

ABSTRAK

Banyaknya usaha kecil menengah di Indonesia tentunya akan menimbulkan persaingan diantara mereka. Salah satu penyebabnya karena adanya tantangan globalisasi yang semakin ketat. Cara mengatasinya globalisasi tersebut dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi dalam bentuk kinerja yang memberikan kontribusi pada kemajuan organisasi.

Faktor motivasi memiliki hubungan dengan kinerja individual karyawan. Karena kedudukan dan hubungannya itu, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan, dan sebaliknya.

Penelitian dilakukan di Aming Packaging yang bergerak dalam bidang *paper and plastic packaging*. Penulis membahas mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Aming Packaging. Dimana indikator motivasi yang digunakan meliputi: harapan untuk berprestasi, kesempatan untuk berkembang, upah/gaji, pelatihan, dan komunikasi. Sedangkan indikator kinerja meliputi: kemampuan, efektifitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja di Aming Packaging tidak berhubungan signifikan dengan kinerja disebabkan kurang disiplin, tanggung jawab, latar pendidikan, usia, dan lama bekerja para karyawannya. Adapun hasil penelitian adalah dari 65 item pertanyaan, yang valid sebesar 13 item. Pada uji reliabilitas, koefisien *Cronbach's Alpha* untuk motivasi kerja sebesar 0,761 dan kinerja sebesar 0,772 dan dinyatakan reliabel. Pada uji outlier, dari 60 buah sampel terdapat 1 sampel dibuang, untuk siap diolah dalam pengujian hipotesis. Hasil pengujian hipotesis adalah koefisien korelasi sebesar 0,108 dan tingkat signifikan sebesar 0,208. Berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pada penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR TABEL.	x
 BAB I. PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	3
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Kegunaan Penelitian.....	3
1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian	4
1.5 Sistematika Penulisan.....	4
 BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS.....	 6
2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.3 MOTIVASI KERJA.....	9
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	10
2.3.2 Teori Motivasi Kerja.....	11
2.3.3 Manfaat Motivasi Kerja.....	18
2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	19
2.4 KINERJA.....	20
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	21
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
2.4.3 Penilaian Kinerja Bagi Karyawan.....	27

2.5 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja.....	30
2.6 Kerangka Pemikiran.....	33
2.7 Hipotesis Penelitian.....	34
BAB III. METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
3.2 Teknik Pengambilan Data.....	35
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	36
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.5 Metode Analisis Data.....	40
3.5.1 Uji Validitas.....	41
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	42
3.5.3 Uji Outliers.....	42
3.5.4 Pengujian Hipotesis.....	43
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1 Hasil Pengumpulan Data.....	45
4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	50
4.2.1 Uji Validitas.....	50
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	51
4.3 Hasil Uji Outliers.....	53
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis dan Pembahasan.....	55
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran.....	59
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63
LAMPIRAN.....	66
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS (<i>CURRICULUM VITAE</i>).....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Motivasi sebagai Pembangkit Dorongan.....	11
Gambar 2.2	<i>Maslow's Need Hierarchy</i>	11
Gambar 2.3	Ekspektansi dipandang dari sudut Perspektif Manajerial.....	15
Gambar 2.4	Model Ekspektansi.....	18
Gambar 2.5	Ciri-ciri Orang yang Termotivasi.....	19
Gambar 2.6	Peran Bertentangan dalam Penilaian Kinerja.....	29
Gambar 2.7	Penetapan Sasaran, Motivasi, dan Kinerja.....	32
Gambar 2.8	Kerangka konseptual penelitian.....	33

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Tabel Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 3.2	Skala Likert.....	40
Tabel 4.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Tabel 4.5	Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan Di Perusahaan.....	48
Tabel 4.6	Ringkasan Hasil Pengujian Validitas dengan Analisis Faktor....	51
Tabel 4.7	Keseluruhan Uji Reliabilitas dengan Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	52
Tabel 4.8	Hasil Uji Outliers - Mahalanobis Distance Squared.....	54
Tabel 4.9	Hasil Uji Korelasi Spearman.....	55