

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN GUDANG PADA PT.SICEPAT EKSPRES INDONESIA CABANG PEKANBARU

**Diana Sri Dewi
Jeki Tri Cahyono**

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIER)
Jl. H.R Soebrantas KM 12 Pekanbaru 28293
Email : dewisri.diana.84@gmail.com*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATION OF THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT.SICEPAT EKSPRES INDONESIA BRANCH PEKANBARU

This research was at PT.Sicepat Ekspres Indonesia - Branch Pekanbaru in 2021. The purpose of research is know whether motivation work significant of the performance of an employee at PT.Sicepat Ekspres Indonesia - Branch Pekanbaru. Population in this research is population in research it is all warehouse employees of PT. Sicepat Ekspres Indonesia Pekanbaru Branch, totaling 60 people in 2021. Because population in research this is a little hence writers use of a whole population that there is to are only sampled. Based on the values t obtained t count of 5,670 while value t table was in 2,00247 which means t count = 5,670 > 2,00247 then H_0 turned down and H_a received is the motivation work of the performance of warehouse employees of at PT.Sicepat Ekspres Indonesia - Branch Pekanbaru . The motivation work of the performance at warehouse employees of at PT.Sicepat Ekspres Indonesia - Branch Pekanbaru of 36,1% and 63,9% influenced by the other factors that are not pursuing in this research . The research showed that motivation work have had a positive impact and significant of the performance at warehouse employees of at PT.Sicepat Ekspres Indonesia - Branch Pekanbaru. With the regression equation is linear simple as follows: $Y = 16,138 + 0,630X$. So this research to strengthen previous studies.

Keyword : Motivation work , The performance of employee.

PENDAHULUAN

Mengelola sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang teramat penting pada abad ini, demikian dikemukakan oleh Schuler dan Jackson (1997). Hingga kini pernyataan tersebut tidaklan terbantahkan, mengingat SDM menjadi sentral dalam pencapaian tujuan organisasi. Jadi, manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi

atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim, sampai dengan masa pensiun..

Selain itu, secara eksternal persaingan yang begitu ketat dilapangan juga memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi

yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena ditangan manusialah segala inovasi akan direalisir dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Bentuk perhatian terhadap karyawan tersebut adalah dengan selalu memberi dorongan semangat atau memotivasinya agar dapat bekerja secara optimal. Motivasi kerja adalah pemberian daya pengerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Memotivasi karyawan sangatlah penting karena dengan memotivasi kinerja karyawan akan meningkat, maka dari itu perlunya perhatian dari manajemen perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja karyawannya. Kurangnya motivasi kerja pada karyawan akan menurunkan kineijanya dan karyawan tidak bekerja sesuai peraturan dan prosedur perusahaan yang akan mengakibatkan kerugian bagi perusaahaan. Motivasi kerja salah satu faktor yang sangat penting dalam mendorong seorang karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Salah satu aktivitas kerja pimpinan adalah memberikan motivasi kerja semaksimal mungkin yakni proses pemberian kegairahan untuk dapat bekerja dengan baik pada setiap organisasi.

PT.Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru yang beralamat di jalan Soekarno-Hatta Kawasan Eco-Green Industrial Estate Pekanbaru, Blok.G-24, Kelurahan Maharatu,

Kecamatan Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru merupakan perusahaan perusahaan jasa pengiriman barang yang didirikan pada tahun 2004. Di Pekanbaru dengan status sebagai Kantor Cabang yang berdiri sejak 21 Maret 2015. Kepala cabang membawahi bagian gudang dan bagian gerai/kurir. Sedangkan penelitian ini hanya pada bagian gudang yang terdiri dari sub-bagian administrasi dan keuangan, sub-bagian cheker dan driver kargo-transit. Adapun rincian jumlah karyawan gudang yang ditempatkan perusahaan yaitu:

Tabel 1.1. Data Jumlah Karyawan Bagian Gudang PT.Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru Tahun 2016 -2020

No	Uraian	Gol	Jumlah				
			2016	2017	2018	2019	2020
1	Kepala Cabang (Manager)	4	1	1	1	1	1
2	Koordinator Gudang (SPV)	3	1	1	1	1	1
3	Kepala Gudang	3	1	1	1	1	1
3	Administrasi dan Keuangan	3	6	6	6	8	10
4	Cheker	2	17	18	18	24	28
5	Driver Kargo	2	3	3	3	4	5
6	Driver Transit	1	9	10	10	12	14
Jumlah Karyawan			38	40	40	51	60

Sumber :PT.Sicepat Ekspres, Pekanbaru 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah karyawan mengalami perubahan jumlah setiap tahunnya. Pada tahun 2016 dan tahun 2017 jumlah karyawan mengalami peningkatan menjadi 40. Kemudian tahun 2018 tetap dan tahun 2019 mengalami perubahan menjadi 51 orang. Tahun 2020 meningkat lagi menjadi 60 orang karyawan.

Menurut penulis, perputaran atau pengunduran diri karyawan merupakan fakta yang terjadi pada perusahaan ini. Inilah juga yang menarik bagi penulis untuk melakukan penelitian lebih jauh tentang fenomena ini. Tingkat motivasi karyawan dapat juga dilihat dari tingkat gaji, insentif serta tunjangan lainnya. Berikut ini indikator

motivasi kerja karyawan, hal ini dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut :

Tabel.1.2 Data Total Gaji, Insentif, THR dan BPJS Karyawan Bagian Gudang PT.Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan	Gaji	Tunjangan kerajinan	THR	BPJS
2016	38	847.459.068	72.000.000	Ada	Ketenagakerjaan
2017	40	952.201.200	84.000.000	Ada	Ketenagakerjaan
2018	40	1.012.980.000	84.000.000	Ada	Ketenagakerjaan
2019	51	1.549.767.264	96.000.000	Ada	Ketenagakerjaan
2020	60	1.855.671.000	108.000.000	Ada	Ketenagakerjaan

Sumber :PT.Sicepat Ekspres, Pekanbaru 2021

Dari tabel. 2, terlihat perkembangan tingkat gaji, tunjangan insentif karyawan Bagian Gudang PT.Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru, terjadi peningkatan setiap tahunnya sesuai peraturan pemerintah. Namun tambahan diluar gaji hanya tunjangan kerajinan absen dalam sebulan masing-masing karyawan yang rajin mendapat Rp.200.000. Perlu juga dijelaskan bahwa sekitar 30 persen karyawan merupakan karyawan baru yang masih training dan belum dibayar sesuai UMR Kota Pekanbaru Rp.2.981.000. Pada masa training (3 bulan) ini karyawan menerima Rp.1.600.000 bila kinerja meningkat pada 3 bulan kedua, maka dapat di rekomendasikan sebagai karyawan dengan gaji sesuai UMR Kota Pekanbaru.

Sebagai penjelasan bahwa tidak semua karyawan mendapat BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, yaitu hanya karyawan yang sudah menerima gaji sesuai UMR Kota Pekanbaru atau yang sudah lepas *training*. Masalah lainnya adalah promosi jabatan hanya berdasarkan penilaian kepala gudang, hingga prestasi masing-masing karyawan tidak kelihatan langsung oleh pimpinan pusat atau pimpinan wilayah.

Selain hal tersebut diatas bahwa dalam bekerja kita perlu sangat hat-hati, karena masih ditemuainya setiap bulan terjadi kehilangan barang. Dampak langsungnya adalah pemotongan gaji antara Rp.200.000 sampai Rp.400.000 per orang karyawan. Hal ini sangat memberatkan karyawan, terutama yang masih training. Namun bila karyawan bekerja tanpa salah, disiplin masuk maupun pulang, memiliki kecepatan kerja dan mampu bekerjasama maka perusahaan memberikan penghargaan berupa Sertifikat untuk karyawan terbaik.

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan Bagian Gudang PT.Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru, bahwa aktifitas karyawan yaitu administasi dan keuangan, kemudian cheker barang masuk untuk kirim ke alamat, driver pengantar dalam kota dan driver transit yaitu mengantarkan ke titik-titik lintas yang sudah ditentukan. Maka ukuran kinerja karyawan Bagian Gudang PT.Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru dapat dilihat dari jumlah komplin yang masuk dari pelanggan dan jumlah kasus penyelewengan uang barang COD. Berikut tabel kinerja karyawan Bagian Gudang PT.Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru :

Tabel 1.3 : Data Target dan Realisasi Kerja karyawan Bagian Gudang PT.Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru

No	Uraian	Realisasi				
		2016	2017	2018	2019	2020
1.	Pemilahan tepat waktu sesuai alamat dan jalur pengiriman (90% harus terpenuhi)	95%	95%	100%	87%	89%
2.	Komplain Pelanggan Maksimum 5 % dari total barang yang diantar.	0%	1%	1%	0%	1%
3	Jaminan keamanan barang dan uang pembayaran barang setelah sampai (COD). Maksimum 3 <i>customer</i> yang complian dalam setahun	Tidak ada kasus	Tidak ada kasus	ada 3 kasus	ada 2 kasus	ada 5 kasus

Sumber :PT.Sicepat Ekspres, Pekanbaru 2021

Dari tabel, 1.3 dapat dilihat bahwa realisasi pemilahan selama lima tahun masih

bermasalah terutama pada tahun 2019 tercapai 87% dan tahun 2020 tercapai 89%. Karena pengiriman paket makin meningkat dan semakin menjangkau pelosok Riau; yang masih bermasalah transportasi hingga bagian gudang pun ikut menerima sanksi keterlambatan sampai. Sedangkan komplain pelanggan masih dibawah standar, karena kasus kehilangan tidak pernah terjadi. Karena bagian cheker akan melaporkan segera bila ada kejanggalan barang yang dimaksud. Menariknya komplain pelanggan justru meningkat untuk pengiriman barang yang pembayaran melalui kurir yang dititipkan dengan driver. Tahun 2020 ada 5 kasus dan karyawannya diberhentikan dan begitu juga pada tahun 2019 dan tahun 2018.

Semakin kuat motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan (Rivai & Sagala, 2013). Motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2015). Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Berarti, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi

akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis dalam penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan karyawan Bagian Gudang PT.Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru”.

Menurut Hasibuan (2016:110) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011: 2), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara lebih lanjut menjelaskan, Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembang individu pegawai.

Kata *kinerja* merupakan terjemahan dari bahasa Inggris, yaitu dari kata *Performance*. Kata *Performance* berasal dari kata *to perform* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, untuk kerja atau menampilkan kerja. Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, atau kemampuan kerja.

Menurut Mangkunegara (2011:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja

secara kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2014:94) kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil karya yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2011:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor Motivasi (*motivation*).

- a. Faktor Kemampuan, Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right in the right place, the right man in the right job*).
- b. Faktor Motivasi, Motivasi tumbuh dari sikap (*attitude*) seorang pegawai yang menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu menurut Suparyadi (2015:313-315) :

1. *Kuantitas*. Kuantitas adalah sejumlah keluaran (*output*) yang dihasilkan oleh karyawan dalam membuat barang untuk dikonsumsi atau digunakan oleh pelanggan. Kuantitas atau hasil kerja karyawan ini diukur dengan menghitung besaran persentase kesesuaiannya dengan target yang ditentukan oleh organisasi

atau perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai target, kurang dari target.

2. *Kualitas*. Kualitas adalah spesifikasi dari barang, seperti bahan baku, desain, keandalan, dan manfaat dari barang yang dihasilkan oleh karyawan dibandingkan dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Pengukuran kualitas ini dilakukan dengan cara menghitung besaran persentase kesesuaiannya dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah sudah sesuai dengan standar, kurang dari standar, atau melebihi standar yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.
3. *Ketepatan waktu*. Ketepatan waktu adalah sejauh mana karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dapat memenuhi tenggat waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Tenggat waktu yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan dapat diukur dengan jam, hari atau bulan dalam melaksanakan pekerjaan dari awal hingga barang yang di hasilkan siap untuk dikonsumsi atau digunakan oleh konsumen.
4. *Kreativitas*. Kreativitas merupakan kemampuan karyawan untuk mengembangkan gagasan atau daya cipta guna mempercepat atau memperlancar pelaksanaan pekerjaannya, dan mengatasi hambatan atau masalah yang timbul. Untuk mengukur kreativitas ini dipergunakan tingkat intensitas dari gagasan-gagasan baru yang dikemukakan oleh karyawan dalam rangka memperlancar pelaksanaan pekerjaannya.
5. *Kerjasama*. Kerjasama merupakan perilaku karyawan dalam berhubungan dengan orang lain (atasan, rekan kerja, bawahan, pihak eksternal) dalam melaksanakan suatu pekerjaan, baik yang

bersifat rutin maupun proyek. Untuk mengukur kerjasama ini digunakan hasil evaluasi terhadap hubungannya dengan orang lain seperti ada atau tidaknya konflik antarkaryawan, saling membantu, dan sinergi kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi sangat penting karena motivasi dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaannya kepada bawahannya agar dapat dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2016:143) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Di sisi lain menurut Arhipen Yapentra (2015 : xx) Kepuasan kerja bukan sekedar memberikan insentif, tapi karyawan juga membutuhkan motivasi, pengakuan atas hasil kerja, suasana kerja yang tidak monoton, adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi.

Menurut Hartatik (2014: 159) Motivasi diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri maupun dari luar.

Menurut Gitosudarmo dalam Sutrisno (2013:109) motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu agar tercapai kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Menurut Mangkunegara (2011:93) motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan yakni kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Dari berbagai pendapat mengenai definisi motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang yang tumbuh, dalam melakukan tindakan secara maksimal, sehingga mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk dapat menghasilkan kerja yang berkualitas maka, seorang pegawai sangat membutuhkan motivasi kerja dari dalam dirinya, yang dapat mempengaruhi semangat kerja dalam peningkatan kinerjanya.

Dalam Hasibuan (2016:150) Ada dua jenis motivasi, yaitu :

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi Positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan

akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. *Motivasi Negatif (Insentif Negatif)*

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2011:100) diantaranya :

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Menurut Chung dalam Hasibuan (2016: 180) bahwa motivasi seseorang pekerja itu melibatkan 2 faktor, yaitu:

- 1) Faktor individual, seperti kebutuhan-kebutuhan (*needs*) tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitudes*), kemampuan (*abilities*).
- 2) Faktor organisasional, seperti pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*coworkers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job it self*).

Menurut Abraham Maslow dalam Emron Edison dkk (2016: e176-178) ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki. Selanjutnya dalam penelitian ini menjadi indikator yaitu:

1. **Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Need*)**. Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapat makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman.
2. **Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)**. Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini tereflesikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, jenis pekerjaan yang aman, dan jaminan hari tua.
3. **Kebutuhan untuk disukai (*Affection needs atau belonging needs*)**. Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhinya kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.
4. **Kebutuhan harga diri (*Esteem Need*)**. Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan

mendapatkan pengakuan serta penghargaan dari orang lain.

5. **Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi Diri (Self Actualization needs).** Ini merupakan kebutuhan pada hirarki tertinggi, yaitu: memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016 : 64). Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Diduga Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan bagian Gudang Pada PT.Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru”

Adapun yang menjadi variabel penelitian ini adalah :

1. Variabel Motivasi Kerja (X) sebagai variabel bebas (Mempengaruhi)
2. Variabel Kinerja Karyawan (Y), yaitu Variabel terikat (Dipengaruhi)

METODE

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli yaitu diperoleh dari konsumen melalui kuesioner.
- b. Data sekunder, yaitu sumber data penelitian secara tidak langsung melalui media perantara dan sudah diolah. Data ini diambil dari data-data yang telah dimiliki oleh pihak terkait, seperti sejarah PT.Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru, Struktur Organisasi, dan data-data yang mendukung lainnya.

Menurut Sugiyono (2012: 61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang yang ditentukan oleh penelitian untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya.. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian gudang PT.Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru berjumlah 60 orang.

Menurut Sugiyono (2013: 149) : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Teknik pengambilan sampel dilakukan melalui sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2012:68). Dengan demikian berdasarkan teori diatas, maka yang menjadi sampel yang diteliti adalah 59 karyawan, tidak termasuk peneliti.

Dalam penulisan ini untuk menentukan nilai jawaban setiap pertanyaan, maka penulis menggunakan skala likert yang masing-masing jawaban responden diberikan skor 1-5 yaitu :

Adapun skala yang digunakan adalah :

- | | |
|------------------------|--------|
| a. Sangat Setuju | skor 5 |
| b. Setuju | skor 4 |
| c. Cukup Setuju | skor 3 |
| d. Tidak Setuju | skor 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | skor 1 |

Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2012:13) penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variable mandiri baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan variabel lain.

Menurut Sugiyono (2008:7) Jenis penelitian Kuantitatif merupakan penelitian berupa angka-angka dan analisa menggunakan statistik.

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan atau kelayakan instrument yang digunakan untuk mengukur apa yang akan diukur. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Kriteria pengambilan keputusan untuk validitas adalah ditentukan apabila nilai r hitung yang dinyatakan dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* $> r$ tabel pada $df = n-2$ dan $= 0,05$ Syofian Siregar (2014:77) maka indikator dikatakan valid / sah.

Uji reliabilitas

Menurut Arikunto (2012:221) reabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Tingkat reabilitas suatu item dapat dilihat dari hasil uji statistic *Cronbach Alpha*. Suatu kontruksi dikatakan realibel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

Uji Normalitas. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Kita dapat melihatnya dari *normal probability plot* yang membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data yang akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Menurut Imam Ghozali (2012: 35) Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal. Apabila data jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi tidak normal.

Uji Hipotesis. Regresi linier Sederhana. Regresi Linear Sederhana adalah Metode Statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara Variabel Faktor Penyebab (X) terhadap

Variabel Akibatnya. Faktor Penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X atau disebut juga dengan Predictor sedangkan Variabel Akibat dilambangkan dengan Y atau disebut juga dengan Response. Regresi Linear Sederhana atau sering disingkat dengan SLR (Simple Linear Regression) juga merupakan salah satu Metode Statistik yang dipergunakan dalam produksi untuk melakukan peramalan ataupun prediksi tentang karakteristik kualitas maupun Kuantitas.

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Dimana :

Y= Variabel Kinerja
(Dependent)

X= Variabel Motivasi
(Independent)

a=konstanta

b = koefisien regresi (kemiringan) besaran Response yang ditimbulkan oleh Predictor

ϵ = standar of error 10%.

Uji_t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel X (Motivasi) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Secara terpisah atau parsial pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang akan dapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dari derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) sebesar $n-k$ dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berarti hipotesa diterima, maksudnya ada pengaruh yang positif dan berarti antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

b. Jika $T_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berarti hipotesa ditolak, maksudnya tidak ada pengaruh yang positif dan berarti antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

3.7.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah 1 dan 0. Syarat koefisien determinasi (R^2) = 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel dependen adalah sempurna ataupun kuat. Jika koefisien determinasi = 0 maka tidak ada sedikitpun sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen (Duwi Priyatno. 2012 :66) .

HASIL

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Gudang Pada PT.Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru, maka dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif memberikan Hasil tanggapan responden pada variabel Motivasi dengan nilai rata-rata 3,44 disimpulkan bahwa dalam kategori setuju. Begitu juga variabel kinerja dengan nilai rata-rata 3,76 juga disimpulkan dalam kategori setuju.
2. Uji validitas juga menyimpulkan bahwa alat penelitian dalam penelitian ini adalah valid dimana diketahui nilai r hitung seluruh pernyataan variabel Motivasi $> 0,2564$. Artinya bahwa item – item yang digunakan untuk mengukur masing -masing variabel dinyatakan valid dengan total butir pernyataan dalam kuesioner yakni 20 pernyataan dimana 10 pernyataan variabel motivasi dan 10 pernyataan variabel kinerja.
3. Jika koefisien alpha yang dihasilkan $> 0,6$, maka indikator tersebut dikatakan

reliable atau dapat dipercaya. diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel $> 0,6$ artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya.

4. Data menyebar disekitar diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya / grafik histogram, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan pola distribusi normal.
5. Diperoleh kontribusi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Gudang Pada PT.Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru sebesar 36,1% sedangkan 63,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
6. Hasil uji hipotesis, maka tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 5,670 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,00247 yang berarti t hitung ($5,670$) $>$ t tabel ($2,00247$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti Motivasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan bagian Gudang Pada PT.Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru..
7. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dengan persamaan regresinya menjadi:
 $Y = 16,138 + 0,630X$.

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a. *Constant* (a) sebesar 16,138 artinya jika variabel bebas X (Motivasi) nilainya 0 maka Kinerja Karyawan bagian Gudang Pada PT.Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru sebesar 16,138
- b. Koefisien regresi variabel X (Motivasi) sebesar 0,630 artinya jika Motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,630. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi dengan Kinerja Karyawan bagian Gudang Pada

PT.Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru. Semakin baik motivasi maka kinerja juga semakin meningkat. Berikut tabel 1.4 tentang hasil pengolahan regresi linear sederhana :

Tabel : 1.4 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.138	3.866		4.174	.000
Motivasi	.630	.111	.601	5.670	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

PEMBAHASAN

Secara umum dapat diberikan kesimpulan bahwa hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja.

Sebagaimana yang disampaikan Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2013 : 389-390) lebih spesifik mengatakan bahwa, “Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja.”

Kinerja dapat tergantung akan faktor internal individu, faktor lingkungan sekitarnya dan yang kemudian terjadi proses motivasi yang dimana perusahaan dapat mengenali masalah dan memperbaiki kinerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal kepada karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Pembahasan juga dapat disimpulkan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu

dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Gudang Pada PT.Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru, maka dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel motivasi terdapat nilai terendah pada pernyataan yang berbunyi “Gaji yang diterima sesuai dengan hasil pekerjaan yang diselesaikan untuk memenuhi kebutuhan fisiologis”. Artinya gaji yang diterima karyawan bagian gudang PT.Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru belum dapat memenuhi kebutuhan dasar kebutuhan paling dasar, seperti mendapat makanan, air, udara, dan istirahat. Oleh karena itu disarankan kepada pimpinan PT.Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru untuk dapat meningkatkan gaji yang diterima karyawan setiap bulan.

Berdasarkan hasil rekapitulasi variabel kinerja terdapat nilai terendah pada pernyataan ke-1 yang berbunyi “Saya sudah melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan”. Artinya hasil kerja (kinerja) karyawan belum sesuai target yang ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu disarankan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.

Diperoleh kontribusi Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Gudang Pada PT.Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru sebesar 36,1% sedangkan 63,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis, maka tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar 5,670 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,00247 yang berarti t hitung (5,670) > t tabel (2,00247) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berarti Motivasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan bagian Gudang Pada PT.Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru..

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dengan

persamaan regresinya menjadi: $Y = 16,138 + 0,630X$.

Untuk peneliti berikutnya agar menambahkan variabel penelitian dan memperluas cakupan penelitian. Misalnya variabel kompensasi, kepuasan atau kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Purwoto. 2010. Panduan Laboratorium Statistik Inferensial. Jakarta: Grasindo.
- Duwi Priyatno, 2010. Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran. Gaya Media, Yogyakarta.
- Edison, Emron dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi), Bandung: CV. Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu, SP., 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. AP., 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rika Safriani. 2016. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Skripsi: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Rasdi & Co.
- Sutrisno, Edy.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Suparyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menciptakan keunggulan bersaing berbasis kompetensi SDM*. Penerbit Andi. Yogyakarta
- Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri, 2016. Jurnal: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Universitas Telkom. Jurnal Computech & Bisnis, Vol. 10, No 2, Desember 2016, 119-127
- Sri Novi Agustini. 2013. Universitas Pendidikan Indonesia. Skripsi: "Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Inti (persero) Bandung"
- Sugiyono, 2012, *Statistika Untuk Penelitian*, CV Alfabeta, Bandung
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Manajemen*, CV Alfabeta, Bandung.
- Yapentra, Arhipen, 2015 *Analisis Kinerja pada Perawat RSUD Tipe C Di Provinsi Riau, Jurnal Daya Saing, Vol.1 No.2* Komunitas Manajemen Kompetitif, Pekanbaru.