

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PABRIK ROKOK PT. ONGKOWIDJOJO MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Katolik Widya Karya Malang



OLEH:
TANIA YOHANA HARTONO
NIM : 201511854

UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA KARYA MALANG
FAKULTAS EKONOMI-JURUSAN MANAJEMEN

2018

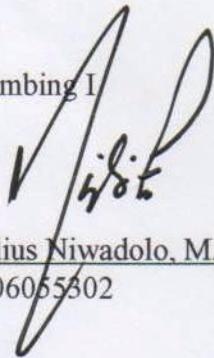
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Tania Yohana Hartono
NIM : 201511854
Universitas : Katolik Widya Karya Malang
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PABRIK ROKOK PT. ONGKOWIDJOJO
MALANG

Malang, 11 Juni 2018

DITERIMA DAN DISETUJUI:

Pembimbing I



Drs. Cornelius Niwadolo, M.M.
NIDN : 0706055302

Pembimbing II



Jovita Vicka B. W., S.Pd., M.S.M.
NIDN : 0724018601

Mengetahui:



Dekan Fakultas Ekonomi

Dra. M. A. F Suprapti., M.M.
NIDN : 0706016401



Ketua Jurusan Manajemen

Dra. Anni Yudiasuti, MP.
NIDN : 00701056401

Lembar Pengesahan Skripsi

Skripsi yang berjudul :

“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PABRIK ROKOK PT. ONGKOWIDJOJO MALANG”

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

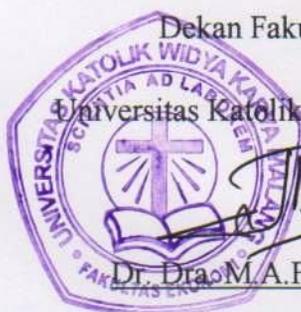
Nama : Tania Yohana Hartono

NIM : 201511854

Telah di pertahankan di depan Dewan Penguji skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Karya Malang pada tanggal : 13 Juni 2018 dan telah memenuhi syarat untuk di terima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu (S-1)

Disahkan oleh :

Dekan Fakultas Ekonomi



Universitas Katolik Widya Karya Malang

Dr. Dra. M.A.F. Suprapti., M. M

NIDN : 0706016401

DEWAN PENGUJI

1. Drs. Cornelius Niwadolo, MM
NIDN : 0706055302
2. Dra. Anni Yudiastuti, MP
NIDN : 00701056401
3. Jovita Vicka Bayu Wardhani, S.Pd., M.S.M
NIDN : 0724018601

TANDA TANGAN

.....
.....
.....



PABRIK ROKOK
PT. Ongkowidjojo

Jl. Raya Gadang 22 - Malang. ☎ (0341) 808181

SURAT KETERANGAN

No : 007 / OW / 2018

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Valentino E Tuage
Jabatan : Kepala Bagian Personalia-HRD
PT. ONGKOWIDJOJO

Dengan ini menerangkan sebenar-benarnya bahwa :

Nama : Tania Yohana Hartono
NIM : 201511854
Jurusan : Manajemen
Universitas : Katholik Widya Karya

1. Memberikan izin melakukan penelitian di PT. ONGKOWIDJOJO
2. Data untuk penelitian diberikan oleh Personalia-HRD

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Malang, 28 Mei 2018

PT. ONGKOWIDJOJO
P.T. , ONGKOWIDJOJO
JL. KOL. SOEGIONO 25 (ELC. SOE)
M A L A N G

Valentino E Tuage

Tembusan :

- Arsip

Keterangan :

- Konfirmasi atas surat keterangan ini dapat dilakukan dengan menghubungi nomor telepon (0341) 808181 extention 116 / 117 Bagian Personalia-HRD

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ongkowidjojo Malang merupakan karya asli dari :

Nama : Tania Yohana Hartono
Nim : 201511854
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Katolik Widya Karya Malang

Dan bukan plagiat baik sebagian maupun seluruhnya

Demikian pernyataan ini kami buat sebenar-benarnya dan apabila terdapat kekeliruan kami bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku

Malang, 11 Juni 2018



(Tania Yohana Hartono)

DITERIMA DAN DI SETUJUI :

Pembimbing I

Drs. Cornelius Niwadolo, MM
NIDN: 070655302

Pembimbing II

Jovita Vicka B. W., S.Pd., M.S.M.
NIDN: 0724018601

Mengetahui :



Dekan Fakultas Ekonomi
Dra. M. A. F Suprpti., M.M.
NIDN: 0706016401



Jurusan
Dra. Anni Yudiastuti, MP
NIDN: 00701056401

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

NAMA : TANIA YOHANA HARTONO
NIM : 201511854
Universitas : KATOLIK WIDYA KARYA MALANG
Fakultas : EKONOMI
Jurusan : MANAJEMEN
Tempat, tanggal, lahir : MADIUN, 6 JUNI 1996
Alamat : JALAN MENARI 28
Nama orang tua (Ayah) : BUDI HARTONO SOETRISNO
(Ibu) : SIOK IEN INNEKE POERNOMO
Riwayat pendidikan : SDK. SANTA MARIA I MALANG (2002-2008)
SMPK. SANTA MARIA I MALANG (2008-2011)
SMAK. SANTA MARIA MALANG (2011-2014)
PERGURUAN TINGGI UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA
KARYA MALANG (2014-2018)



PERSEMBAHAN

1. Terimakasih kepada Tuhan Yesus yang senantiasa mendukung, menyemangati, dan mensupport aku dalam keadaan apapun melalui setiap firman yang di beritakan dan selalu mengarahkan aku untuk tetap semangat dan tidak putus asa dalam penyelesaian skripsi.
2. Terimakasih kepada Oma tercinta yang selalu mendukung aku, membiayai aku dari kecil hingga aku dewasa, terimakasih atas semua rasa cinta dan kasih sayang yang oma berikan padaku, terimakasih buat semua pengorbanan oma selama ini, terimakasih atas semua dukungan yang oma berikan, terimakasih kepada mendiang Opa tercinta yang selalu memberikan aku cinta dan kasih sayang selama hidupnya, yang selalu bekorban dan mendukung aku, selalu menemani aku menonton sepak bola, menemani aku jalan-jalan, menghibur aku di saat aku sedih, membelikan apa yang aku inginkan, aku cinta opa, terimakasih kepada Mama yang selalu mendukung aku, menemani aku, dan selalu memberikan perhatian kepadaku, terimakasih kepada keluarga papa di madiun (Papa, Mami, Ama, Kungkung) yang mendoakan dan mendukung ku dalam proses skripsiku.
3. Terimakasih kepada UF Crew yaitu Ce Weni, Ce Irene, Madam Lintang, Cynthia, dan Karina terutama kepada Cynthia yang menemaniku dalam proses penelitian dan kepada Karina yang mengizinkanku menginap dirumahnya untuk meminjam laptop

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

dalam mengerjakan skripsi dan revisi serta meminjamkan aku baju untuk siding, terimakasih buat temen-temen yang selalu ada buat aku, mendukungku dalam proses penyelesaian skripsi dan telah menjadi sahabat terbaikku selama 4 tahun ini.

4. Terimakasih kepada kekasihku Evan Valdis Tjahjadi yang sudah mendukung dan memberikan aku semangat dalam menyelesaikan skripsiku.
5. Terimakasih kepada mantan kekasihku Jordy Erickson Chandra terimakasih atas pengorbananmu dalam proses penyelesaian skripsiku.
6. Terimakasih kepada koko terbaik dalam hidupku Harsa Dhani ST, MT yang selalu mendukungku, membimbingku, memberikan aku semangat, membantu aku, memberikan nasihat dan motivasi yang bijaksana dalam menghadapi setiap tantangan dan rintanga, yang mendukungku dalam menyelesaikan skripsiku, meminjami aku laptop dalam proses revisi dan waktu siding, mengajari aku latihan presentasi waktu sidang, terimakasih atas pengorbanan koko.
7. Terimakasih kepada sahabat terbaik, saudara terbaik Stella Maria Ayu Amelia Handianto Wijaya yang selalu ada untukku dalam suka dan dukaku, selalu mendukungku, memberikan nasihat yang mendalam, menemaniku meminjam buku sebagai sumber skripsiku dan meminjamkanku laptop untuk merevisi skripsiku.

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

8. Terimakasih kepada teman-teman di jurusan lain (Thya dan Since (Akuntansi), Wiwit (Teknik mesin)) yang menolongku dalam penyelesaian skripsiku dan mendukungku serta mensupportku dan terutama kepada wiwit yang meminjamkan aku laptop sehingga aku bisa konsul ke dosenku.
9. Terimakasih kepada Michael yang membantu aku dalam menginstal aplikasi SPSS dan memberikan semangat.
10. Terimakasih kepada GC05_SWAG grup konsel yang selalu mendukungku, mensupport aku di dalam Tuhan, mengajarkan aku untuk hidup seturut kehendak Tuhan dan menjadi Kristen yang berdampak dan menjadi berkat bagi semua orang serta mendukungku dalam mengerjakan skripsi dari awal hingga akhir.
11. Terimakasih kepada teman-teman di UB, Machung, untuk membantuku meminjam buku paket sebagai sumber skripsiku.
12. Terimakasih kepada orang-orang di warnet UM yang senantiasa menolongku dalam merevisi skripsi jika ada kesalahan tata letak, dan kesalahan halaman terutama kepada mas Irvan yang sangat membantuku dalam merevisi tata letak sampai gak tidur..
13. Terimakasih kepada petugas perpustakaan yang menolong aku dalam mencari buku sebagai sumber skripsi agar aku dapat lulus tepat waktu.
14. Terimakasih kepada teman-teman dari kampus lain yang senantiasa memberikan semangat serta dukungan kepadaku hingga aku selesai skripsi.

MOTTO

“ Menjadi seorang pemimpi yang berjuang meraih mimpi dengan tekad dan niat yang kuat, menjadi diri sendiri, dan berusaha menjadi dampak bagi lingkungan sekitar, berusaha menjadi berkat di manapun berada, berusaha menjadi seorang yang kreatif yang mengembangkan ide dan berjuang menjadi yang terbaik di antara yang terbaik dan berusaha menjadi sosok yang inspiratif dan tetap mengandalkan Tuhan dan hidup seturut kehendak Tuhan, berserah, percaya dan tetap mensyukuri segala hal yang terjadi”

KATA PENGANTAR

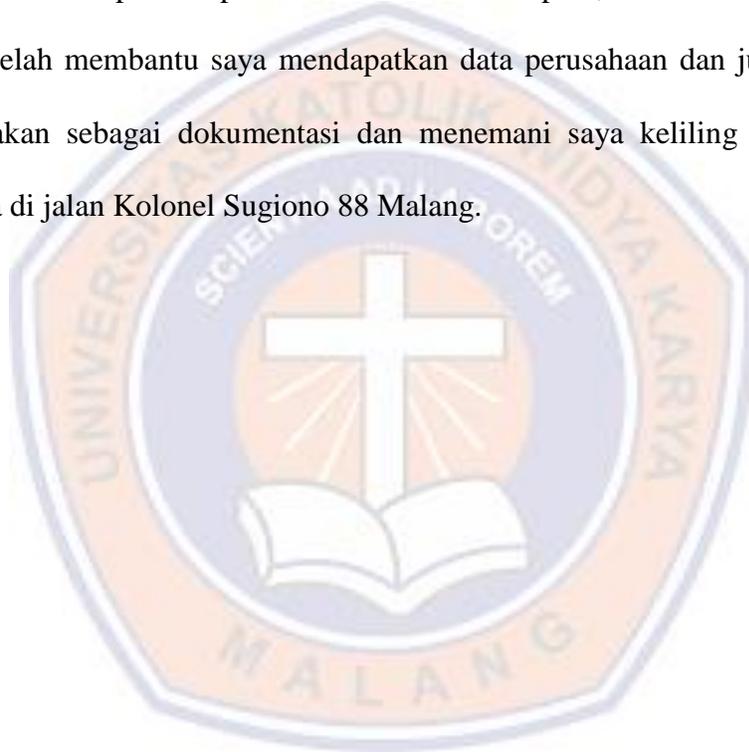
Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat anugrah dan karunia yang telah peneliti terima sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi mulai dari proses awal hingga pada akhirnya dengan tepat waktu dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PABRIK ROKOK PT. ONGKOWIDJOJO MALANG MALANG “. Tujuan dalam pembuatan dan penyusunan skripsi ini dibuat sebagai syarat untuk menempuh ujian sarjana pendidikan Fakultas ekonomi jurusan Manajemen pada Universitas Widya Karya malang

Dalam proses penyusunan skripsi ini banyak pihak yang senantiasa berjasa dalam membantu peneliti dalam bentuk kritikan , pujian ataupun dukungan. Peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

- 1.Rm. Albertus Magnus Herwanta Triwahyu Noegraha OCam MA selaku Rektor
- 2.Ibu Dra. Anni Yudiastuti.M.P. selaku Ketua Jurusan, yang senantiasa ada untuk mendukung, memberikan semangat dan sekaligus meluangkan waktu, tenaga, pikiran serta semangat agar peneliti tetap berjuang hingga mampu menyelesaikan skripsi.
- 3.Bapak Drs. Cornelius Niwadolo.M.M selaku Dosen Pembimbing I, yang senantiasa dengan sabar mengarahkan, memberikan nasihat, mendukung, memberikan semangat dan motivasi sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi.
- 4.Ibu Jovita Vicka B.W, S.Pd.,M.S.M. selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa dengan sabar mengarahkan, memberikan nasihat, mendukung, memberikan semangat dan motivasi sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

5. Terimakasih kepada Oma Liu dan Opa Johan selaku pemilik pabrik rokok PT. Ongkowidjojo yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian di Pabrik Rokok PT. Ongkowidjojo Malang.
6. Bapak Valentino E. Tuage, SH. selaku KaBag Personalia-HRD pada pabrik rokok PT. Ongkowidjojo yang membantu dalam proses pengambilan data pada pabrik rokok PT. Ongkowidjojo.
7. Terimakasih kepada Bapak Vitus Modestus Pelapadi, S.E. selaku Koordinator SKT yang telah membantu saya mendapatkan data perusahaan dan juga foto-foto yang digunakan sebagai dokumentasi dan menemani saya keliling pabrik lama yang berada di jalan Kolonel Sugiono 88 Malang.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

HALAMAN SURAT KETERANGAN PENELITIAN

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

HALAMAN RIWAYAT HIDUP

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI iii

DAFTAR TABELviii

DAFTAR GAMBARx

DAFTAR LAMPIRANxi

ABSTRAKSIxii

BAB I PENDAHULUAN

 A. Latar Belakang 1

 B. Rumusan Masalah 6

 C. Tujuan dan Manfaat Penelitian 6

 1. Tujuan 6

 2. Manfaat 7

BAB II LANDASAN TEORI

 A. Penelitian Terdahulu 8

 B. Tinjauan Pustaka 10

 1. Pengertian Motivasi 10

 2. Faktor-faktor yang memengaruhi Motivasi Kerja..... 11

 3. Pendekatan-pendekatan Motivasi 12

 4. Prinsip-prinsip Motivasi..... 13

 5. Ciri-ciri Motif..... 14

6. Asas-asas Motivasi Kerja.....	14
7. Teori Teori Motivasi	15
A. Teori Hierarki Kebutuhan “ <i>The Five Hierarchy Need</i> ” .	15
B. Teori Motivasi Prestasi	16
C. Teori ERG	17
8. Pengertian Kinerja.....	18
9. Pengertian Penilaian Kinerja.....	18
10. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	19
11. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	20
12. Tantangan Penilaian Kinerja	20
13. Jenis Kriteria Penilaian Kinerja	21
14. Pelaku Penilaian dalam Perusahaan	21
15. Indikator Kinerja Karyawan.....	21
16. Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja.....	22
C. Kerangka Pikir	23
D. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	24
B. Lokasi Penelitian.....	24
C. Populasi, Sample, Dan Teknik Pengambilan Data.....	24
1. Populasi	24
2. Sampel.....	24
3. Teknik Pengambilan Data	25
D. Sumber Data.....	25
1. Data Primer	25
2. Data Sekunder	26
E. Jenis Data	26
1. Data Kualitatif	26
2. Data Kuantitatif.....	26
F. Definisi Operational	27
G. Metode Pengumpulan Data	29

1. Kuisioner.....	29
2. Wawancara.....	29
3. Dokumentasi	29
H. Teknik Analisi Data	29
1. Uji Instrumen	29
a. Uji Realibilitas.....	29
b. Uji Validitas.....	29
2. Kuantitatif	30
a. Analisis Regresi Liner Sederhana	30
b. Uji F	30
c. Uji t	31
d. Koefisien Determinasi.....	31
3. Uji Asumsi Klasik.....	31
a. Uji Heteroskedastisitas	31
b. Uji Multikolonieritas.....	31
c. Uji Autokorelasi (Uji Durbin-Waston)	31
4. Uji Variabel Paling Dominan.....	32
5. Uji Normalitas.....	32

BAB IV ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

A. Gambaran umum perusahaan.....	33
1. Sejarah Perusahaan.....	33
2. Profil dan buidang usaha PT. Ongkowidjojo	34
3. Lokasi Perusahaan.....	35
4. Visi dan Misi PT. Ongkowidjojo	36
a. Visi PT. Ongkowidjojo	36
b. Misi PT. Ongkowidjojo.....	36
5. Logo PT. Ongkowidjojo (Gambar IV-1)	36
a. Bentuk Lambang	36
b. Arti Lambang	37
6. Struktur Organisasi (Gambar IV-2)	38
7. Pembagian Tugas	39

a. Dewan Komisaris	39
b. Direktur Utama.....	39
c. Wakil Direktur	39
d. Manajer Produksi	40
e. Bagian PPIC (<i>production planning and inventory control</i>)	40
f. <i>Staff Inventory</i>	40
g. Staf Gudang.....	40
h. Staf Produksi (<i>Staf Primary Dan Secondary</i>)	40
i. <i>Maintanance</i> Dan Bengkel.....	41
j. Mekanik.....	41
k. Koordinator <i>Primary Dan Secondary</i>	41
l. Supervisor	41
m. Direktur Pemasaran, R&D (<i>Research Dan Development</i>)....	41
n. Kepala Hrd	42
o. Bagian Pembelian.....	42
p. Manajer Keuangan	42
q. Kepala Bagian Keuangan.....	43
r. Bagian Pajak.....	43
s. Produk Unggulan di PT. Ongkowidjojo.....	43
B. Analisis dan Interpretasi Data	
1. Karakteristik Responden	44
a. Usia Responden.....	44
b. Jenis Kelamin Responden	45
2. Frekuensi Jawaban Responden.....	45
a. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Fisiologis (X1)..	45
b. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Rasa Aman (X2)	46
c. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Sosial (x3).....	47
d. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Harga Diri (x4)..	48
e. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Aktualisasi Diri (x5).....	49
f. Distribusi Frekuensi Variabel Kebutuhan Variabel Kerja (Y)	49

3. Uji Instrumen Penelitian.....	51
a. Uji Reliabilitas.....	51
b. Uji Validitas	51
4. Kuantitatif	53
a. Analisis Regresi Linear Sederhana	53
b. Uji F.....	55
c. Uji t.....	56
d. Koefisien Determinasi.....	58
5. Uji Asumsi Klasik	59
a. Uji Heteroskedastisitas.....	59
b. Uji Multikolonieritas	60
c. Uji AutoKorelasi (Uji Durbin-Waston).....	61
6. Uji Variabel Paling Dominan.....	61
7. Uji Normalitas	63
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	64
B. Saran.....	65
 Daftar Pustaka	
 Lampiran	

DAFTAR TABEL

II-1 Tabel Penelitian Terdahulu	8
III-1 Definisi Operasional	27
IV-1 Produk Unggulan PT. Ongkowidjojo	43
IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	45
IV-4 Karakteristik Responden Berdasarkan upah karyawan	46
IV-5 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin.....	46
IV-6 Disitribusi Frekuensi Variabel kebutuhan Fisiologis (X1).....	47
IV-7 Disitribusi Frekuensi Variabel kebutuhan Rasa Aman (X2).....	48
IV-8 Disitribusi Frekuensi Variabel kebutuhan Sosial (X3).....	49
IV-9 Disitribusi Frekuensi Variabel kebutuhan Harga Diri (X4)	50
IV-10 Disitribusi Frekuensi Variabel kebutuhan Aktualisasi Diri (X5).....	51
IV-11 Disitribusi Frekuensi Variabel kebutuhan Kinerja (Y)	52
IV-12 Uji Realibilitas Variabel	52
IV-13 Uji Validitas Variabel.....	53
IV-14 Analisis Regresi Linier Sederhana	55
IV-15 Uji F.....	56
IV-16 Uji t.....	57
IV-17 Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	59
IV-18 Uji Multikolonieritas	62

PLAGIARISME ADALAH PELANGGARAN HAK CIPTA DAN ETIKA

IV-19 Uji AutoKorelasi – Tabel Durbin-Waston.....	63
IV-20 Uji Variabel Paling Dominan	64
IV-21 Uji Normalitas	65



DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Kerangka Pikir..... 23

Gambar IV-1 logo PT. Ongkowidjojo 36

Gambar IV-2 Struktur Organisasi PT. Ongkowidjojo 38

Gambar IV-3 Uji Heterokedastisitas 61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Tabulasi Data

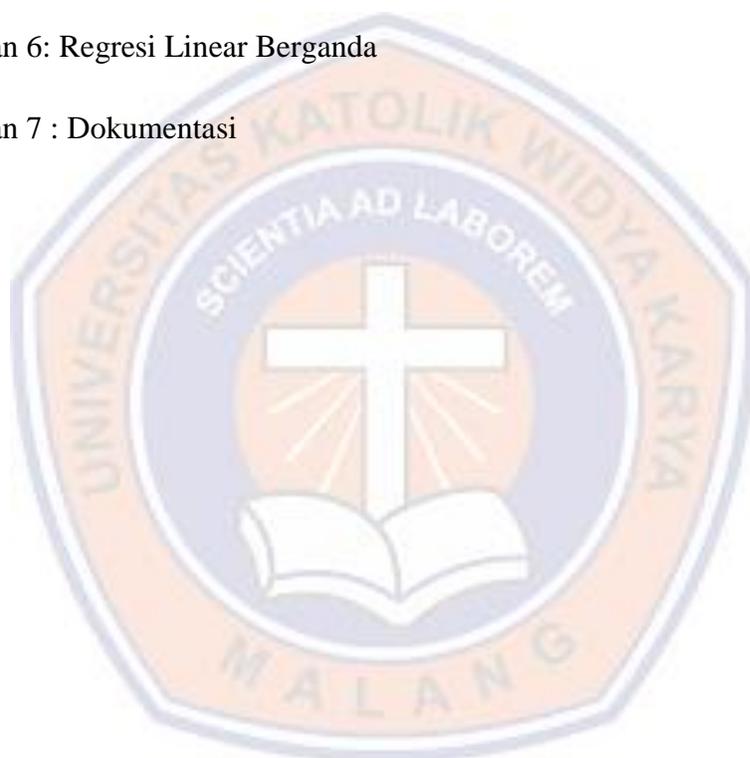
Lampiran 3 : Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 4 : Uji Validitas Dan Reliabilitas

Lampiran 5: Asumsi Klasik

Lampiran 6: Regresi Linear Berganda

Lampiran 7 : Dokumentasi



PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PABRIK ROKOK PT. ONGKOWIDJOJO MALANG

ABSTRAKSI

Motivasi memiliki pengertian suatu dorongan baik dari diri sendiri maupun dari orang lain untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Kinerja karyawan mempunyai peranan penting untuk memotivasi karyawan agar karyawan selalu dalam senang untuk melaksanakan tugasnya. Pabrik rokok PT. Ongkowidjojo dapat berlangsung lama hingga saat ini meskipun banyak pesaing baru yang mulai muncul namun ciri khas yang dimiliki pabrik rokok PT. Ongkowidjojo atau yang lebih dikenal dengan nama Oepet mampu memenangkan penghargaan *Top Asean Bussiness Global*.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja karyawan yang terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan di pabrik rokok PT. Ongkowidjojo dan untuk mengetahui hierarki kebutuhan manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pabrik rokok PT. Ongkowidjojo.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diperoleh variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karena dibuktikan dengan signifikan $F \leq \alpha 0,05$. Berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa terdapat lima variabel yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja yaitu kebutuhan fisiologis kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan harga diri (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5) dibuktikan dengan signifikan $t \leq 0,05$. Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel kebutuhan sosial mempunyai nilai t -hitung dan koefisien *beta* yang paling besar sehingga berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di pabrik rokok PT. Ongkowidjojo Malang.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Motivasi memiliki pengertian suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Biasanya seorang pekerja atau karyawan untuk mencapai target tertentu pasti ada faktor-faktor yang mendorong atau memberi semangat faktor tersebut. Kebutuhan ataupun keinginan seseorang tidak akan sama antara yang satu dengan yang lainnya. Keinginan dan kebutuhan yang beragam itu terjadi karena proses mental dan karakteristik yang terjadi pada diri seorang pekerja atau karyawan.

Proses mental merupakan proses pembentukan persepsi pada diri seseorang, proses ini pada hakikatnya proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan dan sekitarnya. Dengan sikap yang berbeda-beda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya juga akan berbeda pula.

Motivasi memiliki komponen, yaitu komponen dalam dan komponen luar, komponen dalam merupakan perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Jadi komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang akan dipuaskan, sedangkan komponen luar meliputi apa yang diinginkan seseorang tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai kalau kita cermati kebutuhan, motivasi, perbuatan atau tingkah laku tujuan dan kepuasan ada hubungan dan kaitan yang kuat.

Setiap hierarki kebutuhan akan tercapai berkat adanya motivasi. Motivasi timbul dikarenakan seseorang merasakan suatu kebutuhan tertentu dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan sudah tercapai maka akan merasa puas. Tingkah laku yang memberikan kepuasan terhadap suatu kebutuhan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan lebih mantap.

Motivasi berkembang dengan sangat pesat dengan berbagai macam teori, teori hierarki kebutuhan merupakan salah satu teori motivasi yang mulai dikenal pada tahun 1950-an. Secara khusus, pada awalnya ada tiga teori motivasi lain, teori hierarki kebutuhan, teori dua faktor, dan teori X dan Y. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Abraham Maslow, teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan yang munculnya sangat tergantung dengan kepentingan setiap individu, karena setiap individu memiliki kepentingan yang berbeda dengan individu lainnya. Berdasarkan hal tersebut Maslow membagi hal tersebut menjadi lima tingkatan meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri serta kebutuhan aktualisasi diri (Bangun, 2012:317-318).

Setiap perusahaan atau organisasi pasti menginginkan untuk mencapai tujuan organisasi, maka untuk mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia sebagai penggerak agar bisa sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh perusahaan atau organisasi, maka pimpinan manajemen memahami tentang motivasi karena motivasi yang menentukan sikap dan perilaku karyawan atau pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan semangat (Mulyadi, 2015:87).

Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas di lingkungan pekerjaannya. Hakikat dari motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan (Tannady, 2017:187).

Motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen kunci yaitu energi, arah, dan ketekunan (Robbins, 2010:109).

Motivasi (*Motivation*) dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi pekerja akan memengaruhi produktivitasnya, dan sebagai bagian dari tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi ke arah pencapaian tujuan organisasi (Daft, 2012:373).

Di setiap perusahaan setiap karyawan membutuhkan motivasi karena setiap individu memiliki tingkat kejenuhan yang berbeda terhadap pekerjaannya. Motivasi dapat berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi sangat penting untuk memacu setiap individu dalam melakukan setiap pekerjaannya. Tak ada satupun individu di dunia ini yang tidak membutuhkan motivasi, karena hal ini bersifat dinamis. Dinamis dalam arti dapat berubah seiring perkembangan zaman dan dapat menyesuaikan dengan kepribadian setiap individu itu sendiri. Motivasi seiring perkembangan zaman dapat fleksibel menyesuaikan dengan setiap kepentingan individu dalam setiap organisasi maupun perusahaan.

Dalam penilaian kinerja pada karyawan mempunyai peranan penting untuk memotivasi karyawan agar karyawan selalu dalam senang untuk melaksanakan tugasnya. Pekerja untuk menyelesaikan setiap tugas yang diemban tentunya pekerja tersebut harus didukung dengan kemampuan secara fisik maupun secara manajerial sehingga dapat menopang apa yang ditugaskan dengan baik. Secara fisik adalah tahu apa yang harus dikerjakan tetapi secara manajerial tahu bagaimana cara mengerjakannya, maka seorang pekerja harus mampu secara manajerial adalah harus mampu menganalisa pekerjaan tersebut sehingga paham dan tahu betul cara mengerjakannya pekerjaan itu sehingga bisa berhasil dengan baik dan benar.

Seorang karyawan akan puas terhadap apa yang dihasilkan dalam melaksanakan tugasnya apabila ada penilaian kinerja dari atasannya, apabila hasil kerja tersebut tidak pernah dinilai oleh atasan langsung maupun tidak langsung karyawan tidak tahu kekurangannya atau kelebihanannya sehingga karyawan tersebut merasa tidak diperhatikan oleh atasan sehingga bisa berdampak kepada pekerja atau karyawan tidak puas akhirnya menimbulkan pemutusan hubungan kerja atau mengundurkan diri dari perusahaan.

Jika hal ini dibiarkan maka akan terjadi *turn over* yang terlalu tinggi dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Kinerja karyawan sangat bergantung pada standar pekerjaan dan hasil dari pekerjaan tersebut lalu setelah itu akan ada tolak ukur untuk menilai kinerja tersebut. Tujuan dan manfaat penilaian kinerja antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, pemeliharaan sistem, dokumentasi.

Mengukur kinerja karyawan dapat melalui beberapa tahap antara lain, jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama. Dalam sebuah perusahaan yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan yaitu karyawan itu sendiri, rekan sekerja atau sejawat, atasan, bawahan menilai atasan dan dari luar organisasi yaitu penilaian dilakukan oleh pelanggan. Pelanggan dapat menilai kinerja seorang karyawan biasanya melalui kotak kritik dan saran, kuisioner, maupun dari memilih tingkat kepuasan (Bangun, 2012:234).

Dalam penilaian kinerja pada karyawan mempunyai peranan penting untuk memotivasi karyawan agar karyawan selalu dalam senang untuk melaksanakan tugasnya. Pekerja untuk menyelesaikan tugas yang diemban tentunya pekerja tersebut harus didukung dengan kemampun secara fisik maupun secara manajerial sehingga dapat menopang apa yang ditugaskan dengan baik (Mulyadi, 2015:108).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu (Tannady, 2017:154).

Perusahaan sendiri merupakan perusahaan yang sudah berdiri sejak tahun 1946 yang bergerak di bidang pembuatan rokok pada zaman kolonial Belanda, pemilik memilih nama Oepet karena pada zaman Belanda belum ditemukan kertas linting dan korek api. Pabrik rokok PT. Ongkowidjojo terletak di jalan Raya Gadang nomor 22 dan jalan Kolonel Sugiono 28/80, dengan letak perusahaan yang strategis dan sistem kerja yang teratur maka pabrik rokok PT. Ongkowidjojo dapat berlangsung lama hingga saat ini meskipun banyak pesaing baru yang mulai muncul namun ciri khas yang dimiliki pabrik rokok PT. Ongkowidjojo atau yang

lebih dikenal dengan nama Oepet mampu memenangkan penghargaan *Top Asean Bussiness Global*. PT. Ongkowidjojo sendiri, sangatlah diperlukan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena kinerja karyawan di pabrik rokok tersebut sudah baik untuk itu motivasi sangatlah berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Rokok PT. Ongkowidjojo Malang”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah signifikansi pengaruh motivasi kerja karyawan yang meliputi kebutuhan fisiologis (X1), kebutuhan rasa aman (X2) , kebutuhan sosial (X3), kebutuhan harga diri (X4), dan kebutuhan aktualisasi diri (X5) baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan di pabrik rokok PT. Ongkowidjojo?
2. Diantara kelima hierarki kebutuhan tersebut, hierarki kebutuhan manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di pabrik rokok PT. Ongkowidjojo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

- a. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja karyawan yang terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri baik secara simultan

maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan di pabrik rokok PT. Ongkowidjojo.

- b. Untuk mengetahui hierarki kebutuhan manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pabrik rokok PT. Ongkowidjojo.

2. Manfaat

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk mendalami teori motivasi kerja karyawan dan merealisasikannya secara nyata dalam bentuk penelitian yang dapat berguna untuk ke depannya.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat berguna sebagai saran untuk memperbaiki kinerja karyawan di perusahaan agar perusahaan dapat lebih meningkatkan kredibilitasnya.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini digunakan sebagai referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama.