seluruh populasi yang dianggap representatif untuk mewakili populasi.

Sehubungan dengan ukuran populasi sejumlah 12 SPG Fritolay PT. Gelatik Supra Bandung maka peneliti mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel, maka teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau tekhnik sensus.

* 1. Studi Pustaka

Untuk mendapatkan data dan informasi, maka penulis mempelajari, memahami dan mengambil teori-teori dalam buku-buku ilmiah serta kajian-kajian pustaka yang relevan dengan judul Tugas Akhir ini.

1. **Data Sekunder**

Penelitian kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari literatur-literatur, catatan perkuliahan, dan sumber-sumber lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

* + 1. **Teknik Pengolahan Data**
       - 1. **Teknik Analisis Data**

Untuk menjawab identifikasi masalah pertama dan kedua yaitu Motivasi (sebagai variabel X) dan Kinerja (sebagai variabel Y) dengan melakukan pembagian kuesioner yang diolah dengan memakai aturan skala likert yang kemudian diolah dalam bentuk persentase jawaban yang diperoleh dari nilai skor aktual dibagi dengan skor ideal kemudian dikalikan 100%.

Adapun untuk kriteria pengukuran dari masing-masing variabel Motivasi (X) dan Kinerja (Y) serta setiap dimensi dalam kedua variabel tersebut, yaitu :

**Tabel 3.4**

**Kriteria Pengukuran Variabel**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Kriteria** | **Skor** |
| 1 | Kriteria Baik, jika persentase jawaban responden | > 75% - 100% |
| 2 | Kriteria Cukup, jika persentase jawaban responden | 55% - 75% |
| 3 | Kriteria Kurang, jika persentase jawaban responden | < 55% |

*Sumber :* ***Arikunto (2003 : 208)***

Untuk menggambarkan ukuran setiap variabel maupun setiap dimensi, peneliti menyusun suatu ukuran dengan menggunakan panjang interval **(Rusidi : 1993, 135)**. Adapun ukuran tersebut adalah :

Nilai indeks minimum = Nilai terendah x Jumlah item x Jumlah responden

Nilai indeks maksimum = Nilai tertinggi x Jumlah item x Jumlah responden

Interval = Nilai indeks maksimum – Nilai indeks minimum

Jarak interval = Interval : Banyak kelas

Panjang Interval yang diambil adalah sebagai berikut :

1. Indeks : 1 – 2, merupakan kategori sangat rendah

di mana :

1 adalah nilai indeks minimum; dan

2 adalah nilai indeks minimum + (1 x jarak interval).

1. Indeks : 2 – 3, merupakan kategori rendah

di mana : 3 adalah nilai indeks minimum + (2 x jarak interval).

1. Indeks : 3 – 4, merupakan kategori sedang

di mana : 4 adalah nilai indeks minimum + (3 x jarak interval).

1. Indeks : 4 – 5, merupakan kategori tinggi

di mana : 5 adalah nilai indeks minimum + (4 x jarak interval).

1. Indeks : 5 – 6, merupakan kategori sangat tinggi

di mana : 6 adalah nilai indeks maksimum

Disajikan secara kontinum yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

**Gambar 3.2**

**Garis Kontinum**

Jumlah perolehan nilai variabel/dimensi

1 2 3 4 5 6

Sangat Rendah Rendah Sedang Tinggi Sangat Tinggi

*Sumber :* ***(Rusidi : 1993, 135).***

Untuk menjawab identifikasi masalah ketiga, yaitu besarnya pengaruh Motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) akan diuraikan melalui perhitungan analisis koefisien korelasi dengan menggunakan Koefisien Korelasi Rank Spearman dan Analisis Koefisien Determinasi, sebagai berikut :

**1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman**

Koefisien korelasi antara kedua variabel data, dengan menggunakan koefisien korelasi Spearman (rs) dengan rumus :



Keterangan:

di = perbedaan antara jenjang ke-I dari masing-masing kelompok

n = banyaknya sampel

rs = koefisien korelasi

i = kelas interval

Jika terdapat ranking yang berangka sama, maka digunakan rumus koefisien korelasi spearman/faktor koreksi dengan rumus:



dimana:

T = faktor koreksi

t = banyaknya angka observasi yang beraneka ragam

Sehingga analisis korelasi rank spearman menjadi:



Dengan ketentuan:

 dan 

Untuk menentukan kuat atau lemahnya koefisien korelasi, maka dapat mengikuti batasan-batasan sebagai berikut :

**Tabel 3.5**

**Interpretasi Koefisien Korelasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No.** | **Interval Koefisien** | **Tingkat Hubungan** |
| 1. | 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 2. | 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 3. | 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 4. | 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 5. | 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

**2. Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi (Kd) adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel X terhadap variabel Y, dihitung dengan menggunakan rumus:

Kd = rs2x 100%

* 1. **Objek Penelitian**
     1. **Sejarah PT.Gelatik Supra Bandung**

PT. Gelatik Supra telah berdiri sejak 1995, dengan cakupan hampir semua bangsa-luas di Indosesia. Kami telah memenuhi persyaratan hukum, jelas dan system operasi yang bertanggung jawab, berkomitmen dan dengan tenaga kerja terampil. Kami juga memiliki daftar panjang klien terkemuka yang setia, dan kami melakukan program permintaan kustom dan fleksibel untuk *succesfull.*

* + 1. **Lingkup Usaha PT. Gelatik Supra Bandung**

**Ruang Lingkup Layanan kami adalah termasuk :**

* 1. Penjualan Promosi dan *Merchandise*
  2. Sampling, Demo dan Acara *Event*
  3. Penjualan dan Distribusi
  4. Riset Pemasaran
  5. Administrasi Personalia
     1. **Daftar Klien Terkemuka**

1. PT. Kraft Food Indonesia
2. PT. P&G
3. PT. Hale
4. PT. Sara Lee Indonesia
5. PT. Indomilk
6. Pepsico International
7. The Tempo Group
8. Sinar Mas Group
9. PT. Philips Indonesia
10. PT. Sinar Antjol Indonesia
11. PT. Gizindo Prima Nusantara
12. PT. Salim Ivomas Pratama
13. CV. Juarindo Sukses Mandiri
14. PT. Total Chemindo Loka
15. Indofood Nutrition
16. PT. Abbott Indonesia
17. PT. Indofood Fritolay Makmur
18. PT. Tirta Investama
19. PT. Borwita Citra Prima
    * 1. **Visi dan Misi PT. Gelatik Supra Bandung**

Kami percaya akan kemampuan dan komitmen sumber daya manusia kami untuk memberikan hasil dengan tingkat *cost effectiveness* terbaik dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang bersifat *supportive* sehingga memungkinkan klien lebih meningkatkan fokus pada *core business* dan bidang bidang kerja yang lebih *strategic*.

* + 1. **Unit-unit Kerja dan Tugas Pokok PT. Gelatik Supra Bandung**

**Tabel 3.6**

**Tugas Pokok Karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Unit Kerja | Tugas Pokok |
| 1 | General Manager | Bertanggung jawab atas semua tugas unit kerja dan memastikan kepuasan klien. |
| 2 | Finance Manager | Bertugas untuk semua pembayaran gaji dan bonus karyawan baik itu kontrak ataupun tetap. |
| 3 | Head Of Region | Bertugas memastikan semua unit kerja di area masing-masing berjalan dengan lancar sesuai prosedur kerja. |
| 4 | Human Resource Department | Bertugas untuk perekrutan karyawan. |
| 5 | Operasional Manager | Bertanggung jawab atas semua kelancaran operasional manajemen. |
| 6 | Project Koordinator | Bertanggung jawab atas semua project yang ada di perusahaan baik event ataupun reguler. |
| 7 | Area Koordinator | Bertanggung jawab terhadap operasional lapangan yang terjadi. |
| 8 | Team Leader | *Controlling, Monitoring, Supporting* terhadap SPG *(sales promotion girl)* dan MD *(merchandiser)* |

Sumber : PT. Gelatik Supra Bandung, Januari 2016

* + 1. **Struktur Organisasi PT. Gelatik Supra Bandung**

Setiap perusahaan atau instansi baik pemerintah maupun swasta pasti mempunyai struktur organisasi. Hal ini bertujuan untuk pembagian bidang pekerjaan agar terhindar dari kesalahan pada saat pekerjaan dilakukan sehingga pencapaian tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

**Gambar 3.3**

**Struktur Organisasi PT. Gelatik Supra Bandung**



Sumber : PT. Gelatik Supra Bandung, Januari 2016

**BAB IV**

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**

* 1. **Pelaksanaan Motivasi di PT. Gelatik Supra Bandung**

Perusahaan merupakan suatu wadah atau tempat untuk menghasilkan barang ataupun jasa yang terdiri dari dua orang atau lebih dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam kegiatan suatu perusahaan untuk memegang kendali dan dapat menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peran dalam mencapai tujuan karena manusia lah yang memiliki kemampuan untuk mengelola sumber-sumber daya lainnya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Motivasi merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan karena dengan adanya motivasi maka karyawan akan mempunyai dorongan semangat untuk melaksanakan pekerjaannya dan akan dengan mudah mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kebutuhan manusia pada dasarnya berbeda antara satu dengan lainnya, hal ini dikarenakan kepuasan dan kebutuhan yang yang terpenuhi tidak sama bagi setiap orang. Untuk lebih jelasnya peneliti akan kemukakan hasil dan penelitian mengenai motivasi SPG pada PT. Gelatik Supra Bandung berdasarkan elemen-elemen motivasi.

* + 1. **Prosedur Pemberian Motivasi**

Prosedur Pemberian Motivasi di PT Gelatik Supra adalah sebagai berikut :

1. Motivasi berawal dari struktur paling atas yaitu manager memberikan motivasi kepada supervisor baik motivasi yang bersifat sekunder yang didalamnya terdapat unsur – unsur seperti motivasi prestasi yang mana motivasi prestasi ini bisa membuat kemajuan untuk diri pribadi maupun untuk perusahaan.
2. Setelah motivasi diberikan kepada supervisor, kemudian dari supervisor memberikan motivasi kepada setiap Team Leader dan SPG agar kinerjanya semakin meningkat. Hal ini bisa berupa penghargaan atas dari prestasi yang telah dicapai.
3. Supervisor bertanggung jawab atas motivasi kepada bawahannya. Hampir semua motivasi yang diberikan adalah motivasi prestasi.
4. Supervisor kemudian memberikan intruksi – intruksi kepada SPG agar mampu bekerja optimal dan tanpa beban dipundak mereka.
   * 1. **Motivasi PT. Gelatik Supra Bandung**

Motivasi kerja di PT Gelatik Supra terlihat kurang maksimal terlaksana kepada para karyawannya. Hal ini bisa terlihat apabila di perusahaan tersebut terdapat event ataupun program – program yang diberikan kepada karyawan maka karyawan tersebut diwajibkan lembur tanpa ada biaya tambahan dari perusahaan.

Hal ini juga tidak luput dari pihak *principle* yang memberikan motivasi kepada karyawannya. Berbagai macam motivasi yang sudah diberikan baik itu berupa pujian dan penghargaan tetapi tidak untuk tambahan biaya lembur karena menurut principle itu adalah loyalitas yang diberikan kepada karyawan mengalami peningkatan meskipun terkadang mengalami penurunan juga tentunya.

Selain pemberian penghargaan, seorang karyawan pun harus diperhatikan dalam segi kesejahteraannya. Karyawan harus termotivasi agar tetap mau bekerja hingga masa produktif habis. Kesejahteraan yang diberikan sangat bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan jasmani dan rohani karyawan dan keluarganya. Dengan adanya pemberian kesejahteraan ini diharapkan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, disiplin dan loyal terhadap perusahaan.

Faktor yang menyebabkan kekecewaan karyawan adalah hal-hal yang menyangkut kepada pekerjaan, suasana kerja, *team work*, posisi di perusahaan, gaji yang diterima dan lain-lain.

Motivasi untuk semangat karyawan tidak dapat dipaksakan karena setiap orang berbeda-beda. Hali ini yang menyebabkan sulitnya memahami kriteria karyawan, tetapi secara umum karyawan akan memikul tanggung jawabnya terhadap pekerjaan dengan sendirinya baik itu karena tuntutan pekerjaan ataupun keinginan dari karyawan itu sendiri untuk membuktikan kemampuannya dalam bekerja.

* + - 1. **Kesempatan Karyawan Untuk Menyalurkan Pendapat**

Memberi kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ide dan gagasan salah satu faktor penting bagi perusahaan. Perusahaan yang berkembang adalah perusahaan yang mau menerima ide dan gagasan dari para karyawannya. Dalam suatu perusahaan, karyawan juga berkontribusi dalam mengembangkan perusahaan atau sebagai roda penggerak suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Gelatik Supra Bandung diperoleh gambaran bahwa kesempatan karyawan untuk menyalurkan pendapat sudah cukup tersalurkan dan terpenuhi.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Manager PT. Gelatik Supra Bandung bahwa kesempatan untuk menyalurkan pendapat terbuka dan ditampung untuk kemudian di carikan solusinya dan hal ini penting untuk meningkatkan kinerja para pegawainya.

Untuk lebih jelasnya peneliti akan menyajikan hasil tanggapan dari 12 responden mengenai kesempatan karyawan untuk menyalurkan pendapat pada PT. Gelatik Supra Bandung yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.1**

**Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Karyawan**

**Untuk Menyalurkan Pendapat**

**(N=12)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Alternatif Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Sangat Setuju (SS) | 0 | 0.00% |
| Setuju (S) | 5 | 41.67% |
| Kurang Setuju (KS) | 5 | 41.67% |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 16.67% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 0 | 0.00% |
| **Jumlah** | **12** | **100.00%** |

Sumber : Hasil Kuisioner, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, peneliti menganalisis bahwa responden memberi alternatif jawaban yaitu sebanyak 41.67% menjawab Setuju, sebanyak 41.67% menjawab Kurang Setuju, sebanyak 16.67% menjawab Tidak Setuju. Jawaban tersebut menunjukan bahwa kesempatan karyawan untuk menyalurkan pendapat sudah cukup tersalurkan dan terpenuhi.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan angket peneliti menganalisis bahwa karyawan PT. Gelatik Supra Bandung bahwa sudah cukup tersalurkan dan terpenuhi mengenai kesempatan karyawan untuk menyalurkan pendapat. Dengan cukup tersalurkannya pendapat maka diharapkan karyawan dapat melaksanakan pekerjaanya dengan semangat kerja dan mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

* + - 1. **Keikutsertaan Karyawan Dalam Pelaksanaan Program**

Keberhasilan dalam pelaksanaan suatu program dapat dipengaruhi oleh tingkat partisipasi atau keikutsertaan dari karyawan yang mengikuti program tersebut. Keikutsertaan karyawan dalam memberikan masukan dan pemahaman mengenai pelaksanaan suatu program dapat mempengaruhi sikap atau perilaku karyawan dalam mengikuti program tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Gelatik Supra Bandung diperoleh gambaran bahwa keikutsertaan karyawan sudah baik dengan selalu melibatkan karyawan dalam pelaksanaan program. Selain itu karyawan diberikan keleluasaan pada sikap dalam setiap pelaksanaan suatu program.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager PT. Gelatik Supra Bandung keikutsertaan karyawan dalam pelaksanaan program selalu melibatkan karyawannya karena hal ini penting bagi meningkatkan kinerja para pegawainya.

Untuk lebih jelasnya peneliti akan menyajikan hasil tanggapan dari 12 responden mengenai keikutsertaan karyawan dalam pelaksanaan program pada PT. Gelatik Supra Bandung yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.2**

**Tanggapan Responden Mengenai Keikutsertaan Karyawan**

**Dalam Pelaksanaan Program**

**(N=12)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Alternatif Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Sangat Setuju (SS) | 0 | 0.00% |
| Setuju (S) | 5 | 41.67% |
| Kurang Setuju (KS) | 4 | 33.33% |
| Tidak Setuju (TS) | 3 | 25.00% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 0 | 0.00% |
| **Jumlah** | **12** | **100.00%** |

Sumber : Hasil Kuisioner, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, peneliti menganalisis bahwa responden memberi alternatif jawaban yaitu sebanyak 41.67% menjawab Setuju, sebanyak 33.33% menjawab Kurang Setuju, sebanyak 25% menjawab Tidak Setuju. Jawaban tersebut menunjukan bahwa keikutsertaan karyawan dalam pelaksanaan program sudah cukup baik dan terlaksana.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan angket peneliti menganalisis bahwa karyawan PT. Gelatik Supra Bandung sudah cukup baik dalam keikutsertaan pelaksanaan suatu program. Hal ini diharapkan agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja dan dengan terlaksananya keikutsertaan karyawan dalam suatu program dapat mendorong mereka untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

* + - 1. **Penyampaian Informasi Terhadap Karyawan**

Komunikasi atau proses penyampaian informasi dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan salah satu kebutuhan pokok. Dalam proses penyampaian informasi, hasil akhir yang ingin dicapai adalah timbulnya efek dimana efek tersebut diharapkan dapat memberikan umpan balik sesuai dengan yang dikehendaki. Mendorong orang lain untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan yang kita inginkan, merupakan hasil yang paling sulit dicapai dalam penyampaian informasi. Lebih rendah mengusahakan agar informasi kita dapat dipahami daripada mengusahakan agar pesan kita disetujui apalagi hingga terwujud dalam bentuk tindakan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Gelatik Supra Bandung diperoleh gambaran bahwa antara karyawan dengan *principle* kurang terjalinnya proses komunikasi yang efektif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager PT. Gelatik Supra Bandung bahwa penyampaian informasi terhadap karyawan terhambat karena informasi yang diterima dari *principle* disampaikan dulu ke manager *agency* setelah itu baru ke karyawan. Panjangnya proses komunikasi tersebut mengakibatkan penurunan kinerja para pegawai.

Untuk lebih jelasnya peneliti akan menyajikan hasil tanggapan dari 12 responden mengenai penyampaian informasi terhadap karyawan pada PT. Gelatik Supra Bandung yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.3**

**Tanggapan Responden Mengenai Penyampaian**

**Informasi Terhadap Karyawan**

**(N=12)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Alternatif Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Sangat Setuju (SS) | 0 | 0.00% |
| Setuju (S) | 1 | 8.33% |
| Kurang Setuju (KS) | 6 | 50.00% |
| Tidak Setuju (TS) | 5 | 41.67% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 0 | 0.00% |
| **Jumlah** | **12** | **100.00%** |

Sumber : Hasil Kuisioner, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, peneliti menganalisis bahwa responden memberi alternatif jawaban yaitu sebanyak 8.33% menjawab Setuju, sebanyak 50% menjawab Kurang Setuju, sebanyak 41.67% menjawab Tidak Setuju. Jawaban tersebut menunjukan bahwa penyampaian informasi kepada karyawan tidak jelas, sehingga mengakibatkan simpang siurnya kejelasan informasi yang diperoleh.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan angket peneliti menganalisis bahwa karyawan PT. Gelatik Supra Bandung belum tercapainya proses penyampaian informasi yang baik dari pihak *principle* kepada karyawan. Efektifitas penyampaian informasi dari pihak *principle* kepada karyawan dapat dilihat dari adanya kejelasan dan konsistensi, kecukupan informasi, pembagian informasi yang dibutuhkan, saluran komunikasi, waktu yang tepat, garis komunikasi yang disampaikan oleh pihak principle kepada bawahannya mencapai tingkat efektif, maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

* + - 1. **Penjelasan Standar Operating Prosedur**

Standar Operational Prosedur (SOP) merupakan dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan seara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang serendah-rendahnya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Gelatik Supra Bandung diperoleh gambaran bahwa karyawan kurang memiliki rasa percaya diri dalam bekerja dan kurang mengetahui apa yang harus dicapai dalam setiap pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager PT. Gelatik Supra Bandung bahwa kebanyakan pelamar sudah pernah ada di posisi yang sama di perusahaan tempat sebelumnya bekerja sehingga kurangnya penerapan sosialisasi terhadap standar operating prosedur di perusahaan ini.

Untuk lebih jelasnya peneliti akan menyajikan hasil tanggapan dari 12 responden mengenai penjelasan standar operating prosedur pada PT. Gelatik Supra Bandung yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.4**

**Tanggapan Responden Mengenai**

**Penjelasan Standar Operating Prosedur**

**(N=12)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Alternatif Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Sangat Setuju (SS) | 0 | 0.00% |
| Setuju (S) | 2 | 16.67% |
| Kurang Setuju (KS) | 6 | 50.00% |
| Tidak Setuju (TS) | 4 | 33.33% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 0 | 0.00% |
| **Jumlah** | **12** | **100.00%** |

Sumber : Hasil Kuisioner, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, peneliti menganalisis bahwa responden memberi alternatif jawaban yaitu sebanyak 16.67% menjawab Setuju, sebanyak 50% menjawab Kurang Setuju, sebanyak 33.33% menjawab Tidak Setuju. Jawaban tersebut menunjukan bahwa kurangnya penjelasan mengenai *standar operating prosedur* sehingga mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan angket peneliti menganalisis bahwa karyawan PT. Gelatik Supra Bandung mengalami penurunan terhadap kinerja yang disebabkan oleh kurangnya penjelasan mengenai *standar operating prosedur.* Oleh karena itu diperlukan penjelasan mengenai standar-standar operasional prosedur sebagai acuan kerja secara sungguh-sungguh untuk menjadi sumber daya manusia yang profesional sehingga dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan.

* + - 1. **Pengingatan Kendala Yang Dihadapi**

Masalah didefinisikan sebagai suatu pernyataan tentang keadaan yang belum sesuai dengan yang diharapkan. Kendala yang dihadapi dianggap sebagai suatu keadaan yang harus diselesaikan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Gelatik Supra Bandung diperoleh gambaran bahwa karyawan hampir tidak pernah mendapat pengingatan akan kendala yang dihadapi. Dan terdapat proses komunikasi yang tidak jelas antara pihak manager kepada karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager PT. Gelatik Supra Bandung bahwa pengingatan akan kendala yang dihadapi sudah diserahkan kepada Team Leader masing-masing, sehingga Manager tidak perlu mengingatkan lagi.

Untuk lebih jelasnya peneliti akan menyajikan hasil tanggapan dari 12 responden mengenai pengingatan kendala yang dihadapi pada PT. Gelatik Supra Bandung yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.5**

**Tanggapan Responden Mengenai**

**Pengingatan Kendala Yang Dihadapi**

**(N=12)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Alternatif Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Sangat Setuju (SS) | 0 | 0.00% |
| Setuju (S) | 0 | 0.00% |
| Kurang Setuju (KS) | 9 | 75.00% |
| Tidak Setuju (TS) | 3 | 25.00% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 0 | 0.00% |
| **Jumlah** | **12** | **100.00%** |

Sumber : Hasil Kuisioner, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, peneliti menganalisis bahwa responden memberi alternatif jawaban yaitu, sebanyak 75% menjawab Kurang Setuju, sebanyak 25% menjawab Tidak Setuju. Jawaban tersebut menunjukan bahwa karyawan hampir tidak pernah mendapatkan sosialisasi akan kendala yang mungkin dihadapi, sehingga berpengaruh terhadap kinerja para karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan angket peneliti menganalisis bahwa karyawan PT. Gelatik Supra Bandung memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Oleh karena itu, keadaan tersebut berpengaruh terhadap kinerja para karyawan.

* + - 1. **Pemberian Penghargaan**

Pemberian penghargaan merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan, sehingga dapat mendorong karyawan bekerja lebih giat dan berpotensi. Karyawan memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Gelatik Supra Bandung diperoleh gambaran bahwa karyawan tidak pernah diberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi atas kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager PT. Gelatik Supra Bandung hal ini tergantung kesepakatan atas kedua belah pihak antara *principle* dengan agency.

Untuk lebih jelasnya peneliti akan menyajikan hasil tanggapan dari 12 responden mengenai pemberian penghargaan terhadap karyawan pada PT. Gelatik Supra Bandung yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.6**

**Tanggapan Responden Mengenai**

**Pemberian Penghargaan Kepada Karyawan**

**(N=12)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Alternatif Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Sangat Setuju (SS) | 0 | 0.00% |
| Setuju (S) | 0 | 0.00% |
| Kurang Setuju (KS) | 2 | 16.67% |
| Tidak Setuju (TS) | 10 | 83.33% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 0 | 0.00% |
| **Jumlah** | **12** | **100.00%** |

Sumber : Hasil Kuisioner, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, peneliti menganalisis bahwa responden memberi alternatif jawaban yaitu, sebanyak 16.67% menjawab Kurang Setuju, sebanyak 83.33% menjawab Tidak Setuju. Jawaban tersebut menunjukan bahwa tidak adanya pemberian penghargaan kepada karyawannya atas hasil kerja mereka sehingga mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan angket peneliti menganalisis bahwa karyawan PT. Gelatik Supra Bandung memerlukan suatu penghargaan pada saat hasil kerjanya telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Penghargaan layak diberikan karena dapat memotivasi karyawan untuk memberikan prestasi atau kinerja yang lebih bagus.

* + - 1. **Pemberian Pujian**

Bagi seorang karyawan tentunya sudah akrab dengan istilah *reward* dan *punishment.* *Reward* diberikan kepada mereka yang berprestasi dan sebaliknya *punishment* diberikan kepada mereka yang melakukan kesalahan. Pemberian *reward* digunakan perusahaan sebagai alat motivasi karyawan atas hasil kerjanya. Sedangkan pemberian *punishment* digunakan untuk menghasilkan efek jera sehingga tidak akan melakukan kesalahan yang sama.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Gelatik Supra Bandung diperoleh gambaran bahwa karyawan tidak pernah mendapatkan pujian dari pihak manajer sehingga mempengaruhi terhadap semangat kerja setiap karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager PT. Gelatik Supra Bandung bahwa pemberian pujian harus setara dengan hasil kerja yang maksimal. Setiap perusahaan telah menetapkan cara yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan-karyawannya.

Untuk lebih jelasnya peneliti akan menyajikan hasil tanggapan dari 12 responden mengenai pemberian pujian terhadap karyawan pada PT. Gelatik Supra Bandung yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.7**

**Tanggapan Responden Mengenai**

**Pemberian Pujian Kepada Karyawan**

**(N=12)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Alternatif Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Sangat Setuju (SS) | 0 | 0.00% |
| Setuju (S) | 0 | 0.00% |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 25.00% |
| Tidak Setuju (TS) | 9 | 75.00% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 0 | 0.00% |
| **Jumlah** | **12** | **100.00%** |

Sumber : Hasil Kuisioner, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, peneliti menganalisis bahwa responden memberi alternatif jawaban yaitu, sebanyak 25% menjawab Kurang Setuju, sebanyak 75% menjawab Tidak Setuju. Jawaban tersebut menunjukan bahwa tidak adanya pemberian pujian atas hasil kerja karyawan sehingga mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan angket peneliti menganalisis bahwa pemberian pujian mempunyai dampak yang cukup besar kepada karyawan PT. Gelatik Supra Bandung, sehingga karyawan dapat termotivasi atas pujian tersebut. Karyawan harus memahami alasan atau tujuan pemberian pujian dengan harapan mampu memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

* + - 1. **Pemberian Kewenangan**

Keberhasilan suatu perusahaan merupakan sebuah pencapaian prestasi kerja sebagai *teamwork.* Pelibatan karyawan adalah proses mengikutsertakan para karyawan pada semua tingkatan organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah. Sedangkan pemberian kewenangan mengacu pada tindakan mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab bersama untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Gelatik Supra Bandung diperoleh gambaran bahwa karyawan cukup selalu diberikan kewenangan secara wajar oleh manager yang berpengaruh terhadap semangat karyawan agar menghasilkan kinerja yang lebih maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager PT. Gelatik Supra Bandung bahwa kami selalu memberikan kewenangan secara wajar dalam bekerja karena hal ini penting untuk peningkatan kinerja pegawai.

Untuk lebih jelasnya peneliti akan menyajikan hasil tanggapan dari 12 responden mengenai pemberian kewenangan terhadap karyawan pada PT. Gelatik Supra Bandung yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.8**

**Tanggapan Responden Mengenai**

**Pemberian Kewenangan Kepada Karyawan**

**(N=12)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Alternatif Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Sangat Setuju (SS) | 0 | 0.00% |
| Setuju (S) | 7 | 58.33% |
| Kurang Setuju (KS) | 5 | 41.67% |
| Tidak Setuju (TS) | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 0 | 0.00% |
| **Jumlah** | **12** | **100.00%** |

Sumber : Hasil Kuisioner, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, peneliti menganalisis bahwa responden memberi alternatif jawaban yaitu sebanyak 58.33% menjawab Setuju, sebanyak 41.67% menjawab Kurang Setuju. Jawaban tersebut menunjukan bahwa PT.Gelatik Supra Bandung sudah cukup baik dalam memberikan kewenangan kepada karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan angket peneliti menganalisis bahwa karyawan PT. Gelatik Supra Bandung akan mengalami peningkatan dalam kinerjanya apabila manager selalu memberikan kewenangan yang wajar terhadap karyawannya. Akan tetapi, sebelum manager memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada karyawan, seorang manager harus memastikan bahwa karyawan telah mendapatkan pelatihan yang cukup dan menguasai bidang yang menjadi tanggungjawabnya.

* + - 1. **Pemberian Kepercayaan Terhadap Karyawan**

Salah satu faktor penting yang turut memengaruhi kemajuan sebuah perusahaan adalah kepercayaan. Dengan [kepercayaan](http://aquariuslearning.co.id/mendapatkan-kepercayaan-diri/), orang akan menaruh harapan besar terhadap perusahaan itu. Ini artinya bahwa perusahaan tersebut mengandalkan karyawannya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Gelatik Supra Bandung diperoleh gambaran bahwa karyawan sudah cukup mendapatkan kepercayaan dari manager atas kinerjanya. Hal ini terlihat dari semangat kerja pada setiap karyawan dengan menunjukkan proses kerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager PT. Gelatik Supra Bandung bahwa hal ini sangat penting bagi peningkatan kinerja dan kualitas karyawan.

Untuk lebih jelasnya peneliti akan menyajikan hasil tanggapan dari 12 responden mengenai pemberian kepercayaan terhadap karyawan pada PT. Gelatik Supra Bandung yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.9**

**Tanggapan Responden Mengenai**

**Pemberian Kepercayaan terhadap Karyawan**

**(N=12)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Alternatif Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Sangat Setuju (SS) | 0 | 0.00% |
| Setuju (S) | 4 | 33.33% |
| Kurang Setuju (KS) | 8 | 66.67% |
| Tidak Setuju (TS) | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 0 | 0.00% |
| **Jumlah** | **12** | **100.00%** |

Sumber : Hasil Kuisioner, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, peneliti menganalisis bahwa responden memberi alternatif jawaban yaitu sebanyak 33.33% menjawab Setuju, sebanyak 66.67% menjawab Kurang Setuju. Jawaban tersebut menunjukan bahwa pemberian kepercayaan dari pihak manager kepada karyawan sudah cukup baik.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan angket peneliti menganalisis bahwa karyawan PT. Gelatik Supra Bandung akan bersikap loyal terhadap perusahaan apabila karyawan percaya terhadap manajemen perusahaan. Karyawan percaya bahwa perusahaan tempat ia bekerja mampu memberikan yang terbaik untuknya.

* + - 1. **Pemberian Kompensasi Yang Adil**

Keadilan kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa karyawan bekerja pada suatu perusahaan dan bukan pada perusahaan lainnya. Kompensasi yang adil maksudnya segala pengorbanan yang dilakukan oleh karyawan seimbang dengan imbalan yang mereka terima. Ada keseimbangan antara produktivitas dengan upah atau gaji atau kompensasi yang diterimanya. Keadilan kompensasi pada prinsipnya adalah sama akan tetapi bagi karyawan yang prestasinya beda maka keadilan kompensasi yang diterima berbeda tergantung pada prestasi kerjanya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Gelatik Supra Bandung diperoleh gambaran bahwa karyawan belum mendapatkan kompensasi yang adil.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager PT. Gelatik Supra Bandung bahwa pemberian kompensasi tidak sesuai undang-undang yang ada, hanya saja tidak ada jam lembur karena pemberian lembur ditetapkan oleh *principle* masing-masing.

Untuk lebih jelasnya peneliti akan menyajikan hasil tanggapan dari 12 responden mengenai pemberian kompensasi yang adil terhadap karyawan pada PT. Gelatik Supra Bandung yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.10**

**Tanggapan Responden Mengenai**

**Pemberian Kompensasi yang Adil**

**(N=12)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Alternatif Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Sangat Setuju (SS) | 0 | 0.00% |
| Setuju (S) | 0 | 0.00% |
| Kurang Setuju (KS) | 0 | 0.00% |
| Tidak Setuju (TS) | 5 | 55.56% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 4 | 44.44% |
| **Jumlah** | **9** | **100.00%** |

Sumber : Hasil Kuisioner, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, peneliti menganalisis bahwa responden memberi alternatif jawaban yaitu sebanyak 55.56% menjawab Tidak Setuju, sebanyak 44.44% menjawab Sangat Tidak Setuju. Jawaban tersebut menunjukan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan tidak adil.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan angket peneliti menganalisis bahwa karyawan PT. Gelatik Supra Bandung merasa tidak diperlakukan secara adil dalam pemberian kompensasi. Untuk mewujudkan keadilan ini program kompensasi harus dirancang dengan mempertimbangkan baik kontribusi karyawan maupun kebutuhan karyawan.

* + - 1. **Pemberian Kompensasi Yang Layak**

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun barang tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. Serta kompensasi tambahan finansial atau non finansial yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dan usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti tunjangan hari raya dan uang pensiun. Kompensasi yang layak adalah besarnya upah lebih banyak dikaitkan dengan standar hidup dan peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Seperti kebutuhan fisik minimum dan upah minimum regional. Oleh karena itu, sistem kompensasi harus dibuat yang adil dan layak.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Gelatik Supra Bandung diperoleh gambaran bahwa pemberian kompensasi yang layak telah dilakukan dengan baik dari pihak perusahaan sehingga terlihat dari kepuasan para karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager PT. Gelatik Supra Bandung bahwa pemberian kompensasi sudah sesuai upah minimum Kota Bandung saat ini.

Untuk lebih jelasnya peneliti akan menyajikan hasil tanggapan dari 12 responden mengenai pemberian kompensasi yang layak terhadap karyawan pada PT. Gelatik Supra Bandung yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.11**

**Tanggapan Responden Mengenai**

**Pemberian Kompensasi Yang Layak**

**(N=12)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Alternatif Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Sangat Setuju (SS) | 0 | 0.00% |
| Setuju (S) | 8 | 66.67% |
| Kurang Setuju (KS) | 4 | 33.33% |
| Tidak Setuju (TS) | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 0 | 0.00% |
| **Jumlah** | **12** | **100.00%** |

Sumber : Hasil Kuisioner, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, peneliti menganalisis bahwa responden memberi alternatif jawaban yaitu sebanyak 66.67% menjawab Setuju, sebanyak 33.33% menjawab Kurang Setuju. Jawaban tersebut menunjukan bahwa pemberian kompensasi sudah baik.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan angket peneliti menganalisis bahwa kompensasi penting bagi karyawan PT. Gelatik Supra Bandung. Sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi suatu perusahaan, karena hal itu mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya atau dengan kata lain, agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada perusahaan.

* + - 1. **Adanya Kerjasama Yang Harmonis**

Kerjasamayang harmonis tidak hanya penting bagi sesama karyawan tetapi sangat penting bagi karyawan dan pimpinan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Adanya kerjasama yang harmonis antara sesama karyawan dan manager diharapkan menciptakan keserasian dan kesepahaman dalam pelaksanaan pekerjaan dalam proses pencapaian yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Gelatik Supra Bandung diperoleh gambaran bahwa kerjasama yang terjalin antara manager dan karyawan tidak terjalin dengan harmonis. Manager kurang menjaga komunikasi yang baik dengan karyawan. Selain itu manager tidak berusaha berinteraksi dengan karyawan meskipun *in formal* untuk menciptakan kedekatan antara karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager PT. Gelatik Supra Bandung bahwa hal ini disebabkan karena sumber daya manusia di tingkat manager karena semakin banyaknya klien yang bergabung dengan PT. Gelatik Supra Bandung.

Untuk lebih jelasnya peneliti akan menyajikan hasil tanggapan dari 12 responden mengenai adanya kerjasama yang harmonis antara manager dan karyawan pada PT. Gelatik Supra Bandung yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.12**

**Tanggapan Responden Mengenai**

**Adanya Kerjasama Yang Harmonis**

**Antara Manager dan Karyawan**

**(N=12)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Alternatif Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Sangat Setuju (SS) | 0 | 0.00% |
| Setuju (S) | 1 | 8.33% |
| Kurang Setuju (KS) | 11 | 91.67% |
| Tidak Setuju (TS) | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 0 | 0.00% |
| **Jumlah** | **12** | **100.00%** |

Sumber : Hasil Kuisioner, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, peneliti menganalisis bahwa responden memberi alternatif jawaban yaitu sebanyak 8.33% menjawab Setuju, sebanyak 91.67% menjawab Kurang Setuju. Jawaban tersebut menunjukan bahwa tidak adanya kerjasama yang harmonis antara manager dan karyawan. Hal ini berpengaruh terhadap kinerja para karyawan karena tidak adanya hubungan kerjasama yang baik dengan manager.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan angket peneliti menganalisis bahwa karyawan PT. Gelatik Supra Bandung tidak terdapat hubungan yang harmonis antara manager dengan karyawan. Manager kurang berinteraksi dengan karyawan meskipun di luar jam kerja, hal ini akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

* + 1. **Analisis Skor Pelaksanaan Motivasi pada PT. Gelatik Supra Bandung**

Analisis deskriptif masing-masing variabel didasarkan pada hasil penyebaran jawaban responden terhadap kuesioner yang diajukan (lampiran). Analisis deskriptif dilakukan dengan melihat total skor yang dicapai dibandingkan dengan total skor ideal atau total skor maksimum.

Untuk menganalisis tingkat pencapaian yang diperoleh, maka skor atau persentase masing-masing variabel dikelompokan kedalam lima katagori yaitu: sangat tinggi, tinggi, cukup tinggi, rendah dan sangat rendah. Pengelompokan didasarkan pada nilai median, kuartil, skor maksimum dan skor minimum setiap pernyataan dengan metode *weight mean score.* Skor maksimum setiap pernyataan adalah 5 dan skor minimum adalah 1. Jarak antara satu kuartil dengan kuartil lainnya adalah sebesar seperempat dari selisih nilai maksimum dengan nilai minimum,dengan demikian jarak antar kuartil adalah 20%. Untuk menganalisis tanggapan responden jawaban responden akan dibobotkan yaitu dengan mengalikan jumlah responden yang menjawab dengan nilai skala likert dari jawaban tersebut. Setelah itu nilai bobot tersebut dibandingkan dengan nilai bobot standar untuk mengetahui kinerjanya. Nilai bobot standar ini dibagi ke dalam tiga (5) rentang penilaian yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Untuk mencari nilai bobot standar dilakukan dengan mencari panjang rentang bobot ketiga pengklasifikasian di atas. Adapun rumusnya sebagai berikut:

Skor Maximum (Bobot Maximum) = 5 x jumlah item x jumlah responden

Skor Minimum (Bobot Munimum) = 1 x jumlah item x jumlah responden

Bmax – Bmin

Rentang =

5

Keterangan :

R = panjang rentang

Bmax = bobot jawaban maximum (5)

Bmin = bobot jawaban minimum (1)

Setelah itu pembobotan dibagi ke dalam lima (5) tingkatan berdasarkan pengklasifikasian di atas yang dimulai dari skor minimum.

Dari data skor jawaban responden variabel X diatas, maka dapat dilakukan analisis data dengan cara menghitung rata-rata jawaban berdasarkan skoring dari setiap jawaban responden. Berdasarkan skor yang telah ditetapkan dapat dihitung sebagai berikut:

**Tabel 4.23**

**Resume Jawaban Kuesioner Variabel X (Motivasi)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** | **10** | **11** | **12** | **Jumlah** |
| **SS** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **-** |
| **S** | 5 | 5 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 7 | 4 | 5 | 8 | 1 | **38** |
| **KS** | 5 | 4 | 6 | 6 | 9 | 2 | 3 | 5 | 8 | 7 | 4 | 11 | **70** |
| **TS** | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 10 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **36** |
| **STS** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **-** |
| **Jumlah** | **12** | **12** | **12** | **12** | **12** | **12** | **12** | **12** | **12** | **12** | **12** | **12** | **144** |

Sumber: Hasil Penghitungan, 2017

Jumlah skor untuk yang menjawab SS = 0 x 5 = 0

Jumlah skor untuk yang menjawab S = 38 x 4 = 152

Jumlah skor untuk yang menjawab RG = 70 x 3 = 210

Jumlah skor untuk yang menjawab TS = 36 x 2 = 72

Jumlah skor untuk yang menjawab STS = 0 x 1 = 0

Jumlah total skor =  **434**

Jumlah skor ideal (B Max) Variabel X = 5 x 12 x 12 = 720

Jumlah skor minimum (B Min) Variabel X = 1 x 12 x 12= 144

Bmax – B min

Rentang =

5

720 - 144

= = 115,2

5

Setelah itu pembobotan dibagi ke dalam lima (5) tingkatan berdasarkan pengklasifikasian di atas yang dimulai dari Bobot minimum yaitu 434. Adapun klasifikasi nilai bobot standar yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.24**

**Nilai Bobot Standar Variabel X**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nilai bobot** | **Kategori** |
| 144,0 - 259,2 | Sangat Tidak setuju/sangat rendah/sangat tidak baik |
| 259,3 - 343,4 | Tidak setuju/rendah/tidak baik |
| 343,5 - 489,6 | Tidak Ada Pendapat/cukup/cukup baik |
| 489,7 - 604,8 | Setuju/tinggi/baik |
| 604,9 - 720,0 | Sangat Setuju/ Sangat tinggi/sangat baik |

Sumber : Hasil Perhitungan, 2017

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 4.1**

**Garis Kontinum Variabel X**



Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian = 434,0. Berdasarkan skor ini kita dapat mengetahui pelaksanaan Motivasi di Di PT Gelatik Supra Bandung, berada di daerah tidak baik. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa ***Motivasi di Di PT Gelatik Supra Bandung tergolong cukup baik.***

* 1. **Kondisi Kinerja SPG Fritolay PT. Gelatik Supra Bandung**

Penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan tidak lepas dari hasil yang diselesaikan oleh karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Apabila karyawan tidak mendapatkan arahan yang jelas untuk mengoptimalkan kinerjanya maka akan kinerja karyawan akan menurun. Dalam hal ini perusahaan terutama pimpinan perlu memberikan motivasi agar kinerja karyawan dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

* + 1. **Hasil Kerja Sesuai Target**

Penyelesaian tugas yang dilakukan oleh karyawan tidak lepas dari hasil yang diselesaikan oleh karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Apabila karyawan tidak mendapatkan arahan yang jelas untuk mengoptimalkan kinerjanya maka akan kinerja karyawan akan menurun. Dalam hal ini perusahaan terutama pimpinan perlu memberikan motivasi agar kinerja karyawan dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Gelatik Supra Bandung diperoleh gambaran bahwa hasil kerja karyawan belum sesuai dengan target dan belum maksimal. Peneliti memperhatikan aktifitas kerja karyawan bahwa mereka melakukan aktifitas kerjanya sesuai dengan apa yang mereka miliki tanpa memperhatikan bagaimana kualitas hasil kerja yang mereka kerjakan dan target yang harus dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager PT. Gelatik Supra Bandung bahwa hasil kerja karyawan belum sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan karena keterbatasan produk yang *on off.*  Dengan adanya hasil kerja yang belum sesuai target maka tujuan perusahaan pun akan sulit tercapai.

Untuk lebih jelasnya peneliti akan menyajikan hasil tanggapan dari 12 responden mengenai hasil kerja sesuai target pada PT. Gelatik Supra Bandung yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.13**

**Tanggapan Responden Mengenai**

**Hasil Kerja Sesuai Target**

**(N=12)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Alternatif Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Sangat Setuju (SS) | 0 | 0.00% |
| Setuju (S) | 7 | 58.33% |
| Kurang Setuju (KS) | 5 | 41.67% |
| Tidak Setuju (TS) | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 0 | 0.00% |
| **Jumlah** | **12** | **100.00%** |

Sumber : Hasil Kuisioner, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, peneliti menganalisis bahwa responden memberi alternatif jawaban yaitu sebanyak 58.33% menjawab Setuju, sebanyak 41.67% menjawab Kurang Setuju. Jawaban tersebut menunjukan bahwa hasil kerja karyawan kurang baik dan belum mencapai target.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan angket peneliti menganalisis bahwa karyawan PT. Gelatik Supra Bandung karyawan belum mampu menghasilkan kualitas kerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

* + 1. **Hasil Kerja Sesuai Dengan Biaya Yang Dikeluarkan**

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Gelatik Supra Bandung diperoleh gambaran bahwa hasil kerja karyawan sudah cukup baik sesuai dengan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager PT. Gelatik Supra Bandung bahwa hasil kerja karyawan sudah cukup baik sesuai standar perusahaan.

Untuk lebih jelasnya peneliti akan menyajikan hasil tanggapan dari 12 responden mengenai hasil kerja sesuai dengan biaya yang dikeluarkan pada PT. Gelatik Supra Bandung yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.14**

**Tanggapan Responden Mengenai**

**Hasil Kerja Sebanding Dengan Biaya Yang Dikeluarkan**

**(N=12)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Alternatif Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Sangat Setuju (SS) | 0 | 0.00% |
| Setuju (S) | 7 | 58.33% |
| Kurang Setuju (KS) | 5 | 41.67% |
| Tidak Setuju (TS) | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 0 | 0.00% |
| **Jumlah** | **12** | **100.00%** |

Sumber : Hasil Kuisioner, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, peneliti menganalisis bahwa responden memberi alternatif jawaban yaitu sebanyak 58.33% menjawab Setuju, sebanyak 41.67% menjawab Kurang Setuju. Jawaban tersebut menunjukan bahwa hasil kerja karyawan sudah cukup baik.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan angket peneliti menganalisis bahwa karyawan PT. Gelatik Supra Bandung mampu untuk mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan biaya yang telah dikeluarkan oleh perusahaan. Hal ini berpengaruh kepada semangat kerja karyawan dan hasil kerja yang lebih maksimal.

* + 1. **Hasil Kerja Berkualitas**

Penyelesaian tugas yang dilakukan karyawan tidak lepas dari kualitas hasil pekerjaannya. Manager berperan untuk memberikan dorongan agar kinerja karyawan optimal. Apabila kinerja karyawan sudah optimal maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Gelatik Supra Bandung diperoleh gambaran bahwa hasil kerja karyawan telah maksimal dan berkualitas. Peneliti memperhatikan aktifitas kerja karyawan bahwa mereka melakukan aktifitas kerjanya dengan memikirkan bagaimana menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager PT. Gelatik Supra Bandung bahwa pada dasarnya karyawan sudah mengerti dengan pekerjaan dan tanggungjawabnya masing-masing.

Untuk lebih jelasnya peneliti akan menyajikan hasil tanggapan dari 12 responden mengenai hasil kerja berkualitas pada PT. Gelatik Supra Bandung yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.15**

**Tanggapan Responden Mengenai**

**Hasil Kerja Berkualitas**

**(N=12)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Alternatif Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Sangat Setuju (SS) | 1 | 8.33% |
| Setuju (S) | 9 | 75.00% |
| Kurang Setuju (KS) | 2 | 16.67% |
| Tidak Setuju (TS) | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 0 | 0.00% |
| **Jumlah** | **12** | **100.00%** |

Sumber : Hasil Kuisioner, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, peneliti menganalisis bahwa responden memberi alternatif jawaban yaitu sebanyak 8.33% menjawab Sangat Setuju, sebanyak 75% menjawab Setuju, Sebanyak 16.67% menjawab Kurang Setuju. Jawaban tersebut menunjukan bahwa hasil kerja karyawan berkualitas.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan angket peneliti menganalisis bahwa karyawan PT. Gelatik Supra Bandung mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas sehingga memudahkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

* + 1. **Jumlah Barang Retur Minimal**

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Gelatik Supra Bandung diperoleh gambaran bahwa jumlah barang retur masih banyak dan kerusakan pada barang juga terhitung masih banyak.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager PT. Gelatik Supra Bandung bahwa jumlah retur barang masih banyak yang rusak dikarenakan penanganan barang yang tidak sesuai prosedur oleh pihak toko.

Untuk lebih jelasnya peneliti akan menyajikan hasil tanggapan dari 12 responden mengenai jumlah barang retur minimal pada PT. Gelatik Supra Bandung yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.16**

**Tanggapan Responden Mengenai**

**Jumlah Retur Barang Minimal**

**(N=12)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Alternatif Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Sangat Setuju (SS) | 0 | 0.00% |
| Setuju (S) | 4 | 33.33% |
| Kurang Setuju (KS) | 8 | 66.67% |
| Tidak Setuju (TS) | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 0 | 0.00% |
| **Jumlah** | **12** | **100.00%** |

Sumber : Hasil Kuisioner, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, peneliti menganalisis bahwa responden memberi alternatif jawaban yaitu sebanyak 33.33% menjawab Setuju, sebanyak 66.67% menjawab Kurang Setuju. Jawaban tersebut menunjukan bahwa jumlah retur barang masih banyak.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan angket peneliti menganalisis bahwa karyawan PT. Gelatik Supra Bandung belum mampu memperkecil jumlah retur barang dan mencegah terjadinya kerusakan pada barang.

* + 1. **Kedisiplinan Pada Saat Kerja**

Perusahaan mempunyai peraturan dalam menjalankan aktivitas perusahaannya. Peraturan ini wajib dipatuhi oleh semua karyawan maupun pimpinan yang berada dalam lingkungan perusahaan tersebut. Salah satu peraturan yang ditaati adalah disiplin dalam menjalankan aktivitas kerja. Disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Gelatik Supra Bandung diperoleh gambaran bahwa karyawan disiplin dalam melaksanakan aktivitas kerja. Selain itu karyawan juga patuh dan taat terhadap peraturan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager PT. Gelatik Supra Bandung bahwa kedisiplinan karyawan dalam bekerja sudah bagus karena mengikuti prosedur yang ada. Karyawan berusaha disiplin agar tercipta ketertiban dengan mematuhi peraturan perusahaan. Karyawan harus memiliki prinsip dan memaksimalkan potensi kerja, agar karyawan lain mengikutinya sehingga dapat menanamkan jiwa disiplin dalam bekerja

Untuk lebih jelasnya peneliti akan menyajikan hasil tanggapan dari 12 responden mengenai kedisiplinan pada saat kerja pada PT. Gelatik Supra Bandung yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.17**

**Tanggapan Responden Mengenai**

**Kedisiplinan Pada Saat Kerja**

**(N=12)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Alternatif Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Sangat Setuju (SS) | 0 | 0.00% |
| Setuju (S) | 11 | 91.67% |
| Kurang Setuju (KS) | 1 | 8.33% |
| Tidak Setuju (TS) | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 0 | 0.00% |
| **Jumlah** | **12** | **100.00%** |

Sumber : Hasil Kuisioner, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, peneliti menganalisis bahwa responden memberi alternatif jawaban yaitu sebanyak 91.67% menjawab Sangat Setuju, sebanyak 8.33% menjawab Setuju. Jawaban tersebut menunjukan bahwa kedisiplinan kerja karyawan sudah baik.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan angket peneliti menganalisis bahwa karyawan PT. Gelatik Supra Bandung disiplin dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan berusaha maksimal mematuhi peraturan perusahaan dan menerima sanksi atau hukuman apabila melanggar peraturan tersebut.

* + 1. **Ketepatan Waktu Dalam Pelaporan**

Ketepatan waktu merupakan salah satu faktor penting dalam menyajikan suatu informasi yang relevan. Karakteristik informasi yang relevan harus mempunyai nilai prediktif dan disajikan tepat waktu. Laporan sebagai sebuah informasi yang bermanfaat apabila informasi yang dikandungnya disediakan tepat waktu bagi pembuat keputusan sebelum informasi tersebut kehilangan kemampuannya dalam mempengaruhi pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Gelatik Supra Bandung diperoleh gambaran bahwa karyawan selalu tepat waktu dalam pengumpulan laporannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager PT. Gelatik Supra Bandung bahwa pengumpulan laporan 1 minggu 1 kali dan langsung dilaporkan ke pusat, jika tidak akan dikenakan sanksi.

Untuk lebih jelasnya peneliti akan menyajikan hasil tanggapan dari 12 responden mengenai ketepatan waktu dalam pelaporan pada PT. Gelatik Supra Bandung yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.18**

**Tanggapan Responden Mengenai**

**Ketepatan Waktu Dalam Pelaporan**

**(N=12)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Alternatif Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 41.67% |
| Setuju (S) | 7 | 58.33% |
| Kurang Setuju (KS) | 0 | 0.00% |
| Tidak Setuju (TS) | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 0 | 0.00% |
| **Jumlah** | **12** | **100.00%** |

Sumber : Hasil Kuisioner, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, peneliti menganalisis bahwa responden memberi alternatif jawaban yaitu sebanyak 41.67% menjawab Sangat Setuju, sebanyak 58.33% menjawab Setuju. Jawaban tersebut menunjukan bahwa karyawan sudah bekerja dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan angket peneliti menganalisis bahwa karyawan PT. Gelatik Supra Bandung telah bekerja dengan baik dan menerapkan jiwa displin dengan ketepatan waktu dalam pelaporan.

* + 1. **Kecepatan Dalam Melayani Konsumen**

Dalam setiap pekerjaan dibutuhkan hasil kerja yang maksimal dan ketepatan waktu. Ketepatan waktu mempunyai arti bahwa adanya kesesuaian waktu yang digunakan untuk mengerjakan aktivitas pekerjaan. Dengan adanya ketepatan waktu maka akan mencapai tujuan perusahaan dan mendapat hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Gelatik Supra Bandung diperoleh gambaran bahwa karyawan cekatan dalam melayani konsumen. Karyawan selalu bersikap ramah terhadap semua pelanggan dan sesama karyawan. Karyawan memiliki prinsip bahwa keramahan adalah sikap yang harus dimiliki dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager PT. Gelatik Supra Bandung bahwa kecepatan melayani konsumen sudah merupakan bagian dari prosedur kerja karyawan. Hal ini dilakukan agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan perusahaan.

Untuk lebih jelasnya peneliti akan menyajikan hasil tanggapan dari 12 responden mengenai kecepatan dalam melayani konsumen pada PT. Gelatik Supra Bandung yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.19**

**Tanggapan Responden Mengenai**

**Kecepatan Dalam Melayani Konsumen**

**(N=12)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Alternatif Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Sangat Setuju (SS) | 1 | 8.33% |
| Setuju (S) | 11 | 91.67% |
| Kurang Setuju (KS) | 0 | 0.00% |
| Tidak Setuju (TS) | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 0 | 0.00% |
| **Jumlah** | **12** | **100.00%** |

Sumber : Hasil Kuisioner, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, peneliti menganalisis bahwa responden memberi alternatif jawaban yaitu sebanyak 8.33% menjawab Sangat Setuju, sebanyak 91.67% menjawab Setuju. Jawaban tersebut menunjukan bahwa kinerja karyawan sudah baik dalam melayani konsumen.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan angket peneliti menganalisis bahwa karyawan PT. Gelatik Supra Bandung cekatan dalam melayani konsumen. Karyawan bersikap profesional walaupun konsumen sedang mengalami masalah, namun kepuasan konsumen merupakan hal utama dalam pelayanan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya.

* + 1. **Pemanfaatan Alat Kerja**

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Gelatik Supra Bandung diperoleh gambaran bahwa karyawan sudah cukup baik dalam memanfaatkan alat kerja yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager PT. Gelatik Supra Bandung bahwa alat kerja yang digunakan karyawan di klaim oleh perusahaan setiap bulannya.

Untuk lebih jelasnya peneliti akan menyajikan hasil tanggapan dari 12 responden mengenai kecepatan dalam melayani konsumen pada PT. Gelatik Supra Bandung yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.20**

**Tanggapan Responden Mengenai**

**Pemanfaatan Alat Kerja**

**(N=12)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Alternatif Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Sangat Setuju (SS) | - | 0.00% |
| Setuju (S) | 8 | 66.67% |
| Kurang Setuju (KS) | 4 | 33.33% |
| Tidak Setuju (TS) | - | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | - | 0.00% |
| **Jumlah** | **12** | **100.00%** |

Sumber : Hasil Kuisioner, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, peneliti menganalisis bahwa responden memberi alternatif jawaban yaitu sebanyak 66.67% menjawab Setuju, sebanyak 33.33% menjawab Kurang Setuju. Jawaban tersebut menunjukan bahwa karyawan sudah memaksimalkan alat kerja yang ada.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan angket peneliti menganalisis bahwa karyawan PT. Gelatik Supra Bandung sudah cukup baik dalam pemanfaatan alat kerja yang tersedia di perusahaan.

* + 1. **Pendapatan Hasil Kerja Yang Maksimal**

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Gelatik Supra Bandung diperoleh gambaran bahwa karyawan telah cukup puas mengenai pendapatan hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager PT. Gelatik Supra Bandung bahwa pendapatan yang diperoleh sesuai dengan hasil kerja masing-masing karyawan.

Untuk lebih jelasnya peneliti akan menyajikan hasil tanggapan dari 12 responden mengenai pendapatan hasil kerja yang maksimal pada PT. Gelatik Supra Bandung yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.21**

**Tanggapan Responden Mengenai**

**Pendapatan Hasil Kerja Yang Maksimal**

**(N=12)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Alternatif Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Sangat Setuju (SS) | 0 | 0.00% |
| Setuju (S) | 8 | 66.67% |
| Kurang Setuju (KS) | 4 | 33.33% |
| Tidak Setuju (TS) | 0 | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 0 | 0.00% |
| **Jumlah** | **12** | **100.00%** |

Sumber : Hasil Kuisioner, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, peneliti menganalisis bahwa responden memberi alternatif jawaban yaitu sebanyak 66.67% menjawab Setuju, sebanyak 33.33% menjawab Kurang Setuju. Jawaban tersebut menunjukan sudah cukup maksimalnya pendapatan yang diperoleh karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan angket peneliti menganalisis bahwa karyawan PT. Gelatik Supra Bandung sudah cukup baik dengan pendapatan yang diperoleh karyawan. Sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan ke depannya yang akan menghasilkan kinerja yang lebih bagus.

* + 1. **Pemanfaatan Biaya Operasional**

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Gelatik Supra Bandung diperoleh gambaran bahwa karyawan melakukan hal yang benar dengan memanfaatkan biaya operasional dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Manager PT. Gelatik Supra Bandung bahwa biaya operasional karyawan sudah ditentukan dan dimasukan beserta gaji setiap bulannya.

Untuk lebih jelasnya peneliti akan menyajikan hasil tanggapan dari 12 responden mengenai pendapatan hasil kerja yang maksimal pada PT. Gelatik Supra Bandung yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.22**

**Tanggapan Responden Mengenai**

**Pemanfaatan Biaya Operasional**

**(N=12)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| **Alternatif Jawaban** | **Frekuensi** | **Persentase** |
| Sangat Setuju (SS) | - | 0.00% |
| Setuju (S) | 9 | 75.00% |
| Kurang Setuju (KS) | 3 | 25.00% |
| Tidak Setuju (TS) | - | 0.00% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | - | 0.00% |
| **Jumlah** | **12** | **100.00%** |

Sumber : Hasil Kuisioner, 2017

Berdasarkan pada tabel di atas, peneliti menganalisis bahwa responden memberi alternatif jawaban yaitu sebanyak 75% menjawab Setuju, sebanyak 25% menjawab Kurang Setuju. Jawaban tersebut menunjukan bahwa karyawan sudah memaksimalkan biaya operasional yang ada.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan angket peneliti menganalisis bahwa karyawan PT. Gelatik Supra Bandung telah melakukan dengan baik dalam pemanfaatan biaya operasional. Sehingga akan lebih dipercaya oleh konsumen karena perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien.

* + 1. **Analisis Skor Kinerja *Sales Promotion Girl* di PT. Gelatik Supra Bandung**

Sedangkan untuk mengetahui bagaimana kinerja SPG pada PT. Gelatik Supra Bandung, maka penulis menyajikan hasil analisis berdasarkan data yang telah terkumpul secara keseluruhan dalam table 4.17 agar lebih mudah dalam menganalisis.

Dari data skor jawaban responden variabel Y diatas, maka dapat dilakukan analisis data dengan cara menghitung rata-rata jawaban berdasarkan skoring dari setiap jawaban responden. Berdasarkan skor yang telah ditetapkan dapat dihitung sebagai berikut :

**Tabel 4.25**

**Resume Jawaban Kuesioner Variabel Y (Kinerja Sales Promotion Girls)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Pernyataan** | **13** | **14** | **15** | **16** | **17** | **18** | **19** | **20** | **21** | **22** | **Jumlah** |
| **SS** | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 5 | 1 | 0 | 0 | 0 | **6** |
| **S** | 7 | 7 | 9 | 4 | 11 | 7 | 11 | 8 | 8 | 9 | **58** |
| **KS** | 5 | 5 | 2 | 8 | 1 | 0 | 0 | 4 | 4 | 3 | **20** |
| **TS** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **-** |
| **STS** | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | **-** |
| **Jumlah** | **12** | **12** | **12** | **12** | **12** | **12** | **12** | **12** | **12** | **12** | **84** |

Sumber: Hasil Penghitungan, 2017

Jumlah skor yang menjawab SS = 6 x 5 = 30

Jumlah skor yang menjawab S = 58 x 4 = 232

Jumlah skor yang menjawab RG = 20 x 3 = 60

Jumlah skor yang menjawab TS = 0 x 2 = 0

Jumlah skor yang menjawab STS = 0 x 1 = 0

Jumlah total skor = 322

Jumlah skor ideal (B Max) Variabel X = 5 x 12 x 12 = 720

Jumlah skor minimum (B Min) Variabel X = 1 x 10 x 12 = 120

Bmax – B min

Rentang =

5

720 - 120

= = 120

5

Setelah itu pembobotan dibagi ke dalam lima (5) tingkatan berdasarkan pengklasifikasian di atas yang dimulai dari Bobot minimum yaitu 120. Adapun klasifikasi nilai bobot standar yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.26**

**Nilai Bobot Standar Variabel Y**

|  |  |
| --- | --- |
| **Nilai bobot** | **Kategori** |
| 120 – 240 | Sangat Tidak setuju/sangat rendah/sangat tidak baik |
| 241 – 360 | Tidak setuju/rendah/tidak baik |
| 361 – 480 | Tidak Ada Pendapat/cukup/cukup baik |
| 481 – 600 | Setuju/tinggi/baik |
| 601 - 720 | Sangat Setuju/ Sangat tinggi/sangat baik |

Sumber : Hasil perhitungan,2017

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 4.2**

**Garis Kontinum Variabel Y**



Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian = 322. Berdasarkan skor ini kita dapat mengetahui pencapaian Kinerja Sales Promotion Girls di Di PT Gelatik Supra Bandung ternyata terletak pada daerah tidak baik. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa ***Kinerja Sales Promotion Girls di Di PT Gelatik Supra Bandung tergolong tidak baik.***

* 1. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gelatik Supra Bandung**
     1. **Pengujian Instrumen Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian alat ukur yaitu dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. **Uji Validitas Instrumen**

Instrumen penelitian diujicoba dengan tujuan untuk mengetahui apakah instrumen telah memenuhi persyaratan ditinjau dari segi kesahihan/validitas maupun dari segi keterandalan/reliabilitasnya. Menurut **Sugiyono (2012 : 109)** mendefinisikan bahwa : “Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.”

Dengan demikian, menurut **Suharsimi Arikunto (2004 : 160)** sebuah instrumen dikatakan sahih apabila dapat mengukur apa yang diukur. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauhmana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Alat pengujian yang dipakai adalah *Korelasi Product Moment* dari Karl Pearson sebagaimana yang tertuang dalam Arikunto (1998 : 162) sebagai berikut:



Dimana :

r = Koefisien validitas butir pernyataan yang dicari

n = Banyaknya responden (di luar sampel penelitian yang

sebenarnya

X = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

ΣX = Jumlah skor dalam distribusi X

ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Y

ΣX2 = Jumlah kuadrat masing-masing distribusi X

ΣY2 = Jumlah kuadrat masing-masing Y

Adapun persyaratan untuk menggunakan rumus *Korelasi Product Moment* diatas adalah sekurang – kurangnya data harus interval. Sehingga data dengan skala ordinal yang ada harus diubah menjadi data dengan skala interval dengan menggunakan rumus *Methode Of Succesive Interval.*

Perhitungan  *Methode Of Succesive Interval* dikutip dari **Harun Al Rasjid, (1994 :134)**, Adapun langkah-langkah untuk melakukan transformasi data adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban responden, untuk setiap pernyataan, hitung frekwensi setiap jawaban

2. Berdasarkan frekwensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, hitung proporsi setiap jawaban

3. Berdasarkan proporsi tersebut, untuk setiap pernyataan, hitung proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban

4. Untuk setiap pernyataan, tentukan nilai batas untuk **Z** pada setiap pilihan jawaban

5. Hitung nilai numerik penskalaan (*scale value*) untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut :

*Density at Lower Limit – Density at Upper Limit*

*Scale Value = ---------------------------------------------------------------*

*Area Under Upper Limit – Area Under Lower Limit*

Dimana :

*Density at Lower Limit* = Kepadatan batas bawah

*Density at Upper Limit* = Kepadatan batas atas

*Area Under Upper Limit* = Daerah di bawah batas atas

*Area Under Lower Limit* = Daerah di bawah batas bawah

1. Hitung skor (nilai hasil transformasi) untuk setiap pilihan jawaban dengan persamaan berikut:

*Score = Scale Value* - *Scale Value*minimum + 1

**Hasil Keputusan Validitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 4.27** | | | |
| **Hasil Analisis Validitas Item Variabel X** | | | |
|  |  |  |  |
| **No. Butir** | **Koefisien** | **Batas** | **Keterangan** |
| **Instrumen** | **Korelasi** | **Minimum** |  |
| 1 | 0,5311 | 0,4410 | Valid |
| 2 | 0,6693 | 0,4410 | Valid |
| 3 | 0,8172 | 0,4410 | Valid |
| 4 | 0,4929 | 0,4410 | Valid |
| 5 | 0,6222 | 0,4410 | Valid |
| 6 | 0,5663 | 0,4410 | Valid |
| 7 | 0,6728 | 0,4410 | Valid |
| 8 | 0,6398 | 0,4410 | Valid |
| 9 | 0,6034 | 0,4410 | Valid |
| 10 | 0,5967 | 0,4410 | Valid |
| 11 | 0,6012 | 0,4410 | Valid |
| 12 | 0,6012 | 0,4410 | Valid |

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan validitas instrumen, diperoleh hasil bahwa dari ke 12 item pernyataan, seluruh item pernyataan dinyatakan valid, sehingga ***item pernyataan tersebut dapat diikutsertakan dalam pengolahan selanjutnya karena memiliki makna pada penelitian.***

**Hasil Keputusan Validitas Variabel Y**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tabel 4.28** | | | |
| **Hasil Analisis Validitas Item Variabel Y** | | | |
|  |  |  |  |
| **No. Butir** | **Koefisien** | **Batas** | **Keterangan** |
| **Instrumen** | **Korelasi** | **Minimum** |  |
| 13 | 0,9725 | 0,4410 | Valid |
| 14 | 0,9746 | 0,4410 | Valid |
| 15 | 0,9787 | 0,4410 | Valid |
| 16 | 0,9868 | 0,4410 | Valid |
| 17 | 0,9905 | 0,4410 | Valid |
| 18 | 0,9928 | 0,4410 | Valid |
| 19 | 0,9942 | 0,4410 | Valid |
| 20 | 0,9909 | 0,4410 | Valid |
| 21 | 0,9908 | 0,4410 | Valid |
| 22 | 0,9902 | 0,4410 | Valid |

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan validitas instrumen, diperoleh hasil bahwa dari ke 10 item pernyataan, seluruh item dinyatakan valid, sehingga ***seluruh item tersebut dapat diikutsertakan dalam pengolahan selanjutnya karena memiliki makna pada penelitian.***

1. **Pengujian Reliabilitas Instrumen**

Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu.

Menurut Arikunto, reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. *Reliable* artinya terpercaya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan (1998 : 170). Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Data yang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama.

Untuk mengukur reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini digunakan "Metode Alpha Cronbach " dengan rumus :

r = k (1 - Σσi2)

k – 1 σ2

Dimana :

r : Koefisien relibilitas yang dicari.

k : Jumlah butir pertanyaan

Σσi2 : Varians butir – butir pertanyaan (soal)

σ2  : Varians skor tes

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus berikut :

σi2 = ΣXi2 - (ΣXi)2

N

N

Dimana :

σi2 : Varians butir pertanyaan ke – n (misalnya ke-1, ke-2 dan seterusnya.)

ΣXi : Jumlah skor jawaban subjek untuk butir pertanyaan ke-n.

**Tabel 4.29**

**Hasil Keputusan Reliabilitas**

Tabulasi Reliabilitas berdasarkan rumus *Alpha Cronbach*

Instrumen X dan Y

|  |  |
| --- | --- |
| **Variabel** | **Alpha** |
| Motivasi (X) | 0.763 |
| Kinerja Sales Promotion Girls (Y) | 0.681 |
| Sumber : *Hasil Pengolahan Data* |  |

Berdasarkan hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* tersebut diatas menunjukkan seluruh variabel, *reliabel.*  Karena Menurut Burhan. N., Gunawan Marzuki (2000 : 312) menyatakan bahwa seluruh variabel reliabel, bila harga indeks reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Sedangkan untuk tes – tes standar atau yang distandarkan, harga indeks reliabilitas paling tidak harus mencapai 0,85 atau bahkan 0,90. Artinya berdasarkan data tersebut ***rata-rata responden sungguh-sungguh dalam mengisi angket.***

1. **Analisis Data**
2. **Pengujian dengan Regresi Linier Sederhana**

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional maupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Persamaan Umum Regresi linier sederhana adalah :

###### Y = a + bX

Dimana :

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan.

a = Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

Bila b (+) maka naik dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Sugiyono (1999:204)

Harga dari a dan b dapat dicari dengan rumus, menurut Sugiyono (1999:206)





Peneliti melakukan pengolahan data regresi linier sederhana dengan menggunakan Program SPSS, diperoleh hasil  **:**

| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 1,722 | 2,468 |  | ,129 | ,993 |
| X | ,852 | ,031 | ,867 | 7,388 | ,000 |
| a. Dependent Variable: y | | | | | | |

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh **Persamaan Regresi :**

**Y = 1,722 + 0,852 X**

Artinya :

1. b bernilai positif yaitu 0,852 artinya terdapat pengaruh positif X terhadap Y.
2. Konstanta sebesar 1,722 menyatakan bahwa jika Motivasi tidak dipertimbangkan (X = 0), maka Kinerja Sales Promotion Girls adalah sebesar 0,1,722 satuan.
3. Koefisien regresi sebesar 0,852 menyatakan bahwa setiap peningkatan (karena b bertanda +) 1 satuan Motivasi akan meningkatkan Kinerja Sales Promotion Girls sebesar 0,852 satuan.

Contoh : Jika X (Motivasi) dilakukan minimal (X= 27), maka Y (Kinerja Sales Promotion Girls) akan meningkat menjadi Y = 1,722 + 0,852 (27) = 24,73 satuan. Berarti dari hasil tersebut dapat dikatakan terdapat pengaruh positif X (Motivasi) terhadap Y (Kinerja Sales Promotion Girls), dan hipotesis kerja (penelitian) teruji.

1. **Pengujian Hipotesis**

Karena penelitian ini menggunakan seluruh populasi yang dijadikan responden, maka tidak dilakukan pengujian hipotesis statistik seperti yang diungkapkan oleh **Sugiyono (2001 : 51)** bahwa : “bila penelitian tidak menggunakan sampel maka tidak ada hipotesis statistik.

1. **Koefisien Korelasi Rank Spearman**

Penghitungan koefisien korelasi antara X dan Y dicari dengan menggunakan rumus Korelasi Spearman, di mana alat analisis ini dipilih berdasarkan bentuk data yang akan diolah adalah berskala ordinal. Untuk itu, maka perlu dilakukan penyusunan data skor total jawaban responden pada setiap variabel menjadi urutan atau rangking (*rank*) sebagaimana rumus dasarnya dikemukakan oleh **Siegel (1997 : 253)** yang kemudian peneliti sesuaikan dengan notasi variabel.

Sebelum dapat menghitung besarnya koefisien korelasi Spearman, maka terlebih dahulu dicari nilai faktor koreksi (T), karena analisis data mentah menunjukkan adanya data kembar. Rumus untuk menghitungnya adalah sebagai berikut:

 dan 

Dimana :

Tx = Faktor Koreksi yang dicari pada variabel X

Ty = Faktor Koreksi yang dicari pada variabel Y

ty/tx = Banyaknya observasi yang berangka sama setiap rangking

Dengan demikian, maka perhitungan koefisien korelasi Spearman antara Xdan Y adalah sebagai berikut:



 dan 

Dimana :

rs = Koefisien Korelasi Rank Spearman

ΣX2 = Skor variabel X setelah Faktor Koreksi

ΣY2 = Skor variabel Y setelah Faktor Koreksi

Di2 = Selisih dua rangking

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil perhitungan koefisien korelasi sebagai berikut :

**Nonparametric Correlations**

| **Correlations** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | X | Y |
| Spearman's rho | x | Correlation Coefficient | 1,000 | ,894\*\* |
| Sig. (1-tailed) | . | ,000 |
| N | 12 | 12 |
| y | Correlation Coefficient | ,894\*\* | 1,000 |
| Sig. (1-tailed) | ,000 | . |
| N | 12 | 12 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed). | | | | |

Jadi rs = 0,894

1. **Koefisien Determinasi (rs2)**

Koefisien determinasi ini diperlukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X terhadap (Y). Perhitungannya diperoleh dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi.

Berdasarkan koefisien korelasi tersebut, maka hasil koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Kd = rs² X 100%

= 0,894² X 100%

= 79,92 %

Dengan demikian, maka kontribusi atau pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Sales Promotion Girls adalah sebesar 79,92 % atau dapat dikatakan pula, bahwa varians yang terjadi pada variabel Kinerja Sales Promotion Girl (Y) 79,92 % ditentukan oleh varians yang terjadi pada variabel Motivasi (X). Sisanya, sebesar 20,08 % ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat digambarkan paradigma hasil penelitian sebagai berikut :

**Gambar 4.3**

**Paradigma Hasil Penelitian**

20,08 %

79,92%

**Kinerja Sales Promotion Girl**

**Motivasi**

* 1. **Hambatan - Hambatan Yang Dihadapi Dalam Pelaksanaan Motivasi Pada PT. Gelatik Supra Bandung dan Usaha-Usaha Yang Dilakukan Dalam Mengatasi Hambatan Tersebut**
     1. **Hambatan – Hambatan yang Dihadapi PT. Gelatik Supra Bandung**

Perusahaan dalam melaksanakan kegiatan memotivasi karyawannya tentu saja tidak bisa menghindari hambatan-hambatan yang dihadapi perusahaan tersebut. Pada PT. Gelatik Supra Bandung hambatan- hambatan yang dihadapi dalam melaksanakan motivasi diantaranya adalah :

1. Pelaksanaan program dan penyampaian komunikasi yang kurang jelas. Dalam hal ini terdapat kesalahan dari pihak *principle* mengenai program-program yang dijalankan, begitu pula dengan penyampaian komunikasi yang kurang jelas dari atasan terhadap bawahan mengenai mekanisme program yang sedang berjalan sehingga mengakibatkan program yang ada kurang maksimal pencapaiannya.
2. Tidak Terdapatnya Jenjang Karir

Dalam suatu perusahaan sudah tentu harus ada jenjang karir agar karyawan termotivasi untuk bekerja secara maksimal, tetapi lain halnya pada PT. Gelatik Supra Bandung untuk SPG Fritolay tidak ada jenjang karir sehingga dapat diindikasikan penurunan kinerja karyawan.

1. Tidak Adanya Hubungan Timbal Balik

Tidak adanya pengakuan terhadap hasil kerja karyawan baik itu pujian ataupun penghargaan yang diberikan untuk memacu semangat kerja para karyawan (*Sales Promotion Girl*). Responden menyatakan tidak setuju atas pemberian penghargaan dan pujian, begitu pun dengan jam lembur yang tidak ada upahnya karena hanya dianggap loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

* + 1. **Usaha-Usaha yang Dilakukan dalam Menghadapi Hambatan**

Perusahaan melakukan usaha dalam mengatasi hambatan – hambatan tersebut diantaranya adalah:

1. Dalam pelaksanaan program yang akan dijalankan *principle* dan agency mengadakan *meeting* yang melibatkan SPG dalam 1 bulan sekali untuk menyampaikan informasi dan program-program yang sedang berjalan ataupun akan berjalan.
2. Perusahaan mengadakan pengkajian dan evaluasi kerja dengan *principle* untuk menempatkan posisi SPG pada jenjang yang lebih baik agar SPG lebih semangat dalam bekerja, meskipun tidak ada jenjang karir perusahaan memberikan fasilitas yang lebih seperti jamsostek dan asuransi untuk setiap SPG.
3. Perusahaan memberikan paket berupa produk gratis pada setiap SPG yang mampu memberikan penjualan yang bagus untuk periode 1 tahun 1 kali dan bonus untuk SPG yang dapat mencapai target penjualan di setiap bulannya.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

* 1. **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Sales Promotion Girl Pada PT. Gelatik Supra Bandung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian bahwa pelaksanaan motivasi yang sudah dilaksanakan pada PT. Gelatik Supra Bandung tergolong cukup baik, artinya PT. Gelatik Supra Bandung memberikan motivasi pada setiap karyawan berdasarkan tujuan memotivasi. Namun, masih ditemukan belum adanya kerjasama yang harmonis antara manager dan karyawan.

* + - 1. Berdasarkan penelitian bahwa Kinerja Sales Promotion Girl pada PT. Gelatik Supra Bandung tergolong tidak baik dikarenakan masih ditemukan suatu masalah yaitu belum tercapainya hasil kerja sesuai target. Namun dalam hal kedisiplinan dan kecepatan dalam pelaksanaan pekerjaan tergolong sudah cukup baik.
      2. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gelatik Supra Bandung selain dipengaruhi oleh motivasi, kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian, seperti kedisiplinan, pelatihan, kepemimpinan dan lain lain.

4. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan motivasi kerja yaitu manager tidak menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan, manager tidak pernah memberikan penghargaan maupun pujian serta tidak terjalinnya kerjasama yang baik antara manager dan karyawan.

5. Usaha-usaha yang dilakukan dalam mengatasi hambatan yang dihadapi seperti:

1. Mengadakan *meeting* yang melibatkan SPG dalam 1 bulan sekali untuk menyampaikan informasi dan program-program yang sedang berjalan ataupun yang akan berjalan.
2. Mengadakan pengkajian dan evaluasi kerja dengan principle untuk menempatkan posisi SPG pada jenjang yang lebih baik agar SPG lebih semangat dalam bekerja.
3. Memberikan paket berupa produk gratis pada setiap SPG yang mampu memberikan penjualan yang bagus untuk periode 1 tahun sekali dan bonus untuk SPG yang dapat mencapai target penjualan di setiap bulannya.
   1. **Saran**

Setelah peneliti menarik kesimpulan, maka peneliti memberikan saran-saran yang disampaikan berdasarkan kelemahan-kelemahan yang ada dan bermaksud memberikan tindak lanjut atas hasil penelitian terutama dalam hal meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Gelatik Supra Bandung. Adapun saran-saran yang diutarakan adalah sebagai berikut:

1. PT. Gelatik Supra Bandung sebaiknya mengadakan *meeting* yang melibatkan SPG dalam 1 bulan sekali untuk menyampaikan informasi dan program-program yang sedang berjalan ataupun yang akan berjalan.
2. PT. Gelatik Supra Bandung sebaiknya mengadakan pengkajian dan evaluasi kerja dengan principle untuk menempatkan posisi SPG pada jenjang yang lebih baik agar SPG lebih semangat dalam bekerja.
3. PT. Gelatik Supra Bandung sebaiknya memberikan paket berupa produk gratis pada setiap SPG yang mampu memberikan penjualan yang bagus untuk periode 1 tahun sekali dan bonus untuk SPG yang dapat mencapai target penjualan di setiap bulannya.