



BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

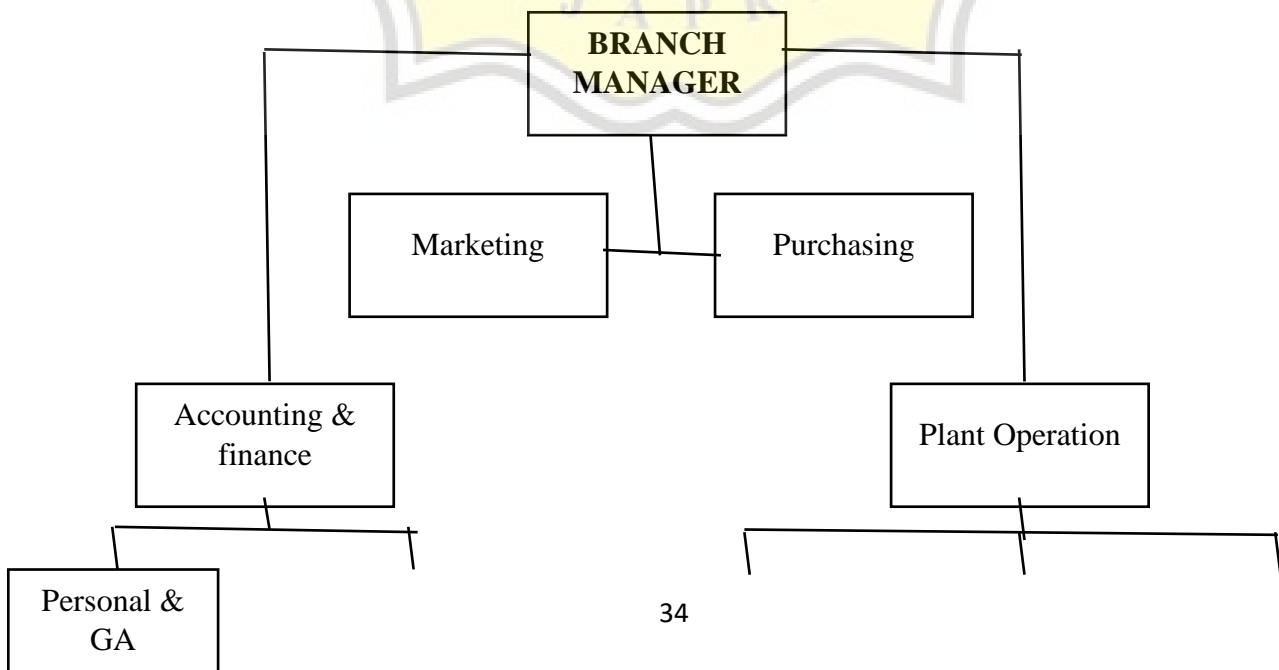
Dalam penelitian ini, PT. PP-tech Indonesia terletak di Jl. Mercubuana, Muntilan, Jawa Tengah, yang dimana PT. PP-tech Indonesia adalah salah satu industri manufaktur yang bergerak di bidang industri kertas kasar, dengan sumber bahan baku dari kertas bekas jenis OCC (Old Currogated Carton Box) dan kertas mix(campuran). Untuk bahan bakunya sendiri diperoleh tidak hanya dari wilayah jawa tengah dan sekitarnya saja tetapi juga diperoleh dari luar daerah bahkan sampai luar negeri jika stok bahan baku dibawah batas aman yang telah ditetapkan oleh bagian logistik. Hasil produksi/*finish good* nantinya dipasarkan didalam negeri seperti jakarta bandung, tangerang dan juga keluar negeri antara lain thailand, jazirah arab dan lainnya.

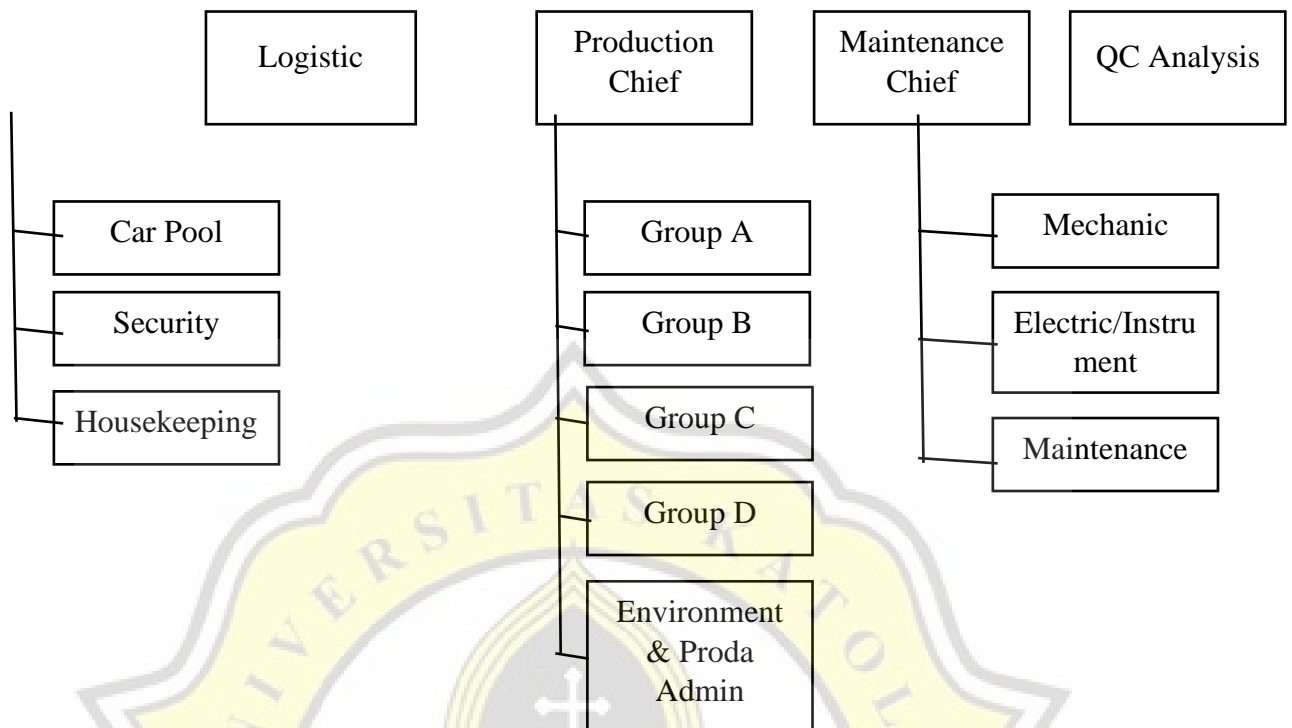
4.1.1 Visi dan Misi PT PP-tech Indonesia

Sebagai sebuah perusahaan besar yang bertujuan untuk terus berkembang dan menjadi lebih baik, PT. PP-tech Indonesia memiliki Visi, Misi dan Budaya sebagai berikut:

- a) Visi PT. PP-tech Indonesia “Menjadi perusahaan terdepan dengan kinerja terbaik dalam industri paperboard dan produk turunannya”.
- b) Misi PT. PP-tech Indonesia “Menghasilkan produk yang berkualitas melalui tim yang berkinerja tinggi dengan peningkatan yang berkelanjutan”. Untuk mewujudkan hal tersebut, semua orang berkomitmen untuk memenuhi regulasi, menggunakan sumber daya yang efisien, mengutamakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta melindungi lingkungan.

4.1.2 Struktur Organisasi PT. PP-tech Indonesia





Sumber: PT. PP-tech Indonesia 2023

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. PP-tech Indonesia 2023

Pada struktur organisasi di atas dapat dilihat PT. PP-tech Indonesia mempunyai jabatan teratas yaitu Branch Manager yang membawahi *Marketing Service, Purchasing, Accounting & Finance dan Plant Operation*. Kemudian dari masing-masing divisi ataupun kelompok kerja membawahi beberapa staff bagian.

4.2 Gambaran Umum Responden

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia.

Berikut tabel yang menjelaskan gambaran umum responden dimana terdapat 48 responden yang terbagi berdasarkan jenis kelamin dan juga usia.

Tabel 4.1.

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Jenis Kelamin	Usia					Total
	30-35	36-41	42-47	48-53	54-59	
Laki-laki	2	10	17	15	4	48

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa frekuensi terbesar adalah karyawan dengan usia 42-47 tahun yaitu sebanyak 17 orang dengan jenis kelamin laki-laki.

4.2.2 Karakter Responden Berdasarkan Pendidikan dan Masa Kerja

Berikut ini adalah data responden berdasarkan Pendidikan dan masa kerja:

Tabel 4.2.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan dan Masa Kerja

Pendidikan	Masa Kerja					Total
	6-9	10-13	14-17	18-21	22-25	
SMA/SMK	5	8	5	23		41
Diploma			3	1		4
S1	1			1	1	3
Total	6	8	8	25	1	48

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa frekuensi terbesar adalah pegawai dengan tingkat Pendidikan SMA/SMK dan untuk frekuensi terbesar adalah pegawai dengan masa kerja 18-21 tahun.

4.3 Analisis Deskriptif

Berikut Ini adalah tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja, diketahui bahwa untuk variabel motivasi mempunyai rata-rata kategori sangat tinggi, yang artinya bahwa menurut karyawan produksi yang menjadi responden dalam penelitian ini merasa pentingnya sebuah motivasi bagi karyawan, berikut adalah tabel variabel motivasi:

Tabel 4.3.
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Rata-Rata	Kategori
		1	2	3	4	5		
<i>Need for Achievement</i>								
1.	Saya ingin bekerja dengan sungguh sungguh untuk mencapai target yang diberikan.			1	18	29	4.58	Sangat Tinggi
2.	Saya ingin selalu bekerja dengan lebih baik untuk meningkatkan prestasi kerja saya.			3	19	26	4.48	Sangat Tinggi
3.	Saya ingin antusiasme dan semangat yang saya tunjukkan pada pekerjaan yang saya lakukan merupakan kunci utama kesuksesan saya.		3	1	19	25	4.38	Sangat Tinggi
	Rata-rata						4,48	Sangat Tinggi
<i>Need for Power</i>								
1.	Saya ingin mempunyai hak untuk mengatur atau memerintah orang lain.			4	11	33	4.60	Sangat Tinggi
2.	Saya ingin lebih dihormati oleh sesama karyawan.			1	13	34	4.69	Sangat Tinggi

3.	Saya ingin selalu di libatkan dalam pengambilan keputusan			3	11	34	4,65	Sangat Tinggi
	Rata-rata						4,64	Sangat Tinggi
<i>Need for Affiliation</i>								
1.	Saya ingin bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri.				17	31	4.65	Sangat Tinggi
2.	Saya ingin menjaga hubungan kerjasama dengan rekan kerja.				15	33	4.69	Sangat Tinggi
3.	Saya ingin menjaga hubungan yang ramah dan akrab dengan rekan kerja.			1	14	33	4.67	Sangat Tinggi
	Rata-Rata						4,76	Sangat Tinggi
	Rata-rata Variabel Motivasi						4,62	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian Kuesioner 2023

berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan untuk masing-masing indikator dari variabel motivasi, sebagai berikut:

Untuk indikator *need for achievement* termasuk dalam kategori sangat tinggi, dengan skor rata-rata 4,48 artinya responden bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mencapai target dan juga bekerja dengan lebih baik dan juga dengan semangat dan antusiasme variabel motivasi Dari tabel diatas diketahui bahwa untuk variabel motivasi mempunyai rata-rata kategori sangat tinggi, yang artinya bahwa menurut karyawan produksi yang menjadi responden dalam penelitian ini merasa bahwa pentingnya sebuah motivasi untuk menunjang kinerja.

Untuk indikator *need for power* termasuk dalam kategori sangat tinggi, dengan skor rata-rata 4,64 artinya responden mempunyai hak untuk mengatur dan memerintah orang

lain juga responden ingin dihormati oleh sesama karyawan dan selalu ingin dilibatkan dalam mengambil keputusan.

Untuk indikator *need for affiliation* termasuk dalam kategori sangat tinggi, dengan skor rata-rata 4,76 artinya responden ingin saling bekerjasama daripada bekerja sendiri lalu responden ingin menjaga hubungan kerjasama dengan rekan kerja dan selalu menjaga hubungan yang ramah dengan rekan kerja,

Secara keseluruhan tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan skor rata-rata 4,62, artinya Untuk indikator *need for achievement* termasuk dalam kategori sangat tinggi, dengan skor rata-rata 4,48 dan *need for power* termasuk dalam kategori sangat tinggi, dengan skor rata-rata 4,64 serta *need for affiliation* termasuk dalam kategori sangat tinggi, dengan skor rata-rata 4,76

Berikut adalah tanggapan responden mengenai variabel kinerja, sebagai berikut:

Tabel 4.4.

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja

No	Pertanyaan	Skor Jawaban					Rata-rata	Kategori
		1	2	3	4	5		
Kualitas Kerja								
1.	Karyawan ini memahami tugas yang sudah di tetapkan perusahaan		3	35	8	2	3,19	Tinggi
2.	Karyawan ini selalu bekerja dengan teliti	1	5	32	10		3,06	Tinggi
3.	Karyawan ini mampu bekerja sesuai kualitas yang sudah di tetapkan		12	24	9	3	3,06	Tinggi
	Rata-rata						3,10	Tinggi

Kuantitas Kerja									
1.	Karyawan ini dapat meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	1	7	27	9	4	3,17	Tinggi	
2.	Karyawan ini menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu 8 jam seperti yang sudah di tetapkan perusahaan	1	7	25	13	2	3,17	Tinggi	
3.	Karyawan ini pulang dari tempat kerja sesuai waktu yang sudah di tetapkan perusahaan.	1	6	22	16	3	3,29	Tinggi	
Rata-rata							3,21	Tinggi	
Tanggung Jawab									
1.	Karyawan ini selalu melaporkan hasil pekerjaannya.		6	24	14	4	3,33	Tinggi	
2.	Karyawan ini dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan yang ditetapkan.		4	22	17	5	3,48	Tinggi	
3.	Karyawan ini bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaannya meski harus lembur tanpa di bayar.		2	6	11	29	4,54	Sangat Tinggi	
Rata-rata							3,78	Tinggi	
Kerjasama									
1.	Karyawan ini dapat bekerjasama dengan teman-teman pada bagian dan divisi yang sama.		14	23	11		3,19	Tinggi	
2.	Karyawan ini memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja.		14	23	11		3,04	Tinggi	

3.	Karyawan ini saling membantu dengan karyawan yang lain		13	27	8		2,98	Rendah
.	Rata-rata						3,07	Tinggi
Inisiatif								
1.	Karyawan ini menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan.		16	28	13	1	2.98	Rendah
2.	Karyawan ini selalu memiliki inisiatif membantu tugas dari karyawan lain tanpa dimintai tolong.	1	10	24	12	1	3.35	Tinggi
3.	Karyawan ini memiliki inisiatif dalam hal memberikan semangat kepada sesama karyawan		11	27	10		3.94	Tinggi
	Rata-rata						3,42	Tinggi
	Rata-rata variabel Kinerja						3,31	Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian Kuesioner 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan untuk masing-masing indikator dari variabel kinerja, sebagai berikut:

Untuk indikator kualitas kerja termasuk dalam kategori tinggi, dengan skor rata-rata 3,10 artinya responden memahami tugas yang sudah ditetapkan dan karyawan bekerja dengan teliti juga mampu bekerja sesuai kualitas yang sudah ditetapkan perusahaan.

Untuk indikator kuantitas kerja termasuk dalam kategori tinggi, dengan skor rata-rata 3,21 artinya responden dapat meminimalkan kesalahan dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu juga pulang sesuai waktu yang sudah ditetapkan.

Untuk indikator tanggung jawab termasuk dalam kategori Tinggi, dengan skor rata-rata 3,78 artinya karyawan selalu melaporkan hasil pekerjaannya lalu karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan yang ditentukan dan karyawan bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan meski harus lembur.

Untuk indikator kerjasama termasuk dalam kategori tinggi, dengan skor rata-rata 3,07 artinya responden saling bekerjasama dengan bagian divisi yang sama dan saling memberikan saran, kritik yang bersifat membangun juga saling membantu antara sesama karyawan.

Untuk indikator inisiatif termasuk dalam kategori tinggi, dengan skor rata-rata 3,42 artinya responden disini kurang mampu menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah, tetapi responden disini selalu memiliki inisiatif dalam membantu tugas karyawan lain tanpa dimintai tolong dan memiliki inisiatif dalam memberikan semangat untuk sesama karyawan.

Secara keseluruhan variabel kinerja termasuk dalam kategori tinggi, dengan nilai rata-rata skor 3,31, artinya kualitas kerja termasuk dalam kategori tinggi, dengan skor rata-rata 3,10, kuantitas kerja termasuk dalam kategori tinggi, dengan skor rata-rata 3,21, tanggung jawab termasuk dalam kategori Tinggi, dengan skor rata-rata 3,78, kerjasama termasuk dalam kategori tinggi, dengan skor rata-rata 3,07 dan inisiatif termasuk dalam kategori tinggi, dengan skor rata-rata 3,42.

4.4 Analisis Inferensial

Hipotesis penelitian diuji dengan menggunakan analisis regresi sederhana karena menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel

terikat. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi terhadap kinerja apakah signifikan. Berikut adalah hasil pengujian data menggunakan regresi sederhana:

Tabel 4.5.
Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.851	12.584		.544	.589
	Total.X	.975	.304	.428	3.213	.002

a. Dependent Variable: Total.Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2023

Dari tabel diatas, dapat dibuat persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 6,851 + 0,975X$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, artinya semakin karyawan termotivasi dalam bekerja maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

4.5 Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai Sig 0,02 dan nilai tersebut lebih kecil dari Alpha 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

4.6 Pembahasan

Karyawan memiliki peran yang penting di dalam suatu perusahaan. Penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT PP-tech Indonesia ini memiliki arti yang penting untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi yang diterima karyawan. Jika kinerja karyawan meningkat maka hasil yang di dapatkan perusahaan akan ikut meningkat.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT PP-tech Indonesia, hasil ini didukung oleh penelitian oleh Muhammad Najib (2019) hipotesisnya

sebagai berikut dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila motivasi karyawan PT. Hevea Bumi Sriwijaya tinggi maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan di PT. Hevea Bumi Sriwijaya, Ma'ruf dan Ummul Chair (2020) dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik dan Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri (2016) berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro.

