BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Penelitian dilakukan di lokasi PT. Global Mentari, di jalan Raden Patah No. 39 RT. 001 RW. 013, Lebak Gede, Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40132. Telepon (022) 76169788 / 2533629, Fax (022) 2502529, *website* : www.mentaritour.com email : info@mentaritour.com

4.1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Global Mentari Bandung adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pariwisata dimana kami akan membantu menyiapkan fasilitas untuk berwisata, perjalanan dinas atau studi kunjungan baik dalam negeri maupun luar negeri dengan seluruh destinasi.

PT. Global Mentari Bandung memberikan kemudahan kepada konsumen untuk mempersiapkan semua kebutuhan dan persiapan perjalanan, baik bisnis atau wisata sehingga semua perjalanan yang dilakukan memberikan kepuasan dengan harga yang bersaing.

PT. Global Mentari berdiri pada tanggal 01 September 2004, bertempat di jalan Raden Patah No. 39 Bandung. Saat ini, Mentari Tour dipimpin oleh Ibu Nuning W. Sutrisno.

PT. Global Mentari memiliki beberapa surat izin dan sertifikat, diantaranya yaitu telah mendapatkan Sertifikat Keanggotaan Penuh oleh Assosiasi

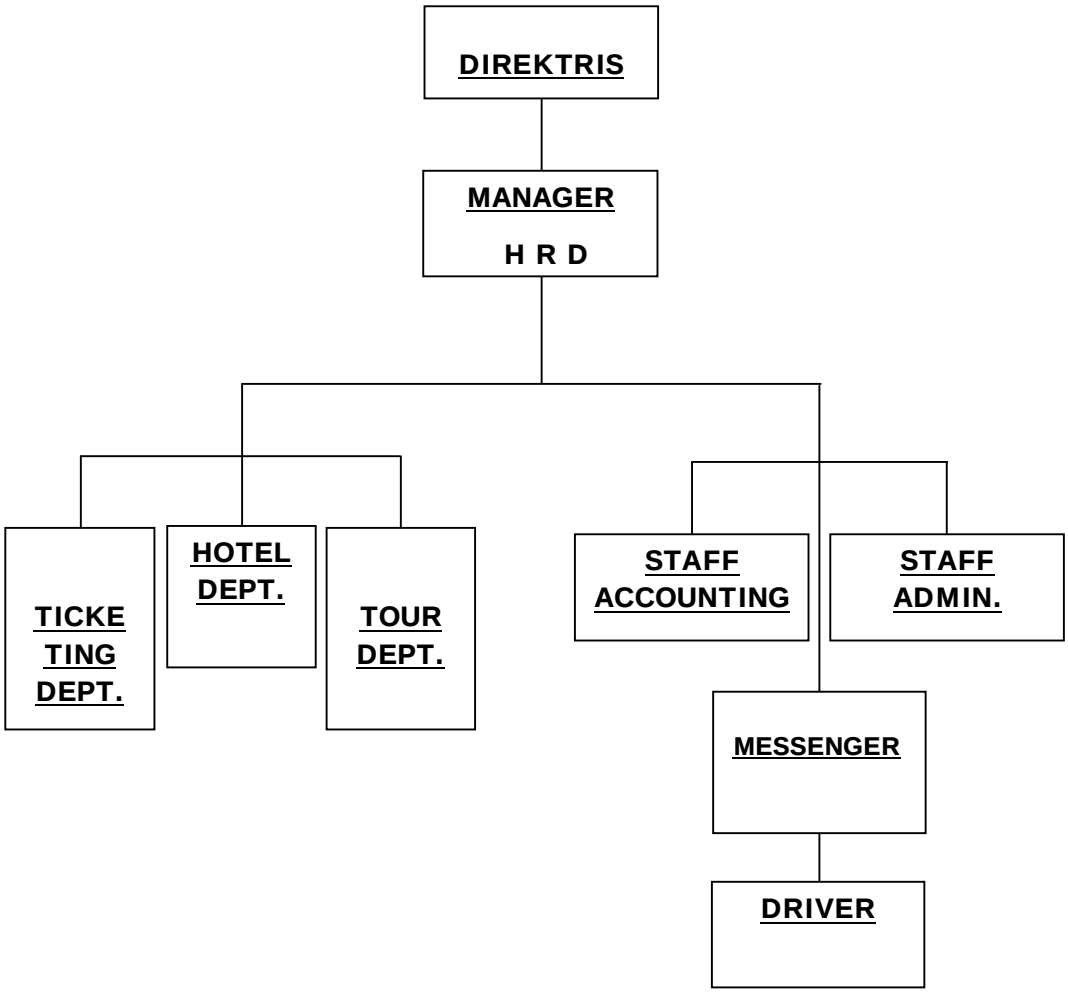
Perusahaan Perjalanan Indonesia (ASITA) pada tanggal 28 September 2004 di Jakarta. Tanda Daftar Perusahaan Perseroan Terbatas (PT) pengesahan Menteri Kehakiman dan Ham nomor C-252997.HT.01.01.TH.2004. Memiliki Kartu Herregistrasi Izin Usaha Kepariwisataan Nomor : 556/Herr SIUK-532/BPMPPT 08 September 2009. Memiliki surat izin nomor : 503/IG-6304/BPMPPT tentang izin gangguan pada tanggal 31 Desember 2008. Memiliki surat izin domisili perusahaan nomor : 23/IP/X/2008 pada tanggal 17 Oktober 2008. Memiliki Surat Pengukuhan Pengusaha Kena Pajak No : PEM-00241/WPJ.09/KP.0203/2011 pada tanggal 27 Januari 2011. Memiliki Surat Keterangan Terdaftar dari Kementerian Keuangan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pajak nomor : PEM-00240/WPJ.09/KP.0203/2011 pada tanggal 27 Januari 2011.

Visi dari PT. Global Mentari Bandung adalah “memiliki keunggulan dalam kualitas dan daya saing sehingga menjadi rekan perjalanan terbaik di Indonesia”.

Misi dari PT. Global Mentari Bandung adalah “menjadikan perusahaan jasa yang terbaik yang dimana dapat memberikan pelayanan-pelayanan yang terbaik untuk pelanggan.

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Adapun struktur organisasi yang terdapat pada PT. Global Mentari Bandung dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Global Mentari Bandung

Sumber ; PT. Global Mentari Bandung

4.1.3 *Job Description*

Adapun deskripsi mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawab pada PT. Global Mentari Bandung adalah sebagai berikut :

1. Direktris
    a. Bertanggung jawab atas segala kegiatan usaha perusahaan baik secara teknis maupun non teknis.
    b. Melaksanakan pimpinan harian dan koordinasi antara Manager HRD dan bawahannya.
    c. Menandatangani perjanjian dan kontrak-kontrak.
    d. Menentukan kebijakan mengenai keuangan, kepegawaian, tata usaha, serta rencana induk perusahaan.
    e. Memutuskan setiap anggaran belanja perusahaan.
    f. Hadir setiap rapat dengan klien dalam setiap kesempatan.
    g. Aktif dalam kegiatan promosi produk-produk layanan perusahaan dalam setiap kesempatan.
    h. Mewakili perusahaan dalam ikut serta disetiap keanggotaan asosiasi kepariwisataan dan asosiasi lain.
    i. Mengemban tugas-tugas lain yang berkaitan dengan fungsinya.
2. Manager HRD
    a. Melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja.
    b. Berkoordinasi dengan direktur dan karyawan lainnya,
    c. Pengembangan dan evaluasi karyawan di perusahaan.
    d. Membuat jadwal pelatihan bagi karyawan.

e. Ikut serta dalam setiap kegiatan diluar kantor.

f. Memberikan kompensasi terhadap karyawan di perusahaan.

3. Departemen Tiketing

a. Memberikan pelayanan yang maksimal kepada konsumen.

b. Memberikan tiket pemesanan kepada konsumen.

c. Mencatat data-data konsumen yang akan melakukan perjalanan.

d. Membuat laporan-laporan perjalanan setiap keberangkatan.

4. Departemen Hotel

a. Menawarkan jasa reservasi hotel kepada konsumen.

b. Menyediakan jasa informasi reservasi hotel.

c. Mencatat data-data konsumen yang melakukan pemesanan hotel.

d. Membuat laporan-laporan pemesanan hotel.

5. *Tour* Departemen

a. Menyetujui pengadaan buku-buku panduan berwisata.

b. Menyusun anggaran pendapatan dan pengeluaran divisi.

c. Mengarahkan proses yang harus diambil bawahannya guna mencapai target secara efektif dan efisien.

d. Meneliti dan menyetujui setiap laporan penjualan, pelaksanaan dan penyelesaian di setiap *tour*.

e. Mengelolah dan mengoptimalisasi laporan penjualan perjalanan.

f. Menjalin hubungan baik dengan semua instansi yang berkaitan dengan *tour*.

6. Staf *Accounting*
    a. Mengelolah dan mengoptimalisasi setiap laporan penjualan produk.
    b. Menjalin kerjasama yang baik antar setiap departemen.
    c. Mencatat laporan-laporan keuangan dari semua departemen.
    d. Mengelolah semua data keuangan dengan seluruh kegiatannya yang meliputi laba/ rugi, kas, pengeluaran perusahaan.
7. Staf Administrasi
    a. Mengawasi keluar masuknya surat yang ada di perusahaan.
    b. Memperhatikan dan menyiapkan segala kebutuhan alat-alat kantor maupun alat-alat *tour*.
    c. Membuat laporan-laporan persediaan barang.
    d. Memeriksa seluruh data kehadiran karyawan.
    e. Menjaga dan melakukan pembaharuan setiap informasi administrasi.
8. *Messenger*
    a. Memberikan pelayanan jasa pengantaran tiket dengan baik.
    b. Menjaga keamanan pengantaran surat dan tiket.
    c. Tepat waktu dalam pengantaran ke konsumen.
9. *Driver*
    a. Menerima dan memeriksa jadwal keberangkatan dari tiketing dan dari *tour*.
    b. Melakukan perjalanan yang diberikan oleh kepala bagian perusahaan.
    c. Senantiasa selalu menjaga sikap selama membawa konsumen.

4.1.4 Aktivitas Perusahaan

Aspek kegiatan PT. Global Mentari Bandung adalah sebagai berikut :

a. *Internasional & Domestic Air Tickets* adalah pelayanan pembelian tiket pesawat secara *online* untuk perjalanan kemancanegara (Internasional) dan berbagai kota di Indonesia (Domestik)
b. *Domestic & Worlwide Hotel Reservation* adalah pelayanan pemesanan kamar hotel di berbagai kota di mancanegara (Internasional) dan di Indonesia (Domestik).
c. *Domestic, Inbound & Outbound Package Tour* adalah pelayanan perjalanan keluar dan dalam Kota Bandung
d. *Handling of Travel Documents* (*Visa*, *Passport, ID, etc*) adalah pelayanan pengurusan dokumen perjalanan seperti *Visa*, *Passport*, *ID*, dan lain-lain
e. Umroh dan Haji adalah pelayanan perjalanan Haji dan Umrah
f. *Incentive Tour* adalah pelayanan kastemisasi perjalanan keluar dan dalam kota Bandung
g. MICE (*Meeting*, *Incentive*, *Convention*, *Event*) adalah pelayanan penyelenggaraan *Meeting*, *Incentive*, *Convention*, dan *Event*/ Kegiatan

4.2. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, terkumpul data primer yang diambil dari 39 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap pelaksanaan outbound, motivasi, dan produktivitas karyawan di lingkungan kerja PT. Global Mentari Bandung. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Laki-laki	27	69,23%
2	Perempuan	12	30,77%
	Total	**39**	**100**

Sumber : Data Diolah

Pada tabel 4.1, dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan dari PT. Global Mentari Bandung yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 27 orang atau sebesar 69,23% dari total responden. Sementara pegawai yang berjenis kelamin perempuan hanya ada sebanyak 12 atau sebesar 30,77%. Hal ini perusahaan lebih memprioritaskan laki-laki karena tingkat pekerjaan yang berat (*mobile*).

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Distribusi Responden Menurut Usia

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	≤ 25 Tahun	4	10,26%
2	26 - 30 Tahun	12	30,77%
3	31-35 Tahun	17	43,59%
4	≥ 35 Tahun	6	15,38%
	Total	**39**	**100%**

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan usia seperti tampak pada tabel 4.2, dapat dilihat paling banyak karyawan dari PT. Global Mentari Bandung yang menjadi responden berusia antara 31 - 35tahun, yaitu sebanyak 17 responden atau sebesar 43,59% dari total responden, disebabkan karena perusahaan mencari karyawan dengan usia produktif yang orientasi kerjanya tinggi. Disusul kemudian responden yang berusia ≤ 25 tahunsebanyak 4 orang atau sebesar 10,26% dari total responden, 26-30tahunsebanyak 12 orang atau sebesar 30,77% dari total responden dan ≥ 35 tahunsebanyak 6 orang atau sebesar 15,38% dari total responden. Hal ini perusahaan memprioritaskan usia produktif karena memiliki pengalaman yang matang.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Distribusi Responden Menurut Pendidikan

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	SLTA	10	25,64%
2	Diploma	10	25,64%
3	Sarjana	19	48,72%
	Total	**39**	**100%**

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan pendidikan seperti tampak pada tabel 4.3 di atas, dapat dilihat paling banyak karyawan dari PT. Global Mentari Bandung yang menjadi responden adalah berpendidikan sarjana yaitu sebanyak 19 responden atau sebesar 48,72% dari total responden. Disusul kemudian responden yang berpendidikan Diplomadan SLTA masing-masing sebanyak 10 orang atau sebesar 25,64% dari

total responden. Hal ini perusahaan memprioritaskan lulusan sarjana karena tingkat kerja yang tinggi dan karyawan harus mampu berfikir kreatif.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	≤2 Tahun	10	25,64%
2	2 - 5 Tahun	10	25,64%
3	>5 Tahun	19	48,72%
	Total	**39**	**100%**

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan masa kerja seperti tampak pada tabel 4.4 di atas, dapat dilihat paling banyak karyawan dari PT. Global Mentari Bandung yang menjadi responden memiliki masa kerja antara > 5 tahun, yaitu sebanyak 19 orang atau sebesar 48,72% dari total responden. Disusul kemudian responden yang memiliki masa kerja kurang dari 2tahun sebanyak10 orang atau sebesar 25,64% dari total responden. Sementara responden yang memiliki masa kerja antara 2 – 5 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 25,64% dari total 39 responden. Hal ini perusahaan memiliki standar kinerja yang tinggi.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis desktiptif adalah analisis yang menekankan pada pembahasan data-data dan subjek penelitian dengan menyajikan data-data secara sistematik tanpa menyimpulkan hasil penelitian. Dalam penelitian ini, akan dianalisis

gambaran data tentang jumlah data berdasarkan item-item pertanyaan untuk setiap instrumen.

4.3.1 Deskriptif Pelaksanaan *Outbound*

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden secara keseluruhan mengenai variabel palaksanaan *outbound* dapat dilihat pada tabel rekapitulasi skor di bawah ini :

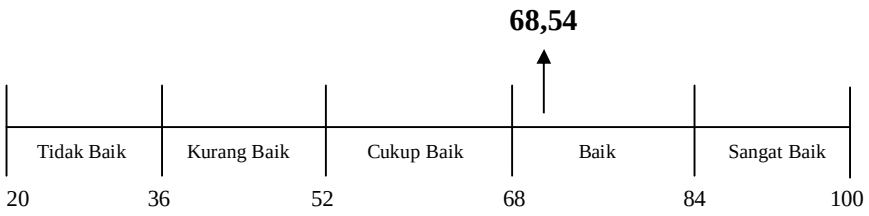
Tabel 4.5
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Outbound*

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Rancangan Pekerjaan	416	585	71,11	Baik
2	Konteks	394	585	67,35	Cukup Baik
3	Komposisi	395	585	67,52	Cukup Baik
4	Proses Kerjasama	399	585	68,20	Baik
Total		**1604**	**2340**	**68,54**	**Baik**

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas, menunjukkan bahwa terdapat satu indikator *Outbound* berupa rancangan pekerjaan yang tergolong baik dengan skor aktual sebesar 416, dengan persentase 71,11%. Sementara, tiga variabel lainnya berupa konteks dengan skor aktual 394, nilai persentase 67,35%, komposisi dengan skor aktual 395, nilai persentase 67,52% , serta proses kerjasama dengan skor aktual 399, nilai persentase 68,20%, ketiga variabel tersebut termasuk kategori cukup baik. Hal ini menjadi acuan bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan intensitas pelaksanaan *outbound* sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel 4.5 di atas diinterpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.2
Skala Penafsiran Persentase Variabel *Outbound*

Pada gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor tanggapan responden pada variabel *outbound* sebesar 68,54 berada di antara interval 68 – 84. Maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan *outbound* pada PT. Global Mentari Bandung secara umum berada dalam kriteria baik.

Berdasarkan pada indikator *Outbound*, penulis mencantumkan 12 pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.6

Keterampilan dapat Memajukan Tim

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	10	25.6	50
Setuju	4	18	46.2	72
Kurang Setuju	3	5	12.8	15
Tidak Setuju	2	6	15.4	12
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	149

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.6 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan "keterampilan para anggota dapat memajukan tim". Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 18 orang atau 46.2% menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Global Mentari Bandung keterampilan para anggota dapat memajukan Tim.

Tabel 4.7
Perbedaan Bakat Tidak Perlu

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	5	12.8	25
Setuju	4	15	38.5	60
Kurang Setuju	3	12	30.8	36
Tidak Setuju	2	7	17.9	14
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	135

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.7 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Perbedaan bakat tidak perlu diperhatikan karena merupakan masalah pribadi tiap

anggota". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 15 orang atau 38.5%, menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Global Mentari Bandung perbedaan bakat tidak perlu diperhatikan karena merupakan masalah pribadi tiap anggota.

Tabel 4.8
Memperjuangkan Kepentingan Pribadi

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	6	15.4	30
Setuju	4	12	30.8	48
Kurang Setuju	3	12	30.8	36
Tidak Setuju	2	9	23	18
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	132

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.8 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Memperjuangkan kepentingan pribadi karyawan lebih penting dibandngkan kepentingan tim ". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 12 orang atau 30.8%, menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Global Mentari Bandung memperjuangkan kepentingan pribadi karyawan lebih penting dibandngkan kepentingan tim.

Tabel 4.9
Pengoptimalan Sumber Daya melalui Pelatihan

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	3	7.7	15
Setuju	4	13	33.3	52
Kurang Setuju	3	15	38.5	45
Tidak Setuju	2	8	20.5	16
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	128

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.9 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Sumber daya pada diri karyawan dapat dioptimalkan melalui pelatihan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 15 orang atau 38.5%, menyatakan kurang setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Global Mentari Bandung kurang setuju jika sumber daya pada diri karyawan dapat dioptimalkan melalui pelatihan.

Tabel 4.10
Pelatihan hanya Meningkatkan Kerja Sama Tim

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	3	7.7	15
Setuju	4	18	46.2	72
Kurang Setuju	3	8	20.5	24
Tidak Setuju	2	10	25.6	20
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	131

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.10 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pelatihan hanya meningkatkan kerjasama tim tapi tidak dapat meningkatkan potensi diri.” Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 18 orang atau 46.2%, menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Global Mentari Bandung pelatihan hanya meningkatkan kerjasama tim tapi tidak dapat meningkatkan potensi diri.

Tabel 4.11
Kerjasama yang Baik Tercipta sebagai Hasil Pelatihan

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	6	15.4	30
Setuju	4	15	38.6	60
Kurang Setuju	3	9	23	27
Tidak Setuju	2	9	23	18
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	135

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.11 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Kerjasama yang baik dalam tim kerja tercipta sebagai hasil pelatihan.” Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 15 orang atau 38.6%, menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Global Mentari Bandung kerjasama yang baik dalam tim kerja tercipta sebagai hasil pelatihan.

Tabel 4.12
Pelatihan *Outbound* belum Cukup Meningkatkan Rasa Saling Percaya

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	7	18	35
Setuju	4	13	33.3	52
Kurang Setuju	3	8	20.5	24
Tidak Setuju	2	11	28.2	22
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	133

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.12 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Pelatihan *outbound* yang dilaksanakan belum cukup meningkatkan rasa saling percaya." Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 13 orang atau 33.3%, menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Global Mentari Bandung pelatihan *outbound* yang dilaksanakan belum cukup meningkatkan rasa saling percaya

Tabel 4.13
Keragaman Kepribadian perlu Dihargai

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	5	12.8	25
Setuju	4	13	33.3	52
Kurang Setuju	3	12	30.8	36
Tidak Setuju	2	9	23.1	18
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	131

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.13 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Keragaman kepribadian yang ada dalam satu tim perlu dihargai”. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 13 orang atau 33.3%, menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Global Mentari Bandung keragaman kepribadian yang ada dalam satu tim perlu dihargai.

Tabel 4.14
Tim harus Berkepribadian Sama

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	3	7.7	15
Setuju	4	16	41	64
Kurang Setuju	3	12	30.8	36
Tidak Setuju	2	8	20.5	16
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	131

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.14 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Sebuah tim kerja seharusnya beranggotakan orang-orang yang berkepribadian sama”. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 16 orang atau 41%, menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Global Mentari Bandung sebuah tim kerja seharusnya beranggotakan orang-orang yang berkepribadian sama.

Tabel 4.15
Menerima Kepribadian Tim

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	3	7.7	15
Setuju	4	19	48.7	76
Kurang Setuju	3	6	15.4	18
Tidak Setuju	2	11	28.2	22
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	131

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.15 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Semua anggota tim harus diterima bagaimanapun kepribadiannya". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 19 orang atau 48.7%, menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Global Mentari Bandung semua anggota tim harus diterima bagaimanapun kepribadiannya.

Tabel 4.16
Pelatihan dapat Meningkatkan Komitmen Tim

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	5	12.8	25
Setuju	4	16	41	64
Kurang Setuju	3	10	25.7	30
Tidak Setuju	2	8	20.5	16
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	135

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.16 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pelatihan yang dilaksanakan mempertinggi komitmen terhadap kelompok”. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 16 orang atau 41%, menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Global Mentari Bandung pelatihan yang dilaksanakan mempertinggi komitmen terhadap kelompok.

Tabel 4.17
Hanya Pemimpin yang Memiliki Hak dalam Menyelesaikan Konflik Tim

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	5	12.8	25
Setuju	4	14	35.9	56
Kurang Setuju	3	12	30.8	36
Tidak Setuju	2	8	20.5	16
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	133

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.17 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemimpin saja yang memiliki hak dan wewenang menyelesaikan konflik dalam tim”. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 14 orang atau 35.9%, menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Global Mentari Bandung pemimpin saja yang memiliki hak dan wewenang menyelesaikan konflik dalam tim.

4.3.2 Deskriptif Motivasi

Untuk mengetahui bagaimana hasil tanggapan responden secara keseluruhan mengenai variabel motivasi dapat dilihat pada tabel rekapitulasi skor di bawah ini :

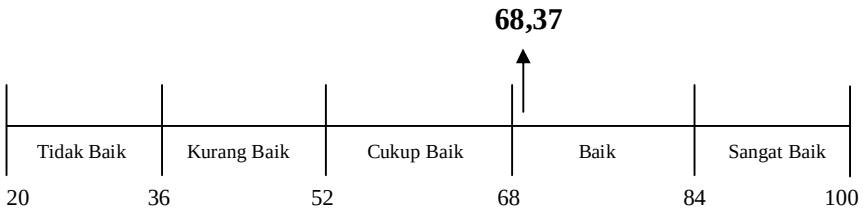
Tabel 4.18
Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Kebutuhan Fisik	545	780	69,87	Baik
2	Kebutuhan Keamanan	269	390	68,97	Baik
3	Kebutuhan Sosial	266	390	68,20	Baik
4	Harga Diri	264	390	67,69	Cukup Baik
5	Aktualisasi Diri	256	390	65,64	Cukup Baik
Total		**1600**	**2340**	**68,37**	**Baik**

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.18 diatas, menunjukkan bahwa keseluruhan indikator motivasi tergolong cukup baik. Adapun indikator Aktualisasi Diri mendapat skor terendah yaitu 65,64%. Hal ini menjadi acuan bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan motivasi karyawan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel 4.18 di atas diinterpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.3
Skala Penafsiran Persentase Variabel Motivasi

Pada gambar 4.3 diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor tanggapan responden pada variabel motivasi sebesar 68,37 berada di antara interval 68 – 84. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi pada PT. Global Mentari Bandung secara umum berada dalam kriteria baik.

Berdasarkan pada indikator motivasi, penulis mencantumkan 12 pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.19
Diskusi Bersama sebagai Cara yang Baik untuk Mempelajari Pekerjaan

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	7	18	35
Setuju	4	14	35.9	56
Kurang Setuju	3	11	28.2	33
Tidak Setuju	2	7	17.9	14
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	138

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.19 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Berdiskusi sesama karyawan adalah salah satu cara yang baik untuk

mempelajari pekerjaan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 14 orang atau 35.9%, menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Global Mentari Bandung berdiskusi sesama karyawan adalah salah satu cara yang baik untuk mempelajari pekerjaan.

Tabel 4.20
Jaminan Keselamatan mampu Meningkatkan Semangat Kerja

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	3	7.7	15
Setuju	4	14	35.9	56
Kurang Setuju	3	14	35.9	42
Tidak Setuju	2	8	20.5	16
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	129

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.20 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Adanya jaminan keselamatan meningkatkan semangat kerja". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 14 orang atau 35.9%, menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Global Mentari Bandung adanya jaminan keselamatan meningkatkan semangat kerja.

Tabel 4.21
Fasilitas Pribadi Diperlukan di Tempat Kerja

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	3	7.7	15
Setuju	4	27	69.2	108
Kurang Setuju	3	4	10.3	12
Tidak Setuju	2	5	12.8	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	145

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.21 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Kantin, kamar mandi dan toilet diperlukan di tempat kerja". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 27 orang atau 69.2%, menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Global Mentari Bandung kantin, kamar mandi dan toilet diperlukan di tempat kerja.

Tabel 4.22
Tidak tersedia kebutuhan pangan

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	4	10.2	20
Setuju	4	14	35.9	56
Kurang Setuju	3	15	38.5	45
Tidak Setuju	2	6	15.4	12
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	133

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.22 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Perusahaan tidak menyediakan makanan atau minuman bagi karyawan”. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 15 orang atau 38.5%, menyatakan kurang setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Global Mentari Bandung kurang setuju perusahaan tidak menyediakan makanan atau minuman bagi karyawan.

Tabel 4.23
Benda Pribadi yang Aman dapat Meningkatkan Konsentrasi

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	5	12.8	25
Setuju	4	12	30.8	48
Kurang Setuju	3	13	33.3	39
Tidak Setuju	2	9	23.1	18
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	130

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.23 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Rasa aman terhadap benda milik karyawan pada jam kerja berlangsung meningkatkan konsentrasi kerja”. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 13 orang atau 33.3%, menyatakan kurang setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Global Mentari Bandung kurang setuju rasa aman terhadap benda milik karyawan pada jam kerja berlangsung meningkatkan konsentrasi kerja.

Tabel 4.24
Keamanan Kurang Terjamin

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	6	15.4	30
Setuju	4	15	38.5	60
Kurang Setuju	3	13	33.3	39
Tidak Setuju	2	5	12.8	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	139

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.24 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Perusahaan kurang menjain keamanan dan keselamatan karyawan selama bekerja”. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 15 orang atau 38.5%, menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Global Mentari Bandung perusahaan kurang menjain keamanan dan keselamatan karyawan selama bekerja.

Tabel 4.25
Persaingan Sehat Membuat Karyawan Menjadi Lebih Kerja Keras

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	5	12.8	25
Setuju	4	14	35.9	56
Kurang Setuju	3	12	30.8	36
Tidak Setuju	2	8	20.5	16
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	133

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.25 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Persaingan sehat dalam lingkungan kerja membuat karyawan berusaha belajar dan bekerja lebih keras lagi". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 14 orang atau 35.9%, menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Global Mentari Bandung persaingan sehat dalam lingkungan kerja membuat karyawan berusaha belajar dan bekerja lebih keras lagi.

Tabel 4.26
Dukungan Sesama Tidak Membuat Ingin Bekerja Lebih Baik

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	3	7.7	15
Setuju	4	16	41	64
Kurang Setuju	3	14	35.9	42
Tidak Setuju	2	6	15.4	12
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	133

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.26 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Dukungan dari karyawan lain tidak membuat karyawan ingin bekerja lebih baik lagi”. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 16 orang atau 41%, menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Global Mentari Bandung dukungan dari karyawan lain tidak membuat karyawan ingin bekerja lebih baik lagi.

Tabel 4.27
Penghargaan adalah Hasil Kerja Keras

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	3	7.7	15
Setuju	4	16	41	64
Kurang Setuju	3	12	30.8	36
Tidak Setuju	2	8	20.5	16
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	131

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.27 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Penghargaan yang diperoleh karyawan adalah hasil kerja mereka”. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 16 orang atau 41%, menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Global Mentari Bandung penghargaan yang diperoleh karyawan adalah hasil kerja mereka.

Tabel 4.28
Merasa Puas Dinilai sebagai Karyawan Berprestasi Tinggi

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	7	18	35
Setuju	4	13	33.3	52
Kurang Setuju	3	8	20.5	24
Tidak Setuju	2	11	28.2	22
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	133

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.28 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Karyawan merasa puas bila dinilai oleh pemimpinnya sebagai karyawan berprestasi tinggi". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 13 orang atau 33,3%, menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Global Mentari Bandung karyawan merasa puas bila dinilai oleh pemimpinnya sebagai karyawan berprestasi tinggi.

Tabel 4.29
Karyawan Tidak Memerlukan Pujian

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	2	5.1	10
Setuju	4	13	33.4	52
Kurang Setuju	3	14	35.9	42
Tidak Setuju	2	10	25.6	20
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	124

Sumber : Data diolah

Tabel 4.29 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan tidak memerlukan pujian dari siapapun karena bekerja adalah tujuan hidupnya”. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 14 orang atau 35,9%, menyatakan kurang setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Global Mentari Bandung kurang setuju karyawan tidak memerlukan pujian dari siapapun karena bekerja adalah tujuan hidupnya.

Tabel 4.30
Dorongan Semangat Hanya Terpacu untuk Tambahan Penghasilan

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	5	12.8	25
Setuju	4	13	33.3	52
Kurang Setuju	3	13	33.3	39
Tidak Setuju	2	8	20.6	16
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	132

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.30 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Dorongan semangat kerja karyawan hanya terpacu untuk mendapat tambahan penghasilan”. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 13 orang atau 33,3%, menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Global Mentari Bandung dorongan semangat kerja karyawan hanya terpacu untuk mendapat tambahan penghasilan.

4.3.3 Deskriptif Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui bagaimana hasil tanggapan responden secara keseluruhan mengenai variabel produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel rekapitulasi skor di bawah ini :

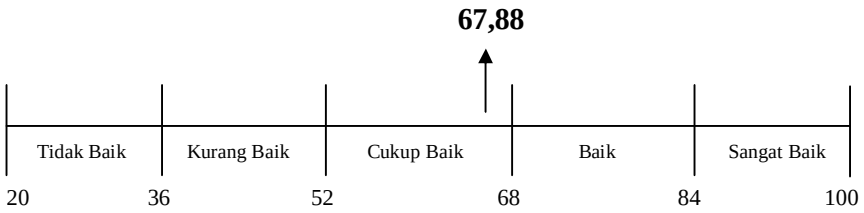
Tabel 4.31
Rekapitulasi Tanggapan Responden dalam meningkatkan Variabel Produktivitas Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Kualitas Kerja	259	390	66,41	Cukup Baik
2	Kuantitas Kerja	256	390	65,64	Cukup Baik
3	Waktu Kerja	263	390	67,43	Cukup Baik
4	Kerja Sama dengan Rekan Kerja	281	390	72,05	Baik
Total		**1059**	**1560**	**67,88**	**Cukup Baik**

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner

Berdasarkan pada tabel 4.31 diatas, menunjukkan bahwa keseluruhan indikator produktivitas kerja tergolong cukup baik. Adapun indikator Kuantitas Kerja mendapat skor terendah yaitu 65,64%. Hal ini menjadi acuan bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan.

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel 4.31 di atas diinterpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang ditunjukkan pada gambar di bawah ini :



Gambar 4.4
Skala Penafsiran Persentase Variabel Produktivitas Kerja

Pada gambar 4.4 diatas menunjukkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor tanggapan responden pada variabel produktivitas kerja sebesar 67,88 berada di antara interval 52 – 68. Maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja pada PT. Global Mentari Bandung secara umum berada dalam kriteria cukup baik.

Berdasarkan pada indikator produktivitas kerja, penulis mencantumkan 8 pernyataan pada kuesioner yang telah disebarkan. Adapun tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.32
Pekerjaan Sesuai Target

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	13	33.3	52
Kurang Setuju	3	17	43.6	51
Tidak Setuju	2	9	23.1	18
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	121

Sumber :Data Diolah

Tabel 4.32 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Kualitas dan jumlah pekerjaan harus sesuai target perusahaan”. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian

besar yaitu 17 orang atau 43,6%, menyatakan kurang setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Global Mentari Bandung kurang setuju kualitas dan jumlah pekerjaan harus sesuai target perusahaan.

Tabel 4.33
Peralatan dan Biaya Tidak Harus Sesuai Anggaran

Tanggapan	Bobot Skor	f	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	3	7.7	15
Setuju	4	22	56.5	88
Kurang Setuju	3	7	17.9	21
Tidak Setuju	2	7	17.9	14
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	138

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.33 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Pemakaian alat, perlengkapan, dan biaya tidak harus sesuai dengan anggaran”. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 22 orang atau 56,5%, menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Global Mentari Bandung pemakaian alat, perlengkapan, dan biaya tidak harus sesuai dengan anggaran.

Tabel 4.34
Cepat dan Tanggap terhadap Keluhan Konsumen

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	2	5.2	10
Setuju	4	10	25.6	40
Kurang Setuju	3	21	53.8	63
Tidak Setuju	2	6	15.4	12
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	125

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.34 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Perlu cepat dan tanggap dalam menghadapi keluhan konsumen". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 21 orang atau 53,8%, menyatakan kurang setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Global Mentari Bandung kurang setuju perlu cepat dan tanggap dalam menghadapi keluhan konsumen.

Tabel 4.35
Tidak Diperlukan Ide-Ide Baru

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	3	7.7	15
Setuju	4	13	33.3	52
Kurang Setuju	3	18	46.2	54
Tidak Setuju	2	5	12.8	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	131

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.35 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Ide-ide baru tidak diperlukan dalam cara bekerja”. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 18 orang atau 46,2%, menyatakan kurang setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Global Mentari Bandung kurang setuju ide-ide baru tidak diperlukan dalam cara bekerja.

Tabel 4.36
Waktu Kerja Harus Sesuai dengan Aturan

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	1	2.6	5
Setuju	4	15	38.5	60
Kurang Setuju	3	16	41	48
Tidak Setuju	2	7	17.9	14
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	127

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.36 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Waktu kerja harus sesuai dengan jam kerja perusahaan”. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 16 orang atau 41%, menyatakan kurang setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Global Mentari Bandung kurang setuju waktu kerja harus sesuai dengan jam kerja perusahaan.

Tabel 4.37
Jumlah Pekerjaan yang Perlu Diselesaikan Bukan Urusan Karyawan

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	2	5.1	10
Setuju	4	20	51.3	80
Kurang Setuju	3	12	30.8	36
Tidak Setuju	2	5	12.8	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	136

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.37 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Jumlah pekerjaan yang perlu diselesaikan bukan urusan karyawan". Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 20 orang atau 51,3%, menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Global Mentari Bandung jumlah pekerjaan yang perlu diselesaikan bukan urusan karyawan**.**

Tabel 4.38
Kekompakan Tim Mempercepat Penyelesaian Kerjaan

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	7	17.9	35
Setuju	4	16	41	64
Kurang Setuju	3	10	25.6	30
Tidak Setuju	2	6	15.5	12
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	141

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.38 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan "Kekompakan tim sangat membantu penyelesaian pekerjaan". Dari

tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 16 orang atau 41%, menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Global Mentari Bandung kekompakan tim sangat membantu penyelesaian pekerjaan.

Tabel 4.39
Saling Bantu Tidak Mempercepat Penyelesaian Pekerjaan

Tanggapan	Bobot Skor	F	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	6	15.4	30
Setuju	4	16	41	64
Kurang Setuju	3	12	30.8	36
Tidak Setuju	2	5	12.8	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		39	100	140

Sumber : Data Diolah

Tabel 4.39 di atas menunjukkan tanggapan responden mengenai pernyataan “Saling bantu antar rekan kerja tidak mempercepat penyelesaian suatu pekerjaan”. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 39 orang yang diteliti ternyata sebagian besar yaitu 16 orang atau 41%, menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada PT. Global Mentari Bandung saling bantu antar rekan kerja tidak mempercepat penyelesaian suatu pekerjaan.

4.4 Analisis Verifikatif

Menurut Suharsimi Arikunto (2009:8) “Penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan. Dimana pengujian hipotesis tersebut menggunakan perhitungan statistik”. Dalam penelitian ini, akan diuji kebenaran hipotesis melalui analisis statistik.

Analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan terlebih dahulu melakukan konversi data ordinal menjadi data interval melalui *method of succesive interval*.

1. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Berdasarkan tabel 4.38 (korelasi) di bawah, diperoleh nilai korelasi pelaksanaan *outbound* (X1) dan motivasi (X2) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y), sebagai berikut :

Tabel 4.40
Koefisien Korelasi Parsial Pelaksanaan *Outbound* dan Motivasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan

Correlations

		produktivitas	outbound	motivasi
Pearson Correlation	produktivitas	1,000	,731	,709
	Outbound	,731	1,000	,833
	Motivasi	,709	,833	1,000
Sig. (1-tailed)	produktivitas	.	,000	,000
	Outbound	,000	.	,000
	Motivasi	,000	,000	.
N	produktivitas	39	39	39
	Outbound	39	39	39
	Motivasi	39	39	39

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.40 di atas, penulis menggunakan kriteria nilai r, sebagai berikut:

Tabel 4.41
Interpretasi Nilai r

Besarnya nilai r	Interpretasi Nilai r
0,80 - 1,000	Sangat kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Sedang
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 - 0,199	Sangat rendah

Sumber:Sugiyono(2007)

Mengacu pada kriteria perhitungan korelasi pada tabel 4.41 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Keeratan hubungan antara pelaksanaan *outbound* (X1) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,731, artinya hubungan antara kedua variabel memiliki derajat hubungan yang kuat. Ini berarti, perusahaan dapat mempertahankan faktor pelaksanaan kegiatan *outbound* atau bahkan

ditingkatkan bila memungkinkan, karena berdasarkan hasil analisis korelasi ini, ternyata kecerdasan emosional ini telah mampu mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Nurul Hidayah (2008)

2. Keeratan hubungan antara motivasi (X2) dengan produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,709 yang berarti hubungan antara kedua variabel memiliki derajat hubungan yang kuat. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Sundring Pantja Djati (1999).

2. Analisis Determinasi

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X1, X2,..Xn) secara serentak dalam meningkatkan variabel dependen (Y). Koefisien ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. R *square* sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya, R *square* sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan alat bantu statistik SPSS versi 18.0, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.42
Hasil Analisis Determinasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,753[a]	,567	,543	2,68962

a. Predictors: (Constant), motivasi, outbound

b. Dependent Variable: produktivitas

Berdasarkan tabel 4.42 di atas, diperoleh angka *R-Square* sebesar 0,567 atau 56,7%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen dalam hal ini pelaksanaan outbound dan motivasi dalam meningkatkan variabel dependen dalam hal ini produktivitas kerja karyawan sebesar 56,7%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (outbound dan motivasi) mampu menjelaskan sebesar 56,7% variasi variabel dependen (produktivitas). Sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Standard Error of the Estimate adalah suatu ukuran banyaknya kesalahan model regresi dalam memprediksikan nilai Y. Dari hasil regresi sesuai dengan tabel 4.43 di atas, diperoleh nilai 2,68962, hal ini berarti banyaknya kesalahan dalam prediksi produktivitas sebesar 2,68962.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Dalam penelitian ini, akan dianalisis koefisien regresi pengaruh pelaksanaan *outbound* dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Data yang digunakan dalam analisis regresi adalah data hasil konversi skor hasil tanggapan dari 39 responden.

Persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \varepsilon}$$

Dimana:

Y = Produktivitas kerja karyawan

X_1 = Pelaksanaan *outbound*

X_2 = Motivasi

a_0 = konstanta

b_1 = koefisien regresi variabel X_1

b_2 = koefisien regresi variabel X_2

ε = Pengaruh faktor lain

Analisis regresi digunakan untuk memprediksi dan menguji perubahan yang terjadi pada produktivitas kerja karyawan yang dapat diterangkan atau dijelaskan oleh perubahan kedua variabel independen (pelaksanaan *outbound* dan motivasi). Berdasarkan hasil uji regresi, diperoleh hasil pada tabel 4.44 di bawah ini:

Tabel 4.43

Koefisien Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,618	2,310		5,028	,000
	outbound	,219	,095	,458	2,308	,027
	motivasi	,159	,096	,327	1,647	,108

a. Dependent Variable: produktivitas

Formulasi regresi berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = 11{,}618 + 0{,}219X_1 + 0{,}159X_2}$$

Formulasi regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel *outbound* (X1) sebesar 0,219,artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pelaksanaan kegiatan *outbound* mengalami peningkatan sebesar 1%, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,219. Koefisien bernilai positif antara *outbound* dengan produktivitas, semakin

meningkat pelaksanaan kegiatan *outbound*, maka semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan

2. Koefisien regresi variabel motivasi (X2) sebesar 0,159, artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi mengalami peningkatan 1%, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,159. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan produktivitas, semakin meningkat motivasi, maka semakin meningkat pula produktivitas
3. Konstanta sebesar 11,618, artinya jika pelaksanaan *outbound* (X1) dan motivasi (X2) nilainya adalah 0, maka produktivitas kerja karyawan (Y) nilainya adalah 11,681

4.4.1 Peranan *Outbound* dan Motivasi dalam Meningkatkan Produktifitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini pelaksanaan *outbound* (X1) dan motivasi (X2) berperan kuat dalam meningkatkan variabel dependen dalam hal ini produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil uji tersebut dapat diperoleh dari tabel anova seperti yang dijelaskan dalam tabel 4.44 di bawah ini :

Tabel 4.44
Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340,650	2	170,325	23,545	,000[a]
	Residual	260,427	36	7,234		
	Total	601,077	38			

a. Predictors: (Constant), motivasi, outbound

b. Dependent Variable: produktivitas

Tahap-tahap untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan Hipotesis

   Ho : Belum terdapat peranan yang baik antara pelaksanaan *outbound* dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan

   Ha : Terdapat peranan yang baik antara pelaksanaan *outbound* dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan

2. Menentukan tingkat signifikansi

   Tingkat signifikansi menggunakan a = 5% (signifikansi 5 % atau 0,05 adalah ukuran standar yang sering digunakan dalam penelitian)

3. Menentukan F hitung

   Berdasarkan tabel 4.45, diperoleh F hitung sebesar 23.545.

4. Menentukan F tabel

   Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, a = 5%, df 1 (jumlah variabel-1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau 39-2-1 = 36 (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel independen), hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 3,259 atau dapat dicari di MsExcel dengan cara pada *cell* kosong ketik =finv (0.05,2,36) lalu enter.

5. Kriteria pengujian

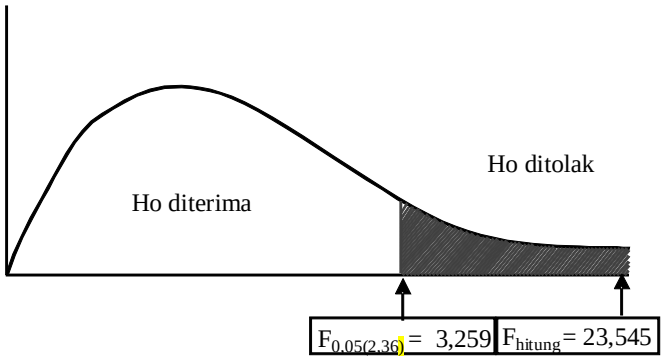
   - Ho diterima bila F hitung < F tabel

   - Ho ditolak bila F hitung > F tabel

6. Membandingkan F hitung dengan F tabel

   Nilai F hitung > F tabel (23,545 > 3,259), maka Ho ditolak

7. Gambar



Gambar 4.5

Daerah Penentuan Ho

8. Kesimpulan

   Oleh karena F hitung > F tabel (23,545 > 3,259), maka Ho ditolak, artinya terdapat peranan yang baik antara pelaksanaan *outbound* dan motivasi dalam meningkatkan produktivitas. Jadi, dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat peranan pelaksanaan *outbound* dan motivasi yang baik dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Global Mentari Bandung.

4.4.2 Peranan *Outbound* dalam Meningkatkan Produktivitas secara Parsial

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel independen dalam hal ini pelaksanaan *outbound* (X1) dan motivasi (X2) berperan lebih besar dalam meningkatkan variabel dependen (Y). Hasil uji tersebut dapat diperoleh dari tabel 4.45 di bawah ini :

Tabel 4.45
Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,618	2,310		5,028	,000
	Outbound	,219	,095	,458	2,308	,027
	Motivasi	,159	,096	,327	1,647	,108

a. Dependent Variable: produktivitas

Pengujian koefisien regresi variabel *outbound* sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis

   Ho : Belum terdapat peranan pelaksanaan *outbound* yang lebih besar dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan

   Ha : Terdapat peranan pelaksanaan *outbound* yang lebih besar dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan

2. Menentukan tingkat signifikansi

   Tingkat signifikansi menggunakan a = 5 %

3. Menentukan t hitung

   Berdasarkan tabel 4.46, diperoleh t hitung sebesar 2,308

4. Menentukan t tabel

   Tabel distribusi t dicari pada a = 5 % : 2 = 2,5 % (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 39-2-1 = 37. Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi = 0,025), hasil yang diperoleh untuk t tabel sebesar 2,026.

5. Kriteria pengujian

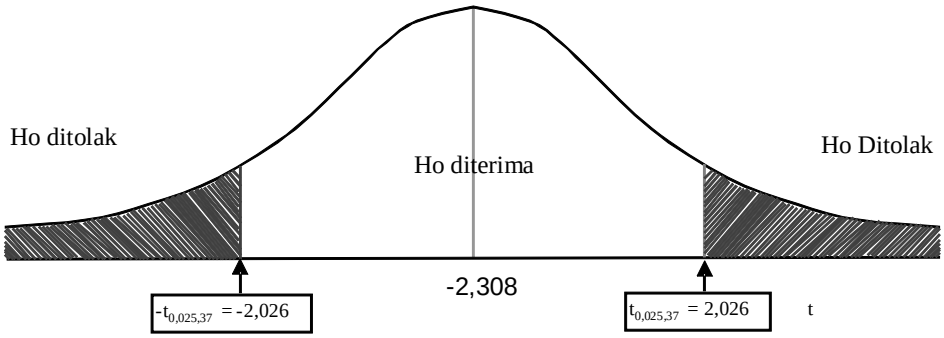
   Ho diterima jika –t hitung > -t tabel

Ho ditolak jika –t hitung < -t tabel, maka Ho ditolak

6. Membandingkan t hitung dengan t tabel

   Nilai –t hitung < -t tabel (-2,308 < -2,026)

7. Gambar



Gambar 4.6

Daerah Penentuan Ho

8. Kesimpulan

oleh karena –t hitung < -t tabel (-2,308 < -2,026)\, maka Ho ditolak, artinya terdapat peranan yang lebih besar antara pelaksanaan *outbound* dengan produktivitas. Jadi, berdasarkan hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa, terdapat peranan pelaksanaan *outbound* yang lebih besar dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Global Mentari Bandung.

4.4.3 Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas secara Parsial

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel independen dalam hal ini pelaksanaan motivasi (X2) berperan kuat dalam meningkatkan variabel dependen (Y). Hasil uji tersebut dapat diperoleh dari tabel 4.46 di atas.

Pengujian koefisien regresi variabel Motivasi sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis

   Ho : Tidak terdapat peranan motivasi yang kuat, dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan

   Ha : Terdapat peranan motivasi yang kuat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan

2. Menentukan tingkat signifikansi

   Tingkat signifikansi menggunakan a = 5 %

3. Menentukan t hitung

   Berdasarkan tabel 4.46, diperoleh t hitung sebesar 1,647.

4. Menentukan t tabel

   Tabel distribusi t dicari pada a = 5 % : 2 = 2,5 % (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) n-k-1 atau 39-2-1 = 37. Dengan pengujian 2 sisi (signifikansi 0,025), diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 2,026.

5. Kriteria pengujian

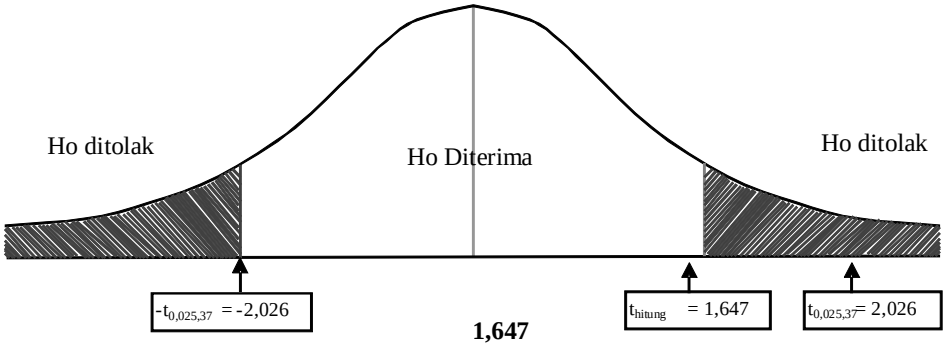
   Ho diterima jika –t hitung > -t tabel

   Ho ditolak jika –t hitung < -t tabel, maka Ho ditolak

6. Membandingkan t hitung dengan t tabel

   Nilai t hitung < t tabel (1,647 < 2,026), maka Ho diterima.

7. Gambar



Gambar 4.7

Daerah Penentuan Ho

8. Kesimpulan

   Oleh karena nilai t hitung < t tabel (1,647 < 2,026), maka Ho diterima, artinya tidak terdapat peranan motivasi yang kuat, namun memiliki peranan dalam meningkatkan produktivitas. Jadi berdasarkan hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa, peranan motivasi kurang kuat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Global Mentari Bandung.