



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BUANA MASA METALINDO**

Skripsi

Dibuat Oleh :  
Isty Sulistiowati  
021113072

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR  
2021**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BUANA MASA METALINDO**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi  
Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor**

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Ekonomi**

**Ketua Program Studi**

  
(D. Hendro Sasongko, AK, MM., CA.)

  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM, CA)


**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. BUANA MASA METALINDO**

**Skripsi**

**Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari Selasa, tanggal 22 Desember 2020**

**Isty Sulistiowati  
021113072**

**Menyetujui  
Ketua Penguji Sidang,**

  
(Dr. Hari Muharam, SE., MM.)

**Ketua Komisi Pembimbing**

  
(Dr. Rajab Tampubolon)

**Anggota Komisi Pembimbing**

  
(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM)

**NOMOR : 73/KEP/REK/IX/2020**

**TENTANG : PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER  
INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN  
INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Isty Sulistiowati

NPM : 021113072

Judul Skripsi/Tesis Desertasi : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada  
PT. Buana Masa Metalindo

Dengan ini saya menyatakan bahwa paten dan hak cipta dari produk desertasi, thesis, skripsi dan tugas akhir di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan paten, hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juni 2021

Isty Sulitiowati  
NPM : 021113072

**Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2021  
dilindungi Undang-undang No. 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta.**

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

## ABSTRAK

ISTY SULISTIOWATI, 021113072. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo, di bawah Bimbingan RAJAB TAMPUBOLON dan NANCY YUSNITA, 2020.

Perusahaan harus memiliki keunggulan yang berbeda dengan perusahaan kompetitor yang lain. Misalnya dengan memiliki karyawan yang termotivasi untuk bekerja secara produktif. Karena dengan memiliki karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, maka perusahaan dapat mengalahkan kompetitornya. Namun karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi hanya di dapat dengan penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian adalah: Untuk mengetahui motivasi kerja pada PT. Buana Masa Metalindo. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo Untuk Mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Buana Masa Metalindo yang berjumlah 260 karyawan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik slovin setelah dilakukan perhitungan diperoleh sampel sebanyak 73 karyawan. Metode pengolahan / analisis data menggunakan analisis koefisien korelasi dan analisis koefisien determinasi dengan bantuan program SPSS.

Hasil Penelitian berkaitan dengan variabel kinerja kerja karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo berdasarkan tanggapan hasil responden menunjukkan hasil cukup baik hal ini dilihat dari nilai interval kinerja yaitu 60%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Buana Masa Metalindo memberikan kualitas, kuantitas, Kerjasama dan ketepatan waktu dengan baik. Variabel motivasi kerja pada PT. Buana Masa Metalindo berdasarkan hasil rata-rata jawaban responden menunjukkan hasil rata-rata yaitu 53%. Karyawan menilai motivasi yang diberikan perusahaan telah mendukung kinerja dengan baik dan sesuai dengan yang diinginkan. Hasil uji korelasi rank spearman didapat sebesar 0,703 dengan nilai signifikansi 0,01, hal ini menyatakan ada hubungan nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo. Nilai korelasi yang didapat 0,703 (tanda positif) hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Persamaan regresi linier sederhana  $\hat{Y} = 49,719 + 0,250X$  yang berarti nilai a = 49,719 artinya merupakan nilai variabel Y taksiran pada variabel X sama dengan nol. Nilai b = 0,250 artinya merupakan koefisien korelasi yang menunjukkan bahwa hubungan variabel X dan variabel Y adalah positif 0,250.

Kata Kunci : Motivasi Kerja dan kinerja.

## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, atas Rahmat dan hidayah-Nya, penulis akhirnya dapat menyelesaikan makalah ini. Adapun judul makalah ini adalah **“Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Masa Metalindo”**.

Selama proses penulisan makalah ini, penulis menyadari bahwa banyak kekurangan dalam penulisan makalah ini dikarenakan keterbatasan-keterbatasan dari penulis sendiri. Untuk itu penulis dengan sangat lapang dada dan kerendahan hati menerima kritik dan saran yang bersifat membangun yang sangat diharapkan untuk kemajuan dimasa yang akan datang.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan rasa hormat kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan, terutama kepada :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
2. Bapak Dr. Rajab Pangkubolon selaku Pembimbing
3. Ibu Nancy Yusmita, SE., MM selaku Co. Pembimbing.
4. Kedua orang tua Ayah dan Ibu yang selalu memberikan dukungan dalam menyelesaikan tugas makalah ini.
5. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Buana Masa Metalindo yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan pengambilan data.

Penulisan proposal penelitian ini jauh dari kata sempurna dan masih terdapat beberapa kekurangan baik ditinjau dari materi, segi penyampaian Bahasa, dan Teknik penyajian. Semua itu karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Namun dengan demikian penulis berharap proposal penelitian ini dapat bermanfaat bagi yang membaca.

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	iii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	vii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Perumusan dan Identifikasi Masalah .....	4
1.2.1 Perumusan Masalah .....	4
1.2.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	4
1.3.1 Maksud Penelitian .....	4
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Kegunaan Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.2 Motivasi Kerja .....	10
2.2.1 Pengertian Motivasi .....	10
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi .....	11
2.2.3 Proses Motivasi .....	13
2.3 Kinerja Karyawan .....	17
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	17
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	17
2.3.3 Mengukur Penilaian Kinerja .....	18
2.3.4 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	19
2.3.5 Metode-Metode Penilaian Kinerja .....	20
2.4 Penelitian Terdahulu .....	21
2.5 Kerangka Penelitian dan Paradigma Penelitian .....	23
2.5.1 Kerangka Penelitian .....	23
2.5.2 Paradigma Penelitian .....	24
2.6 Hipotesis Penelitian .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Penelitian .....	25
3.2 Objek Analisis ,Lokasi Penelitian .....	25



3.2.1	Objek Penelitian.....	25
3.2.2	Unit Analisis.....	25
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	25
3.3	Sumber Data Penelitian .....	25
3.4	Operasional Variabel.....	26
3.5	Metode Penarikan Sampel .....	26
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	27
3.6.1	Uji Validitas .....	28
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	29
3.7	Metode Analisis Data .....	29
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>33</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	33
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan PT. Buana Masa Metalindo ..	33
4.1.2	Struktur Organisasi, Tugas, dan Wewenang .....	33
4.1.3	Karakteristik Responden .....	37
4.2.	Bahasan Identifikasi dan Tujuan Penelitian .....	39
4.2.1.	Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo	39
4.2.2	Kinerja Karyawan PT. Buana Masa Metalindo .....	55
4.3	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo.....	64
4.4	Hubungan Fungsional Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan .....	65
4.5.	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi .....	65
4.6	Pembahasan .....	66
4.7.	Interprestasi Hasil Penelitian .....	68
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>69</b>
5.1	Simpulan .....	69
5.2	Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>71</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Target dan Pencapaian PT. Buana Masa Metalindo Tahun 2016 Sampai Tahun 2018 .....	3
Tabel 1.2	Data Absensi Karyawan PT. Buana Masa Metalindo Tahun 2016 Sampai Tahun 2018 .....	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian.....	26
Tabel 3.2	Distribusi Sampel.....	27
Tabel 3.3	Skala Likert Motivasi Kerja .....	28
Tabel 3.4	Skala Likert Kinerja Karyawan .....	28
Tabel 3.5	Koefisien Korelasi dan Tafsirannya .....	30
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
Table 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	38
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	39
Tabel 4.4.	Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari” .....	39
Tabel 4.5.	Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya merasa bahwa gaji yang saya terima dapat memotivasi semangat kerja saya” .....	40
Tabel 4.6	Pendapat responden mengenai pernyataan “Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan” .....	40
Tabel 4.7	Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya merasa puas dengan sistem perlindungan perusahaan terhadap karyawan dengan menggunakan K3 (Keselamatan dan kesehatan kerja)” .....	41
Tabel 4.8	Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.” .....	41
Tabel 4.9	Pendapat responden mengenai pernyataan “Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.” .....	42
Tabel 4.10	Pendapat responden mengenai pernyataan “Tidak ada potongan gaji jika datang terlambat.” .....	42
Tabel 4.11	Pendapat responden mengenai pernyataan “HRD selalu memberikan toleransi pada setiap kesalahan.” .....	43
Tabel 4.12	Pendapat responden mengenai pernyataan “Atasan tidak melarang kegiatan apapun selama itu tidak mengganggu pekerjaan.” .....	43
Tabel 4.13	Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja oleh atasan.” .....	44
Tabel 4.14	Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya mendapat arahan yang baik dan benar dari atasan.” .....	44

Tabel 4.15	Pendapat responden mengenai pernyataan “Atasan tidak memberikan target kerja yang terlalu tinggi.” .....	45
Tabel 4.16	Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan sudah mempunyai program pemberian jaminan hari tua untuk karyawan..”	45
Tabel 4.17	Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan mengadakan tabungan hari tua dan diberikan kepada pegawai yang telah pensiun.” .....	46
Tabel 4.18	Pendapat responden mengenai pernyataan “Dengan jaminan hari tua karyawan merasa aman akan masa depan keluarga.” .....	46
Tabel 4.19	Sebaran Nilai Interval Motivasi Faktor External .....	47
Tabel 4.20	Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya merasa bahwa kebutuhan seperti untuk makan, bayar sewa dll sudah terpenuhi.” ...	47
Tabel 4.21.	Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya sudah mendapat uang makan yang sesuai.” .....	48
Tabel 4.22	Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya mendapat uang transport.” .....	48
Tabel 4.23.	Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya merasa bahwa koperasi pinjaman dalam perusahaan sudah berjalan baik” .....	49
Tabel 4.24.	Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji” .....	49
Tabel 4.25.	Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggungjawab saya terhadap pekerjaan.” .....	50
Tabel 4.26.	Pendapat responden mengenai pernyataan “Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan.” .....	51
Tabel 4.27.	Pendapat responden mengenai pernyataan “Pimpinan selalu memberikan penghargaan pada loyalitas setiap karyawan.” .....	51
Tabel 4.28.	Pendapat responden mengenai pernyataan “Penghargaan yang diberikan sering berupa bonus.” .....	51
Tabel 4.29.	Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan.” .....	52
Tabel 4.30.	Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan mengakui dan menghargai prestasi karyawan.” .....	52
Tabel 4.31.	Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya merasa pengabdian saya selama di perusahaan ini diakui oleh atasan.” .....	53
Tabel 4.32	Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan.” .....	53
Tabel 4.33.	Pendapat responden mengenai pernyataan “Atasan selalu memberikan award pada karyawan yang berprestasi.”	54
Tabel 4.34.	Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan.” .....	54

Tabel 4.35. Sebaran Nilai Interval Motivasi .....	55
Tabel 4.36. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah pekerjaannya.” .....	55
Tabel 4.37. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan..” .....	56
Tabel 4.38. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	56
Tabel 4.39. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa cacat produksi” .....	57
Tabel 4.40. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan sangat teliti dalam mengerjakan pekerjaannya” .....	57
Tabel 4.41. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan dapat memenuhi standar yang ditentukan” .....	58
Tabel 4.42. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan cekatan tanpa menunda-nunda” .....	58
Tabel 4.43. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan” ....	59
Tabel 4.44. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan agar tidak tertumpuk dan menjadi beban”	59
Tabel 4.45. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan selalu hadir tanpa absen” .....	60
Tabel 4.46. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan selalu datang dengan tepat waktu” .....	60
Tabel 4.47. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan mematuhi peraturan yang ada” .....	61
Tabel 4.48. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan selalu membantu rekan kerja” .....	61
Tabel 4.49. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan mengerti tugas yang diberikan oleh atasan” .....	62
Tabel 4.50. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan dapat menerima kritik dan saran dari rekan kerja” .....	62
Tabel 4.51 Sebaran Nilai Interval Kinerja .....	63
Tabel 4.52. Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif .....	63
Tabel 4.52. Analisis Korelasi .....	64
Tabel 4.53. Nilai Interval Koefisien .....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses Motivasi .....	14
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian .....	24
Gambar 3.1 Kurva distribusi t .....	31
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Kedep Gunung Putri Bogor .....	34
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	38
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	39
Gambar 4.5. Kurva distribusi t .....	66



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada saat ini, bersaing dengan kompetitor untuk mendapatkan hati di pangsa pasar, perusahaan harus memiliki keunggulan yang berbeda dengan perusahaan kompetitor yang lain. Misalnya dengan memiliki karyawan yang termotivasi untuk bekerja secara produktif. Karena dengan memiliki karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, maka perusahaan dapat mengalahkan kompetitornya. Namun karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi hanya di dapat dengan penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Peranan yang sangat penting disini adalah SDM, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Memacu motivasi karyawan harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para karyawan sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan rangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Ira Rahmadita, 2013). Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan (Ayoe Permatasari dan Rostiana D. Nurdjajadi, 2008 : 182). Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat manberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap permahaannya Pada dasarnya factor-faktor motivasi kerja dikelompokan menjadi dua factor, yaitu factor eksternal dan factor internal (Prabu, 2005). Faktor eksternal terdiri dari gaji, lingkungan kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan penghargaan dari perusahaan. Factor internal dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat dalam pribadi. Karyawan akan termotivasi Jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan berdampak positif pada kinerja karyawan pada perusahaan.

Dalam buku Toni Setiawan, Strong (2012:25) Motivasi dari setiap individu harus ditumbuhkan sesuai dengan peran-peran tertentu yang harus dilakukan masing-masing individu untuk macapai tujuan dari institusi. Beberapa orang harus memainkan peran sebagai top manajer, middle manajer dan bawahan yang harus memainkan peran sesuai porsi dan tanggung jawabnya masing-masing. Setiap organisasi memiliki sistem kewenangan, status dan kekuasaan yang berbeda-beda.

Sementara setiap anggota dalam organisasi mempunyai beragam kebutuhan yang dihipkan dapat terpenuhi melalui organisasi. Adanya kelompok-kelompok di dalam organisasi juga mempunyai hubungan yang kuat atas perilaku individu dan kinerja organisasi. Karyawan yang termotivasi tentunya akan berdampak pada meningkatnya antusiasme kolektif. Apa bila hal ini terwujud, maka antusiasme kolektif ini dapat memacu kinerja para karyawam perusahaan, motivasi karyawan dapat dilakukan dengan menstimulasi karyawan melalui kebutuhan-kebutuhanya yang belum tercapai.

Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Miftahun N. Suseno dan Sugiyanto, 2010). Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi. Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu (Slamet Riyadi, 2011). Dengan adanya motivasi kerja maka dapat dilihat pengaruhnya pada kinerja karyawan, dimana karyawan akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi.

Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik tentunya organisasi dalam perusahaan harus menggunakan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik, karena kinerja karyawan lah yang menentukan tujuan perusahaan akan terwujud atau tidak. Dan untuk mewujudkan tujuan perusahaan salah satunya adalah memiliki kinerja yang baik pada karyawan.

PT. Buana Masa Metalindo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontruksi, perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 260 orang , 45 karyawan staff dan 215 karyawan produksi. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, banyak factor-faktor yang mempengaruhi di antaranya masalah sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor yang menjadi perhatian utama perusahaan. Sumber daya manusia merupakan komponen yang dominan dalam mengelola perusahaan untuk mencapainya tujuan perusahaan. Ada beberapa hal yang dilihat dari kinerja karyawan PT. Buana Masa Metalindo ini sendiri, diantaranya karyawan sering kali datang terlambat masuk kerja hal ini berpengaruh pada karyawan untuk dapat menjalankan tugasnya pada tepat waktu. Hal tersebut berdampak pada menurunnya kualitas dan kuantitas kerja mereka sehingga kinerja mereka belum dapat terealisasikan dengan baik. Berikut ini adalah table data pencapaian PT. Buana Masa Metalindo.



Tabel 1.1 Data Target dan Pencapaian PT. Buana Masa Metalindo  
Tahun 2016 Sampai Tahun 2018

No.	Tahun	Target Tahunan	Total Pencapaian	Presentase (%)
1	2016	418.567.506.495	431.124.531.689	103%
2	2017	517.349.438.026	501.828.954.885	97%
3	2018	602.194.745.862	535.953.323.817	89%

Sumber data : PT. Buana Masa Metalindo 2018

Berdasarkan table 1.1 menunjukkan bahwa target tahunan dan total pencapaian yang didapatkan oleh PT. Buana Masa Metalindo selama 2 tahun terakhir dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 mengalami penurunan. Pada tahun 2016 merupakan presentase yang paling tinggi dengan nilai presentase 103% dan presentase paling rendah ada pada tahun 2018 yaitu 89%. Terjadinya penurunan pencapaian tersebut dikarenakan salah satunya adalah disebabkan oleh kurangnya kinerja pada karyawan, kurangnya ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal, sehingga proses pengantrian barang dan invoice yang masuk jadi terlambat. Berikut adalah data absensi karyawan PT. Buana Masa Metalindo :

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT. Buana Masa Metalindo  
Tahun 2016 Sampai Tahun 2018

Bulan	Tahun 2016			Tahun 2017			Tahun 2018		
	Sakit	Ijin	Mangkir	Sakit	Ijin	Mangkir	Sakit	Ijin	Mangkir
Januari	8	12	14	7	14	16	12	4	18
Februari	11	9	9	9	15	12	7	10	14
Maret	11	15	17	10	10	7	8	12	6
April	9	5	12	11	6	14	4	9	10
Mei	5	17	15	6	13	20	12	9	12
Juni	7	16	9	7	9	4	9	13	14
Juli	11	8	11	4	12	16	11	9	11
Agustus	8	14	12	10	11	18	6	7	11
September	11	9	18	8	15	11	12	8	14
Oktober	10	6	9	14	10	18	7	11	13
November	7	12	13	4	12	4	10	15	21
Desember	4	9	15	14	10	19	20	14	10
<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>132</b>	<b>154</b>	<b>104</b>	<b>136</b>	<b>159</b>	<b>118</b>	<b>121</b>	<b>154</b>
<b>Total</b>		<b>388</b>			<b>399</b>			<b>393</b>	

Sumber data : PT. Buana Masa Metalindo 2018

Pada data absensi diatas dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di PT. Buana Masa Metalindo masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja, belum lagi yang datang terlambat. Terdapat fluktuasi kenaikan dan penurunan absensi. Dengan demikian dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan PT. Buana Masa Metalindo masih belum terlihat baik. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dan harus ditingkatkan agar perusahaan dapat berkembang dengan baik sesuai dengan harapan perusahaan. Maka dari itu motivasi kerja yang baik akan memiliki pengaruh yang baik pula kepada kinerja karyawan serta dapat menguntungkan perusahaan agar mencapai tujuan. Selanjutnya data keterlambatan karyawan pada tahun 2018 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.3 Data Keterlambatan Kerja Karyawan  
Tahun 2018

No	Bulan	Banyaknya Karyawan Yang Terlambat
1	Januari	12
2	Februari	12
3	Maret	11
4	April	9
5	Mei	10
6	Juni	12
7	Juli	13
8	Agustus	14
9	September	19
10	Oktober	20
11	November	21
12	Desember	29

Sumber data : PT. Buana Masa Metalindo 2018

Berdasarkan data keterlambatan tersebut diatas terlihat bahwa setiap bulannya karyawan yang terlambat terus mengalami peningkatan hal ini menunjukkan permasalahan bahwa karyawan kurang termotivasi untuk bekerja yang tentunya berdampak kepada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hal tersebut dengan judul **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA MASA METALINDO”**

## 1.2 Perumusan dan Identifikasi Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Untuk mengembangkan kinerja karyawan PT. Buana Masa Metalindo untuk meningkatkan kinerja karyawan sudah dilakukan seperti lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan ,dan penghargaan. Hal ini untuk mensejahterakan karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusianya, guna meningkatkan semangat profesionalisme , kinerja yang maksimal. Oleh karena itu apakah kinerja karyawan sudah baik setelah motivasi kerja diberikan berupa gaji dll, dan apakah atasan sudah memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya. Beberapa masalah dapat di identifikasi sebagai berikut :

1. Kinerja karyawaan menurun
2. Target perusahaan tidak terealisasikan
3. Tingkat absensi yang meningkat

4. Motivasi kerja cenderung menurun.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja pada PT . Buana Masa Metalindo?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo?
3. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT . Buana Masa Metalindo?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi organisasi atau perusahaan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas sebagai bahan masukan dalam penyusunan makalah seminar. Penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah serta bagi organisasi atau perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui motivasi kerja pada PT. Buana Masa Metalindo.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo
3. Untuk Mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis
  - a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan penulis mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan.
  - b. Bagi pembaca, penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian dan perbandingan serta dapat memberikan informasi dan masukan yang berguna mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan.
2. Kegunaan Empiris  
Kegunaan empiris dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan kepada organisasi mengenai cara meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi dan dijadikan dasar mengembangkan suatu organisasi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Ike Kusdyahrachmawati (2008) merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Dengan demikian yang berperan aktif dalam kegiatan organisasi adalah manusia, dimana manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak akan mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikuti sertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka memiliki pikiran, perasaan, pikiran, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke organisasi sehingga karyawan tidak dapat sepenuhnya diatur dan dikuasai seperti mengatur mesin-mesin, modal, gedung, dan lain-lain tetapi harus diatur oleh teori-teori manajemen yang memfokuskan mengenai pengaturan perasaan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Sedangkan menurut Nawawi (2001), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif). Selanjutnya dikatakan Nawawi, SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi.

Menurut Marwansyah (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi ,yang dilakukan melalui fungsi -fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir,

pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja hubungan industrial.

Menurut **Bohlarander dan Snell (2010)** manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia dalam hal ini perlu dikelola agar benar-benar dapat diberdayakan untuk dapat memanfaatkan sumber daya kapital perusahaan agar perusahaan tersebut dapat tetap eksis dan menjadi lebih besar dari sebelumnya. Oleh karna itu, pengelolaan sumber daya manusia sangat memerlukan pendekatan dan cara yang tepat agar menghasilkan kinerja yang optimal dan bermanfaat bagi organisasi. Pengelola sumber daya manusia yang baik memerlukan pelaksanaan organisasi yang baik pula, dimana harus ada yang menjadi penentu sekaligus penggerak untuk menentukan design sistem perusahaan agar system tersebut berjalan dengan sesuai rencana.

### **2.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui irang. Sistem manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber kapabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia bervariasi antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, tergantung pada tingkat pengembangan organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (2010) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

1. Tujuan Sosial Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

### 2.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Wahyudi (2010), mengemukakan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial, meliputi :
  - a. Perencanaan (*Planning*) Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan, dan pemeliharaan.
  - b. Pengorganisasian (*Organizing*) Perorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.
  - c. Pengarahan (*Directing*) Pengarahan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.
  - d. Pengendalian (*Controlling*) Pengendalian adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.
2. Fungsi Operasional Fungsi Operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar (*basic*) pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/ perusahaan.

Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat diuraikan sebagai berikut:

- a. Fungsi Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.
- b. Fungsi Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- c. Fungsi Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai timbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.
- d. Fungsi Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan 17 saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi/ kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.

- e. Fungsi Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

#### **2.1.4 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Terdapat 9 (sembilan) peran manajemen sumber daya manusia dalam mengatur dan menetapkan program kepegawaian menurut Arifin dan Fauzi (2007):

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Melakukan perekrutan karyawan, seleksi dan penempatan pegawai sesuai kualifikasi pegawai yang di butuhkan perusahaan.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi dan pemutusan hubungan kerja.
4. Membuat perkiraan kebutuhan pegawai di masa yang akan datang.
5. Memperkirakan kondisi ekonomi pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Senantiasa memantau perkembangan undang-undang ketenagakerjaan dari waktu ke waktu khususnya yang berkaitan dengan masalah gaji/upah atau kompensasi terhadap pegawai.
7. Memberikan kesempatan karyawan dalam hal pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi kerja karyawan.
8. Mengatur mutasi karyawan.
9. Mengatur pensiun, pemutusan hubungan kerja beserta perhitungan pesangon yang menjadi hak karyawan.

## **2.2. Motivasi**

### **2.2.1. Pengertian Motivasi**

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan

(*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Menurut Hamzah B. Uno (2008: 66-67), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki, serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga karyawan tersebut akan semakin termotivasi.

Motivasi menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2009) adalah kekuatan energi yang berasal dari dalam dan dari luar diri karyawan yang menimbulkan usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan menentukan arah, intensitas, dan ketekunan.

Menurut (Cascio dalam Dominikus, 2013) Motivasi adalah “Suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya misal : rasa lapar, haus dan dahaga”.

Motivasi sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kesasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu objek atau sasarannya maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerj akan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektifitas kerja dapat dicapai, dengan adanya target atau sasaran itulah yang mengarahkan serta memotivasi karyawan untuk mengerjakan sesuatu. (Hakim 2006)

Dengan motivasi yang ditanamkan oleh perusahaan, maka akan lebih mudah untuk menciptakan visi, misi dan strategi usaha sehingga dapat memotivasi karyawan untuk bersikap dan bertindak guna mencapai hasil kerja yang optimal. Jadi sebuah



perusahaan harus mencari cara untuk mendorong para karyawannya untuk mempunyai kemauan bekerja dan cara yang sudah jelas adalah dengan memotivasi para karyawannya. Dengan demikian, motivasi menurut Flippo dalam Hasibuan (2012), adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi juga dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan (Daft, 2011).

Dengan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

### **2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi sebagai sebuah perilaku psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sutrisno (2009) faktor-faktor motivasi yang dibedakan menjadi faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari karyawan :

#### **1. Faktor Internal**

Faktor intern yang dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di dunia ini. Untuk mempertahankan hidup ini, manusia mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh:

- a. Kompensasi yang memadai  
Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.  
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Gal ini banyak dialami dalam kehidupan manusia, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.  
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki harus diperankan sendiri, dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan  
Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hal-hal : adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang

harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja walaupun terkadang keinginan ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal sama pentingnya dalam mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut antara lain :

a. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan antara sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan.

b. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Bila kompensasi kurang memadai akan membuat karyawan kurang tertarik bekerja keras dan cenderung tidak tenang.

c. Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Bila seorang supervisor dekat dengan karyawan dan menguasai liku-liku pekerjaan serta penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Namun supervisor yang angkuh dan mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan dan menurunkan semangat kerja.

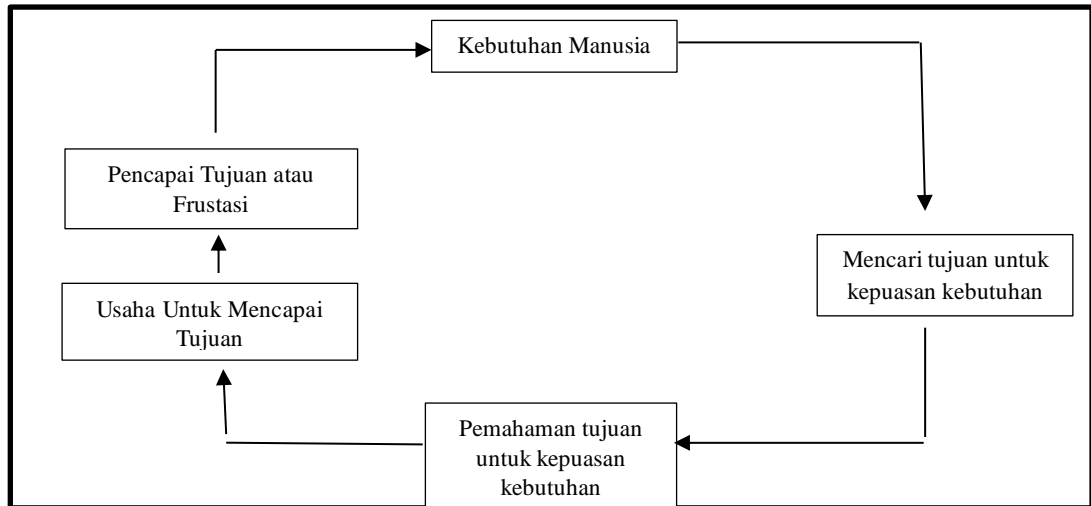
d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja maksimal, bila karyawan merasa bahwa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

- e. Status dan tanggung jawab.  
Pada suatu masa, seseorang karyawan berharap akan mendapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, karyawan merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Status dan kesudukan merupakan doringan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas hari-hari.
- f. Peraturan yang fleksibel.  
Sistem dan prosedur kerja yang disebut dengan peraturan merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

### **2.2.3 Proses Motivasi**

Manusia berusaha untuk memuaskan kebutuhannya dan mereka memahami bahwa untuk memenuhi tujuan tersebut harus ada keinginan yang sangat kuat untuk mencapainya. Dalam pencapaian tujuan tersebut dibutuhkan suatu usaha dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian dan kemampuan untuk mencapainya. Apabila usaha tersebut berhasil (tujuan dapat tercapai), maka kebutuhan akan menjadi kurang kuat dan motivasi seseorang juga akan berkurang. Kegiatan tersebut dapat dikatakan sebagai proses terjadinya motivasi yang ada di dalam diri seseorang dan dapat digambarkan seperti yang terdapat di bawah ini (Usmara, 2006).



Gambar 2.1 Proses Motivasi

Sumber : Aldag dan Stearns dalam Usmara (2006)

Adapun proses motivasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Munculnya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi menyebabkan adanya ketidakseimbangan dalam diri seseorang dan berusaha menguranginya dengan berperilaku tertentu.
2. Seseorang kemudian mencari cara-cara untuk memuaskan keinginan tersebut.
3. Seseorang mengarahkan perilakunya ke arah pencapaian tujuan atau prestasi dengan cara-cara yang dipilihnya dengan di dukung kemampuan, keterampilan maupun pengalaman.
4. Penilaian prestasi dilakukan oleh diri sendiri atau orang lain (atasan) tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan.
5. Imbalan atau hukuman yang diterima atau dirasakan tergantung kepada evaluasi atas prestasi yang dilakukan.
6. Pada akhirnya seseorang menilai sejauh mana perilaku dan imbalan telah memuaskan kebutuhannya. Jika siklus motivasi tersebut telah memuaskannya, maka suatu keseimbangan atau kepuasan atas kebutuhan tertentu dapat dirasakan. Akan tetapi, apabila masih ada kebutuhan yang belum terpenuhi maka akan terjadi lagi proses pengulangan dari siklus motivasi dengan perilaku yang berbeda.

Penjelasan mengenai konsep manusia menurut Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007). terdiri dari:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)  
Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. *Kebutuhan rasa aman (Safety-need)*  
Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat
3. *Kebutuhan sosial (Social-need)*  
Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
4. *Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)*  
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
5. *Kebutuhan aktualisasi diri (Self-actualization need)*  
Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2014:228), mengemukakan Herzberg's two factors motivation theory atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1. *Faktor Higienis (Hygiene Factor/Maintenance Factors)*  
Maintenance factor adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi dan seterusnya. Faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal :

- a. Gaji (*salaries*)  
Menurut Mardi (2014) gaji adalah “sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan”.
  - b. Kondisi kerja (*work condition*)  
Menurut Mangkunegara (2013) kondisi kerja adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.
  - c. Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administrasion*)  
Menurut Siagian (2012) kebijakan dan administrasi perusahaan adalah “tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan”.
  - d. Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)  
Menurut Siagian (2012) hubungan antar pribadi adalah “tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain”.
  - e. Kualitas supervisi (*quality supervisor*)  
Menurut Siagian (2012) kualitas supervisi adalah “tingkat kewajaran supervisi yang dirasakan oleh tenaga kerja”. Hilangnya Faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfiers = faktor higienis/hygiene factor*) dan tingkat absensi serta turnover karyawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.
2. Faktor Motivasi (*Motivation factors*)  
*Motivation factors* adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (job content) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor ini dinamakan satisfiers yang meliputi :
- a. Prestasi (*achievement*)  
Menurut Hasibuan (2014) prestasi, “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.
  - b. Pengakuan (*recognition*)  
Menurut Siagian (2012) pengakuan adalah “besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja”.
  - c. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)  
Menurut Siagian (2012) pekerjaan itu sendiri adalah “berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya”.

- d. Tanggung jawab (*responsibility*)  
Menurut Siagian (2012) tanggung jawab adalah “besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja”.
- e. Pengembangan potensi individu (*advancement*)  
Menurut Siagian (2012) pengembangan potensi individu adalah “besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat”.

## 2.3 Kinerja Karyawan

### 2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005:97). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan dapat menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, dan dapat melihat perilaku karyawan. Penilaian kinerja dikenal dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”. Menurut Munandar (2008:287), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis, sebaliknya sumber daya

manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Mangkunegara (2011), mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Sadili Samsudin (2006) kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Agar mempunyai kinerja yang baik, seorang karyawan harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Karyawan yang mempunyai keinginan atau motivasi tertentu akan dapat mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Sejalan dengan pandangan Maharjan (2012) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tanpa mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, maka kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu :

1. Kemampuan

Manusia pada dasarnya memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan realitas. Kemampuan realitas merupakan penggabungan antara pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai, karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya. Misalnya, karyawan bagian mesin harus mengetahui secara detail mengenai mesin atau otomotif, begitu juga dengan karyawan di bagian keuangan harus mengetahui dan menguasai ilmu keuangan.

2. Motivasi

Setiap pegawai atau karyawan memiliki motivasi di dalam dirinya untuk bekerja dalam mencapai tujuannya. Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan aktivitas guna memperoleh atau mencapai tujuan.



Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan dirinya secara terarah untuk mencapai tujuan kerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Motivasi karyawan untuk bekerja biasanya terbentuk karena adanya alasan-alasan tertentu, misalnya untuk memperoleh gaji, hadiah, dan lain sebagainya.

### **2.3.3. Mengukur Penilaian Kinerja**

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penelitian setiap pekerjaan. Menurut Wilson bangun (2012) “ Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah atau kuantitas, kualitas, ketepatan, waktu waktu menegrjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu”. Uraianya sebagai berikut :

1. Jumlah Pekerjaan  
Jumlah pekerjaan ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakannya, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan  
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan Waktu  
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus disesuaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Kehadiran  
Suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama  
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antara karyawan

sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

### 2.3.4 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Triton PB (2005) tujuan dilakukan penilaian kinerja berdasarkan periode waktunya adalah sebagai berikut :

1. Untuk memberikan dasar bagi rencana dan pelaksanaan pemberian penghargaan bagi pegawai atas kinerja pada periode waktu sebelumnya (*to reward past performance*);
2. Untuk memotivasi agar pada periode waktu yang akan datang kinerja seorang pegawai dapat ditingkatkan (*to motivate future performance improvement*).

Sedangkan manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Sebagai dasar informasi dan data untuk pengambilan keputusan menaikkan atau menurunkan gaji.
2. Sebagai dasar informasi dan data untuk pengambilan keputusan mengenai status pegawai, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), demosi, dan lain sebagainya.
3. Sebagai dasar informasi dan data untuk kebijakan promosi.
4. Sebagai dasar informasi dan data untuk penempatan-penempatan (*positioning*) pegawai pada tugas-tugas tertentu.
5. Sebagai dasar informasi dan data untuk menilai efektifitas pada setiap kegiatan yang ada dalam perusahaan.
6. Sebagai dasar informasi dan data untuk memperkirakan kebutuhan akan pelatihan bagi pegawai dalam organisasi.
7. Sebagai dasar informasi dan data untuk mengevaluasi program latihan, efektifitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, mekanisme pengawasan dan monitoring, kondisi kerja, peralatan-peralatan kerja dan kemampuan kerja pegawai.
8. Sebagai dasar informasi dan data untuk mengetahui aspek-aspek kompetensi yang masih perlu ditingkatkan oleh pegawai.
9. Sebagai dasar informasi dan data untuk memperbaiki dan mengembangkan deskripsi pekerjaan maupun desain pekerjaan.
10. Hasil penilaian kinerja (*performance appraisal*) pegawai dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

### 2.3.5 Metode-Metode Penilaian Kinerja

Metode penilaian prestasi kerja, menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003) dikelompokkan menjadi 2, yakni :

1. Metode Penilaian Prestasi Kerja berorientasi waktu masa lalu. Teknik-teknik penilaian ini antara lain mencakup :
  - a. *Rating Scale*: dalam hal ini penilai melakukan penilaian subyektif terhadap prestasi kerja pegawai, dengan skala tertentu, dari nilai yang terendah sampai dengan yang tinggi.
  - b. *Checklist* dalam hal ini penilai hanya menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang sudah tersedia, yang menggambarkan prestasi kerja pegawai.
  - c. Metode Peninjauan Lapangan: dalam hal ini penilai melakukan terjun langsung ke lapangan untuk dapat menilai prestasi kerja pegawai.
  - d. Test Prestasi Kerja: dalam hal ini penilai mengadakan test tertulis kepada pegawai yang akan dinilai. Penilaian ini tidak mencerminkan langsung prestasi seseorang.
2. Metode penilaian prestasi kerja berorientasi waktu yang akan datang adalah penilaian prestasi kerja pegawai dengan memusatkan prestasi kerja pegawai saat ini serta penetapan sasaran prestasi kerja dimasa yang akan datang. Teknik-teknik penilaian ini antara lain mencakup :
  - a. Penilaian diri (*self appraisals*): penilaian ini menekankan bahwa penilaian prestasi kerja pegawai dinilai oleh pegawai itu sendiri. Tujuannya adalah untuk pengembangan diri pegawai dalam rangka pengembangan organisasi.
  - b. Penilaian psikologis: penilaian ini dilakukan dengan mengadakan wawancara, diskusi, atau tes psikologis terhadap pegawai yang akan dinilai. Aspek-aspek yang dinilai antara lain : intelektual, emosi, motivasi, dll.
  - c. Pendekatan *Management By Objective* (MBO): penilaian ini ditentukan bersama-sama antara penilai (Pimpinan) dengan pegawai yang akan dinilai. Mereka bersama-sama menentukan tujuan atau sasaran kerja di waktu yang akan datang.

#### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Keterkaitan motivasi kerja dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini sudah dilakukan terdahulu oleh peneliti-peneliti. Berikut ini beberapa penelitian yang di anggap relevan dengan topik penelitian yang saya buat :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Variabel Bebas	Variabel Terkait	Judul	Hasil Penelitian
1.	Putri Oktavianasari (2017)	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan di UD. Surya Abadi Kecm Cimanggis , Kota Depok, Jawa Barat	Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi $r$ sebesar 0,459 dengan $p = 0,000$ ( $p < 0,01$ ), menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, maka kinerja karyawan pun semakin rendah. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (dalam Nasrudin, 2010) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan terbentuk dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan real (knowledge + skill). Selanjutnya, faktor motivasi terbentuk dari sikap (attitude) pimpinan dan karyawan ketika menghadapi situasi kerja. Situasi kerja mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, dan iklim kerja (Sedarmayanti, 2011).
2.	Nazaruddin, (2012)	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Maros, Makassar	Berdasarkan uji korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, terbukti ada hubungan yang kurang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan pada persamaan korelasi yang memberikan hasil koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,274. Tanda positif (+) yang diperlihatkan dari koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan bahwa meskipun tingkat korelasinya rendah, namun berhubungan positif yang artinya jika variabel motivasi kerja meningkat, maka akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai dan sebaliknya.

No	Penulis	Variabel Bebas	Variabel Terkait	Judul	Hasil Penelitian
3.	Devi Maulidiyawati (2008)	Motivasi kerja	Produktivitas karyawan	Hubungan motivasi kerja dengan produktivitas karyawan divisi produksi pada PT Pupuk Kujang, Cikampek	Hasil uji koefisien korelasi motivasi kerja memiliki signifikansi terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,000 dan signifikansi penelitian sebesar 5% atau 0,05. Karena signifikansi hitung < signifikansi penelitian maka H0 ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas karyawan dengan tingkat keeratan hubungan yang kuat (0,703)
4.	Nadzira Qalbi (2016)	Motivasi Kerja	Kinerja	Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan (Kasus pada Koperasi Serba Usaha Tandangsari Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat)	Hasil penelitian tersebut berdasarkan dari hasil penelitian yaitu tingkat motivasi termasuk kategori tinggi (61,29%) dan tingkat kinerja karyawan termasuk kategori tinggi (70,97%). Terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan di KSU Tandangsari dengan koefisien korelasi (rs) sebesar 0,47. Angka yang positif menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan searah yang berarti semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
5.	Aida Rahmita Sari (2013)	Motivasi Kerja	Kinerja	Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta	Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat diperoleh: 1) Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah hal ini dibuktikan dari nilai r hitung lebih besar dari rtabel yaitu $0,466 > 0,325$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). 2) Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah hal ini dibuktikan dari nilai r hitung lebih besar dari rtabel yaitu $0,554 > 0,325$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). 3) Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah yang dibuktikan

No	Penulis	Variabel Bebas	Variabel Terkait	Judul	Hasil Penelitian
					dari nilai fhitung lebih besar dari ftabel yaitu $11,752 > 3,28$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

## 2.5 Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian

### 2.5.1 Kerangka Pemikiran

Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan tentunya setiap peraturan yang ditegakkan oleh perusahaan harus diikuti oleh karyawannya. Karena berkembang maju atau mundur suatu perusahaan tergantung pada karyawannya itu sendiri dalam bersikap pada pekerjaannya. Motivasi kerja adalah suatu faktor yang dapat memicu atau mendorong karyawan melakukan pekerjaannya dengan benar atau tidak. Karyawan dengan motivasi yang tinggi dan kuat akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan dapat mencapai suatu tujuan perusahaan. Hal tersebut yang berpengaruh pada timbulnya kepuasan dalam bekerja.

Faktor-faktor motivasi dibedakan menjadi dua yaitu faktor eksternal dan internal yang berasal dari karyawan (Sutrisno 2009, 116):

2. Faktor eksternal
  - a. Kompensasi yang memadai.
  - b. Kondisi lingkungan kerja.
  - c. Peraturan yang fleksibel.
  - d. Supervisi yang baik.
  - e. Status dan tanggung jawab.
3. Faktor internal
  - a. Keinginan untuk dapat hidup.
  - b. Keinginan untuk dapat memiliki
  - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
  - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
  - e. Keinginan untuk berkuasa.

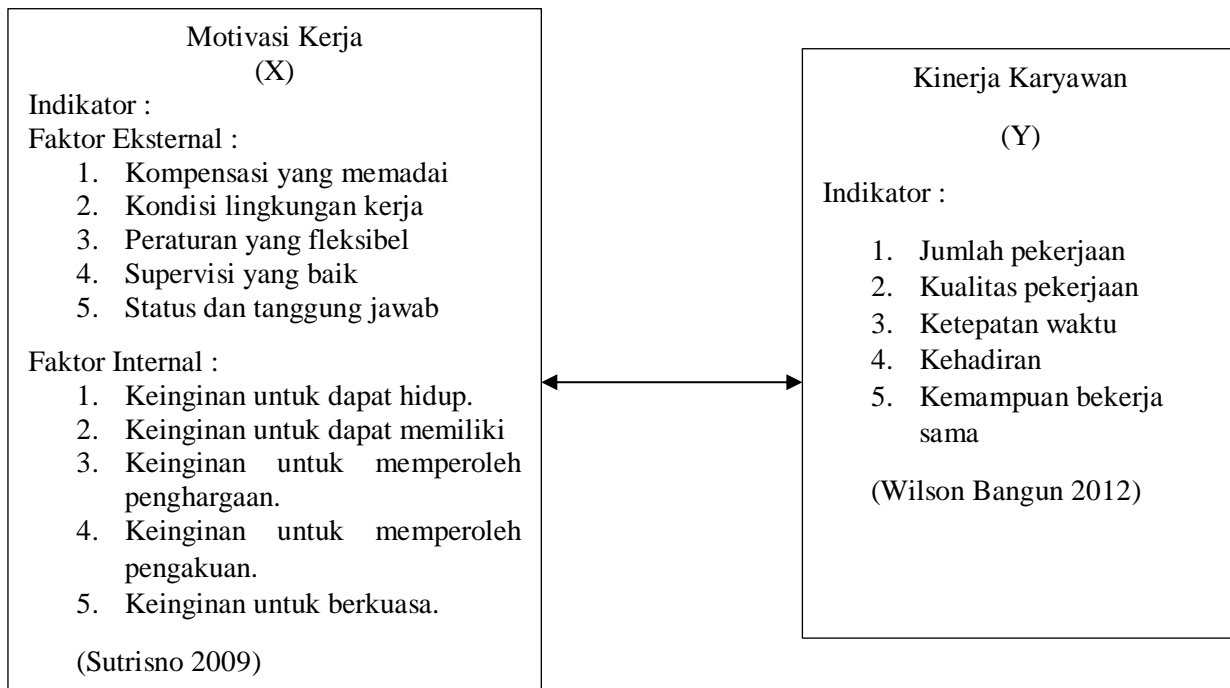
Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Anwar Mangkuprawira 2014). Menurut Wilson Bangun (2012) suatu pekerjaan dapat diukur melalui :

1. Jumlah pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan.
3. Ketepatan waktu mengerjakan pekerjaan.
4. Kehadiran.

5. Kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

### 2.5.2 Paradigma Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran tersebut diatas, maka penulis menyusun paradigma penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.2. Paradigma Penelitian

### 2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah disusun tersebut, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja pada PT. Buana Masa Metalindo belum baik.
2. Kinerja karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo belum baik.

Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo, yang artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka kinerja karyawan juga semakin rendah.





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif yaitu dengan cara survey dengan menggunakan kuisisioner, observasi dan wawancara terstruktur. Hasil survey dan hasil kuisisioner akan di uji untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antar variable tersebut PT. Buana Masa Metalindo.

#### **3.2. Objek, Analisis, Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1. Objek Penelitian**

Dalam penyusunan proposal penelitian ini, penulis mengambil lokasi penelitian pada PT. Buana Masa Metalindo dengan mengambil objek penelitian motivasi kerja sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variable Y.

##### **3.2.2. Unit Analisis**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud disini adalah karyawan PT. Buana Masa Metalindo

##### **3.2.3. Lokasi Penelitian**

Dalam penyusunan proposal penelitian ini penulis mengambil lokasi penelitian pada perusahaan karyawan PT. Buana Masa Metalindo Jl. Raya Narogong Km 28 Tlajung Udik Gunung Putri Bogor

#### **3.3. Sumber Data Penelitian**

Data adalah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer, yaitu dilakukan melalui:

1. Wawancara  
Penulis melakukan tanya jawab dengan pihak karyawan PT. Buana Masa Metalindo untuk mencari informasi.
2. Observasi  
Penulis melakukan pengamatan dengan melihat langsung pada objek yang diteliti yaitu pada PT. Buana Masa Metalindo.
3. Kuesioner  
Yaitu cara mengumpulkan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenan dengan masalah yang diteliti.

### 3.4. Operasional Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka terlebih dahulu penulis mengklasifikasikan variable-variabel ke dalam dua kelompok yaitu:

#### 1. Variabel Independen

Variabel ini disebut juga yang mempengaruhi menjadi sebab dalam skripsi ini yang menjadi variabel independent adalah motivasi kerja. Variabel ini disebut juga variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat.

#### 2. Dalam proposal penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Selanjutnya kedua variabel tersebut dituangkan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 3.1. Operasional Variabel Penelitian

Sub Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X)	External :	Ordinal
	1. Kompensasi yang memadai	
	2. Kondisi lingkungan kerja	
	3. Peraturan yang fleksibel	
	4. Supervisi yang baik	
	5. Status dan tanggung jawab	
	Internal :	
	1. Keinginan untuk dapat hidup.	
	2. Keinginan untuk dapat memiliki	
	3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.	
4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.		
Kinerja Karyawan (Y)	5. Keinginan untuk berkuasa.	Ordinal
	1. Jumlah pekerjaan	
	2. Kualitas pekerjaan	
	3. Ketepatan waktu	
	4. Kehadiran	
	5. Kemampuan bekerja sama	

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Buana Masa Metalindo yang berjumlah 260 karyawan baik bagian produksi maupun staff . Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 260 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representative agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan

perhitungan sederhana. Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e = 0,1

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 260 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{260}{1+260(0.1)^2}$$

$$n = \frac{260}{3,6} = 72,2 \text{ disesuaikan oleh peneliti menjadi } 73 \text{ responden}$$

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 73 orang dari seluruh total karyawan PT. Buana Masa Metalindo, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik. Distribusi sample peneliti dapat dilihat pada table 3.2.

**Tabel 3.2 Distribusi Sampel**

No.	Bagian	Jumlah Populasi	Jumlah Sample
1.	Staff	45 Orang	36 Orang
2.	Produksi	215 Orang	37 Orang
	Total	260 Orang	73 Orang

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu pengumpulan data dengan cara:

1. Wawancara (interview) yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada pihak-pihak yang mengetahui tentang objek yang diteliti.
2. Observasi Penulis melakukan pengamatan dengan melihat langsung pada objek yang diteliti yaitu pada karyawan PT. Buana Masa Metalindo
3. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011). Mengumpulkan data dengan mengirim pertanyaan untuk diisi sendiri oleh responden, dilakukan dengan menyebarkan form kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan meliputi penilaian stres kerja yang

terjadi di PT. Buana Masa Metalindo. Penggunaan kuesioner bertujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan serta mendukung penelitian.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan model Skala Likert. Seperti yang telah dikemukakan oleh Sugiyono (2011) Skala Likert digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negatif. Untuk mengukur variabel diatas digunakan Skala Likert sebanyak lima tingkat sebagai berikut:

Berikut table Skala Likert :

**Tabel 3.3 Skala Likert Motivasi Kerja**

Skala Nilai	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sumber : Husein Umar, 2005:132)

**Tabel 3.4 Skala Likert Kinerja Karyawan**

Skala Nilai	Nilai
Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Jarang (JR)	3
Pernah (PR)	2
Tidak Pernah (TPR)	1

(Sumber : Husein Umar, 2005:132)

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden.

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dengan skor total memakai rumus korelasi product moment, jika butir kuesioner relative banyak.

$$r = \frac{n(\sum xy) \cdot (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)} \cdot \sqrt{(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item

Y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum x$  = Jumlah nilai dalam distribusi x  
 $\sum y$  = Jumlah nilai dalam distribusi  
 $n$  = Jumlah responden

### 3.6.2 Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (20128), Reliabilitas adalah berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, dalam pandangan positif (kuantitatif) suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih penelitian dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, jika nilai Alpha > 0,600 maka dikatakan reliabel.

*Alpha Cronbach*

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum st^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan :

$r_i$  = Nilai Reliabilitas

$k$  = Nilai koefisien korelasi antara belahan pertama dan kedua

$\sum st^2$  = Mean kuadrat kesalahan

$S_t^2$  = Varians total

### 3.7 Metode Analisis Data

#### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yang bertujuan untuk medeskriptifkan dan memperoleh gambaran secara mendalam dan obyektif mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pegawai PT. Buana Masa Metalindo

#### 2. Analisis Korelasi Rank Spearman

Untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variable x sebagai motivasi kerja dan sebagai kinerja karyawan. Rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi adalah :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

$r_s$  : Koefisien Korelasi

$n$  : Ukuran Sampel

$d_i$  : Selisih dari pasangan rank ke -i

$$d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

$d_i$  : selisih dari pasangan rank ke - i

R : ranking

(Husein Umar, 2008:112)

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi ( $r$ ), maka didapatkan suatu hasil sebagai berikut :

- Bila  $r = 0$  atau mendekati 0, maka tidak terdapat hubungan antara kedua variabel atau lemah.
- Bila  $r = + 1$  atau mendekati 1, maka korelasi antara dua variabel dikatakan positif dan sangat kuat.
- Bila  $r = -1$  atau mendekati -1, maka korelasinya kuat tetapi negatif.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada data tabel berikut:

**Table 3.5 Koefisien Korelasi dan Tafsirannya.**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.1.99	Hubungan Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Hubungan Rendah
0.40 – 0.599	Hubungan Sedang
0.60 – 0.799	Hubungan Kuat
0.80 - 1.000	Hubungan Sangat Kuat

Sumber : (Sugiyono ,2009 : 214 )

### 3. Analisis Korelasi Determinasi

Setelah  $r$  diketahui, maka untuk melihat sejauh mana kontribusi motivasi kerja karyawan berhubungan nyata dengan kinerja karyawan. Maka dapat diuraikan menggunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

Rumus :  $CD = r_s^2 \times 100\%$

- Dimana  $CD$  adalah coeficien determination (presentase variable  $x$  atau independent terhadap presentase variable  $y$  atau variable dependen
- Sedangkan  $r$  adalah koefisien korelasi untuk menunjukkan tingkat keeratan motivasi kerja berhubungan nyata dengan kinerja karyawan.

Untuk mengetahui keeratan hubungan variable-variabel yang diteliti, maka dapat digunakan model analisis korelasi. Penafsiran dan Analisa mengenai kuatnya pengaruh antar variable maka dapat digunakan seperti table 3 di atas

### 4. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi digunakan untuk mencari  $t$  hitung menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono ,2009:215):

$$t_h = \frac{rs\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-rs^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan :

$t_h$  :  $t$  hitung

$rs$  : korelasi koefisien rank spearman

$n$  : jumlah sampel

Adapaun rumusan hipotesis statistiknya sebagai berikut :

- $H_0 : \rho = 0$  tidak adanya hubungan antara variable  $X$  dengan  $Y$
- $H_a : \rho > 0$  ada hubungan antara variable  $X$  di dalam variable  $Y$

Untuk menentukan nilai t- table ,maka digunakan taraf nyata sebesar 5%. Kemudian nilai t- hitung dibandingkan dengan nilai t-tabel dan  $dk = n - 2$  Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah :

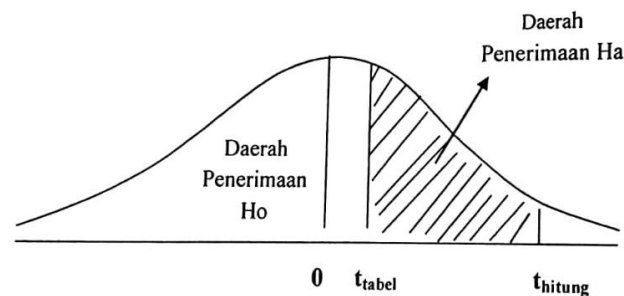
a. Terima  $H_0$  jika nilai t-hitung < t-tabel

Artinya motivasi kerja karyawan berhubungan nyata dengan kinerja karyawan.

b. Tolah  $H_0$  jika nilai n-hitung > t-tabel

Artinya motivasi kerja karyawan berhubungan nyata dengan karyawan.

Adapun gambar penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



**Gambar 3.1 Kurva distribusi t**

5. Hubungan fungsional antar variable X dengan variable Y

Berdasarkan hasil analisis statistik hubungan diuraikan terdahulu, diperoleh hubungan fungsional antar variable motivasi (X) dengan kinerja (Y) sebagai berikut:

$$\hat{Y} : a + bX$$

$\hat{Y}$  : Penduga variable Y

a : Konstanta

b : Koefisien Hubungan

X : Variabel Motivasi (X)





## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Buana Masa Metalindo**

PT. Buana Masa Metalindo merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Pabrikasi dan Kontruksi, perusahaan ini didirikan di Jakarta sejak tahun 1999. Sejak awal perusahaan berfokus pada memasok fabrikasi jake sector industry seperti Minyak & Gas, Penambangan dan Industri Otomotif. Sejak itu, perusahaan terus berkembang dari hanya unit fabrikasi menjadi perusahaan dengan kemampuan memberikan solusi untuk berbagai proyek infrastuktur. Selain menjadikan dirinya sebagai perusahaan yang memasok produk yang berkualitas banyak infrastruktur, kontraktor dan Teknik sipil lainnya, perusahaan telah menjalankan berbagai jumlah sekaligus proyek turnkey dalam konsorsium dengan orang lain.

Saat ini sekitar 260 orang dipekerjakan di pabrik-pabriknya di Gunung Putri, Jakarta, dan Kalimantan. Dibidang ekspor, PT. Buana Masa Metalindo ingin berkembang cakrawala. Perusahaan telah mengekspor volume besar ke Thailand dan sekarang menjelajahi pasar potensial lainnya.

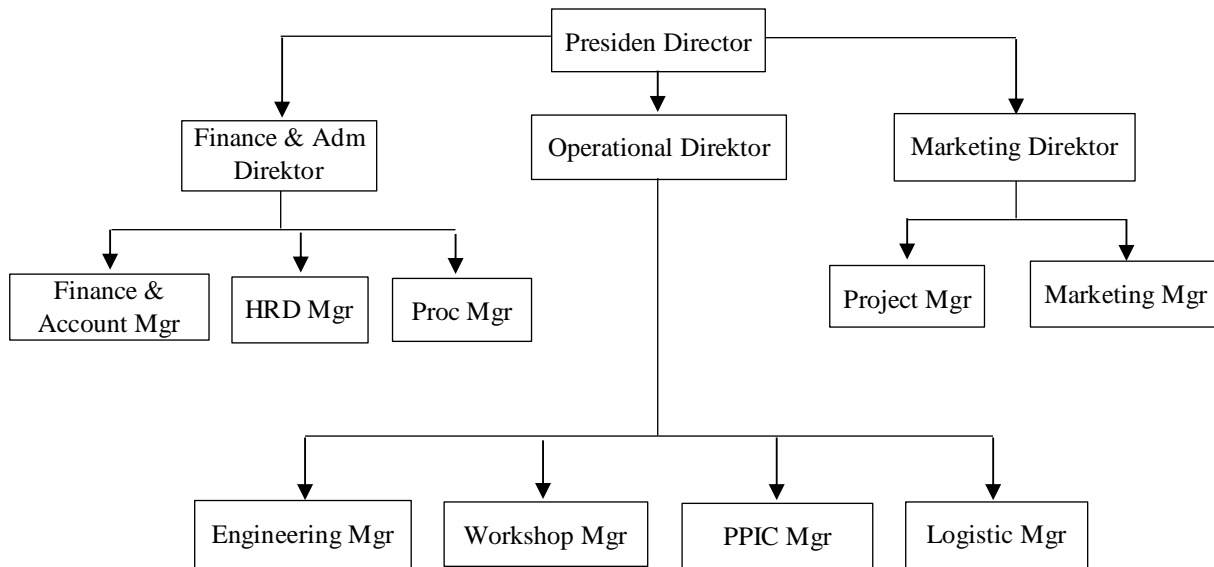
Visi PT. Buana Masa Metalindo adalah untuk Mengembangkan Diri menjadi perusahaan yang mampu memberikan layanan dan kualitas produk yang sangat baik, sebagai keunggulan kompetitif kami di pasar

Untuk mencapai visit ersebut, PT Buana Masa Metalindo memiliki misi :

1. Simpan sertifikat ISO yang telah diperoleh
2. Meningkatkan kinerja individu dan perusahaan
3. Pastikan keselamatan dan kesejahteraan semua karyawan

##### **4.1.2 Struktur Organisasi, Tugas, dan Wewenang**

Pada setiap perusahaan, tentu menghadapi masalah bagaimana organisasinya supaya dapat berjalan dengan baik, karena organisasi adalah mencakup pembagian kerja, pembagian wewenang serta tanggung jawab, untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Adapun struktur organisasi dari PT. Buana Masa Metalindo dapat digambarkan berikut ini :



Sumber : PT. BMM 2019

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Kantor Kedep Gunung Putri Bogor

Mengenai tugas dan wewenang dari masing-masing jabatan dalam susunan organisasi PT. Buana Masa Metalindo dijelaskan sebagai berikut :

1. Presiden Direktor, mempunyai tugas :
  - a. Menyusun Strategi untuk Mengarahkan Bisnis Menjadi lebih Maju
  - b. Menunjuk Orang untuk Memimpin Divisi Tertentu dan Mengawasi Pekerjaannya
  - c. Menyampaikan laporan pada pemegang sah atas kinerja yang telah dicapai perusahaan juga merupakan tugas seorang direktur utama perusahaan. Hal ini bertujuan agar para pemegang sah mengetahui apa saja yang telah dicapai oleh perusahaan.
2. Operasional Direktor, mempunyai tugas :
  - a. Mengendalikan dan memastikan pelaksanaan proyek telah sesuai dengan perencanaan awal, biaya, mutu, tenggang waktu, serta standar keselamatan kerja yang telah ditentukan.
  - b. Memastikan tagihan *progress* pengerjaan proyek (termin pekerjaan) telah dibayarkan oleh pemilik proyek pada bagian keuangan.
  - c. Melakukan serah terima proyek kepada *owner* dan memastikan perolehan Surat Berita Acara Serah Terima Pekerjaan dan Surat Referensi Pekerjaan dari pihak yang memberikan tugas pengerjaan proyek.
  - d. Melakukan perbaikan yang disesuaikan dengan kebutuhan pemilik proyek maupun konsultan
  - e. Menjalankan serta mengembangkan system pengelolaan SDM, material, dan juga peralatan proyek
  - f. Memverifikasi pengeluaran proyek
  - g. Menjalin hubungan yang baik dengan pemilik proyek, lingkungan, serta instansi yang terkait dalam proses pelaksanaan proyek

- h. Melakukan sosialisasi, mengembangkan, serta mengendalikan penerapan peraturan, tata tertib, serta prosedur yang digunakan selama pelaksanaan proyek
3. Marketing Direktor, mempunyai tugas :
    - a. Bertanggung jawab terhadap strategi pemasaran yang telah disusun
    - b. Bertanggung jawab atas efisiensi dan efektivitas kerja di Departemen Marketing.
    - c. Bertanggung jawab dalam membina hubungan baik dengan konsumen.
    - d. Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugasnya kepada Direktur Operasional.
    - e. Bertanggung jawab atas konsistensi pelaksanaan prosedur yang berlaku di Bagian Marketing dan melakukan analisa atas efisiensi prosedur tersebut.
  4. Finance & Adm Direktor, mempunyai tugas :
    - a. Merencanakan keuangan yang berhubungan dengan pengeluaran dan pemasukan uang dalam perusahaan dalam periode tertentu. Dalam perencanaan ini tentu nantinya semua biaya dan pemasukan akan dirinci satu per satu dan diharapkan bias mengelola keuangan untuk mencapai tujuan perusahaan atau individu.
    - b. Mengatur penganggaran keuangan. Penganggaran ini merupakan langkah selanjutnya dari perencanaan keuangan dengan cara membuat secara detail tentang pengeluaran dan pemasukan yang ada di perusahaan tersebut. Anggaran keuangan merupakan suatu anggaran yang digunakan untuk menyusun anggaran neraca dalam suatu perusahaan atau perorangan.
    - c. Untuk melakukan evaluasi serta perbaikan atas keuangan dan system keuangan perusahaan. Selain itu, finance direktor juga memiliki fungsi untuk mengumpulkan dana perusahaan dan memastikan dana yang sudah terkumpul itu tersimpan dengan aman
    - d. Sebagai upaya untuk mencegah penyimpangan terhadap dana perusahaan, maka manajemen keuangan akan mengatur pemeriksaan keuangan kemudian melaporkan semua pemeriksaan tersebut kepada atasan dengan data yang akurat. Sebelum itu, manajer keuangan juga harus melakukan audit internal atas keuangan perusahaan agar sesuai dengan kaidah standar akuntansi dan tidak terjadi penyimpangan.
  5. Finance & Accounting Manager
    - a. Mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat dan tepat waktu
    - b. Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan dan pembayaran kewajiban pajak perusahaan agar efisien, akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku
    - c. Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, dan mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan

penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan

- d. Memberikan laporan keuangan perusahaan ke kantor pusat
6. HRD Manager
  - a. HRD Manager bertanggung jawab terhadap data-data yang Ia maupun stafnya kelola. Seperti data absensi karyawan dan payroll yang meliputi perhitungan gaji, tunjangan, PPh 21, upahlembur dan bonus karyawan.
  - b. Membentuk Format Terbaik Proses Rekrutmen dan Orientasi
  - c. mengelola dan mengendalikan anggaran belanja pengembangan SDM sehingga divisi HR dapat mencapai tujuannya tanpa menghabiskan anggaran yang besar.
7. Procurement Manager, mempunyai tugas :
  - a. Merancang dan mengelola hubungan yang tepat dengan penyuplai barang dan jasa (*supplier*)
  - b. Menentukan *supplier* yang memenuhi syarat (kompeten)
  - c. Melaksanakan pemeliharaan data inventaris dan data *supplier*
  - d. Melaksanakan proses pembelian
8. Project Manager, mempunyai tugas :
  - a. Mengkoordinasi pelaksanaan pekerjaan, mulai dari perencanaan sampai pekerjaan selesai dan diterima baik oleh Pemberi Kerja.
  - b. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas setiap tenaga ahli sehingga tercipta suasana kerja yang efektif.
  - c. Bersama tenaga ahli lain menyusun rencana kerja dan kerangka laporan serta mendistribusikan pekerjaan kepada tenaga ahli dan pendukung sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki.
  - d. Menetapkan kerangka pelaksanaan kerja yang menjadi acuan kerja tenaga ahli lainnya.
  - e. Memastikan bahwa pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana serta memenuhi persyaratan, ketentuan, dan kualitas yang telah ditetapkan
9. Marketing Manager, mempunyai tugas :
  - a. Bertanggungjawab terhadap strategi pemasaran yang telah disusun
  - b. Bertanggungjawab atas efisiensi dan efektivitas kerja di Departemen Marketing.
  - c. Bertanggungjawab dalam membina hubungan baik dengan konsumen.
  - d. Bertanggungjawab atas pelaksanaan tugas-tugasnya kepada Direktur Operasional.
  - e. Bertanggungjawab atas konsistensi pelaksanaan prosedur yang berlaku di Bagian Marketing dan melakukan analisa atas efisiensi prosedur tersebut.
10. Engineering Manager, mempunyai tugas :
  - a. Mengkoordinir pembuatan master *schedule* dan *breakdown* aktivitas bulanan dan mingguan.

- b. Mengkoordinir penentuan *schedule* material dan persetujuan material dari owner.
  - c. Mengkoordinir pembuatan shop drawing.
  - d. Memaksimalkan kemungkinan pemanfaatan *value engineering* (VE).
  - e. Mengkoordinir pembuatan laporan progres pelaksanaan proyek secara periodik.
11. Workshop Manager, mempunyai tugas :
- a. mengelola *Workshop* Departement mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaksanaan, pengembangan serta pengawasan agar tercapai kinerja produksi yang optimal.
  - b. Mengatur agar dapatmencapai target pekerjaan Workshop Departemen baik jangka pendek, menengah maupun panjang.
  - c. Memastikan seluruh kegiatan operasional terkait produksi berjalan sesuai *Standar Operasional Procedur* (SOP) yang berlaku di *workshop* departemen.
12. PPIC Manager, mempunyai tugas :
- a. Melakukan monitoring pada bagain inventory pada proses produksi, penyimpanan barang di gudang maupun yang akan didatangkan pada perusahaan sehingga saat proses produksi yang membutuhkan bahan dasar bisa berjalan dengan lancar dan seimbang
  - b. Membuat jadwal proses produksi sesuai dengan waktu, routing dan jumlah produksi yang tepat sehingga menjadikan waktu pengiriman produk pada konsumen bisa dilakukan secara optimal dan cepat
13. Logistic Manager, mempunyai tugas :
- a. Berkoordinasi dengan Kepala Pelaksana Konstruksi dan bagian teknik proyek mengenai jumlah dan jadwal pendatangan bahan yang diperlukan pada masing-masing waktu pelaksanaan item pekerjaan.
  - b. Membuat dan menyusun berita acara mengenai penerimaan atau penolakan bahan material setelah melalui *quality control*.
  - c. Melakukan pencatatan keluar masuknya barang serta bertanggungjawab atas ketersediaan bahan material yang dibutuhkan.
  - d. Menandai *label* atau keterangan pada bahan material atau alat konstruksi yang disimpan untuk menghindari kesalahan penggunaan akibat tertukar dengan bahan material atau alat proyek yang lain.

#### 4.1.3. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini dikelompokan berdasarkan lama bekerja, pendidikan terakhir, Jenis kelamin dan usia.

##### 1. Jenis Kelamin

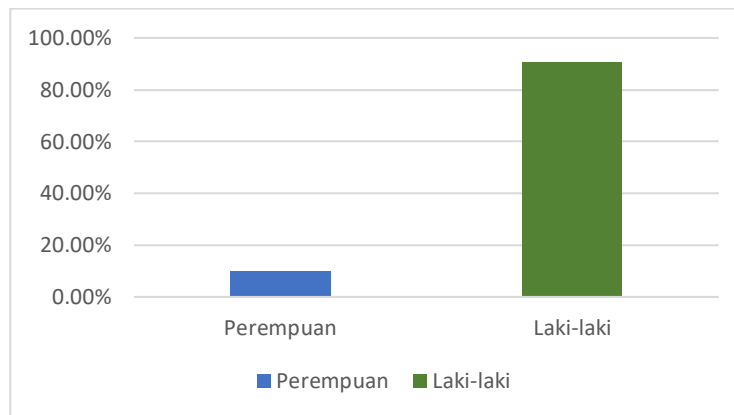
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 7 orang dan responden yang berjenis

kelamin laki-laki berjumlah 66 orang, lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.1 dan Gambar 4.2

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	66	90,41
2.	Perempuan	7	9,58
	Jumlah	73	100%

Sumber: Data penelitian 2020



Sumber: Data penelitian 2020

Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

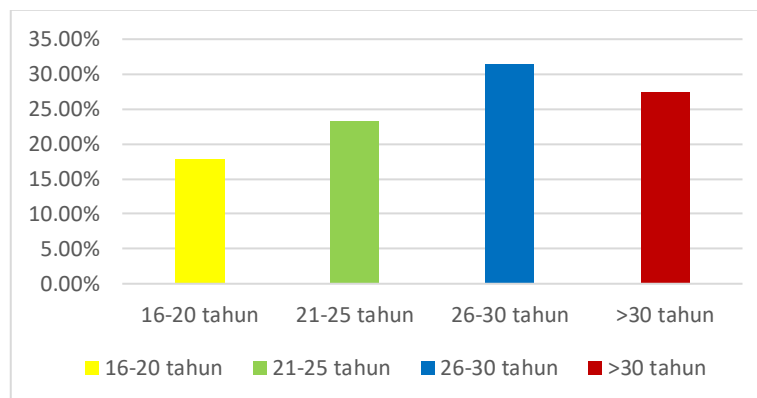
## 2. Usia

Berdasarkan usia, responden dikelompokkan menjadi 4 (empat) kategori, yaitu 16-20 tahun, 21-25 tahun, 26-30 tahun, dan diatas 30 tahun. Hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.2 dan Gambar 4.3

Table 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	16-20 tahun	13	17,80
2.	21-25 tahun	17	23,28
3.	26-30 tahun	23	31,50
4.	> 30 tahun	20	27,39
	Jumlah	73	100%

Sumber: Data penelitian 2020



Sumber: Data Penelitian 2020

Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

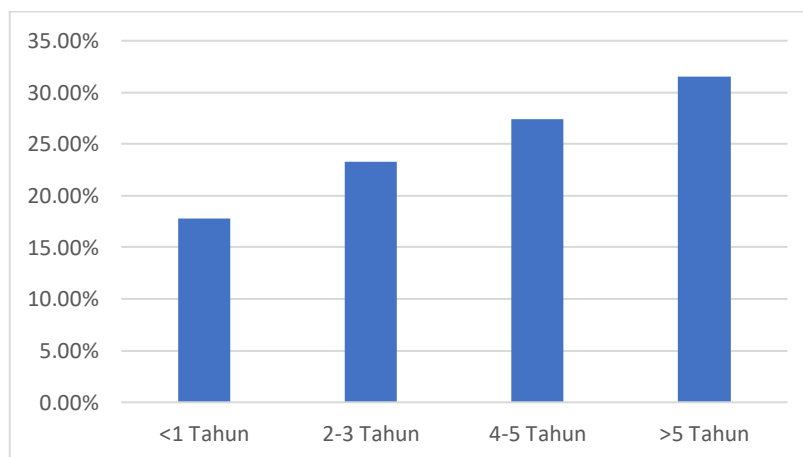
### 3. Lama Bekerja

Responden berdasarkan lama bekerja dikelompokkan menjadi 4 (empat) kategori, yaitu <1 Tahun, 2-3 Tahun, 4-5 Tahun, >5 Tahun. Hasil survey dapat dilihat pada table 4.3 dan Gambar 4.3

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1.	<1 Tahun	13	17,80
2.	2-3 Tahun	17	23,28
3.	4-5 Tahun	20	27,39
4.	>5 Tahun	23	31,50
	Total	73	100%

Sumber: Data penelitian 2020



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

## 4.2. Bahasan Identifikasi dan Tujuan Penelitian

### 4.2.1. Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo

Motivasi adalah faktor penting untuk mempertahankan karyawan dalam organisasi/perusahaan, karena motivasi merupakan salah satu pendorong bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan serta agar kinerja yang diberikan pada perusahaan cukup memuaskan. Khususnya pada PT. Buana Masa Metalindo untuk mengetahui seberapa puas tanggapan responden mengenai Variabel motivasi

kerja karyawan dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel berikut :

1. Kompensasi yang memadai (Variabel X (Faktor Eksternal))

Tabel 4.4. Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	13	65
Setuju	4	27	108
Kurang Setuju	3	19	57
Tidak Setuju	2	10	20
Sangat Tidak Setuju	1	4	4
Jumlah		73	254

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{254}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 69,04 \%$$



Berdasarkan hasil jawaban responden di atas menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa setuju dengan gaji yang diterima saat ini dan dapat memenuhi kebutuhans ehari-hari

Tabel 4.5. Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya merasa bahwa gaji yang saya terima dapat memotivasi semangat kerja saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	8	40
Setuju	4	27	108
Kurang Setuju	3	25	75
Tidak Setuju	2	9	18
Sangat Tidak Setuju	1	4	4
Jumlah		73	245

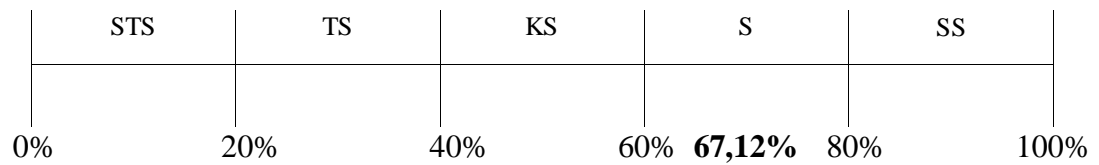
Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{245}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 67,12 \%$$





Berdasarkan hasil dari jawaban responden diatas menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa gaji yang diterima dapat memotivasi semangat kerja karyawan.

Tabel 4.6 Pendapat responden mengenai pernyataan “Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	6	30
Setuju	4	17	68
Kurang Setuju	3	38	114
Tidak Setuju	2	12	24
Sangat Tidak Setuju	1		
Jumlah		73	236

Tanggapan Total Responden

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{236}{5 \times 73} \times 100\% \\
 &= 64 \%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden diatas menunjukkan bahwa bonus yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan berat dan ringannya pekerjaan.

## 2. Kondisi Lingkungan

Tabel 4.7 Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya merasa puas dengan sistem perlindungan perusahaan terhadap karyawan dengan menggunakan K3 (Keselamatan dan kesehatan kerja)”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	2	10
Setuju	4	8	32
Kurang Setuju	3	17	51
Tidak Setuju	2	31	62

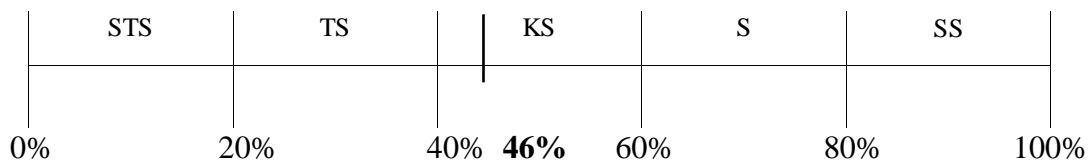
Sangat Tidak Setuju	1	15	15
Jumlah		73	170

#### Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{170}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 46\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa karyawan sudah sangat merasa puas dengan sistem perlindungan perusahaan terhadap karyawan dengan menggunakan K3 (Keselamatan dan kesehatan kerja)

Tabel 4.8 Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.”

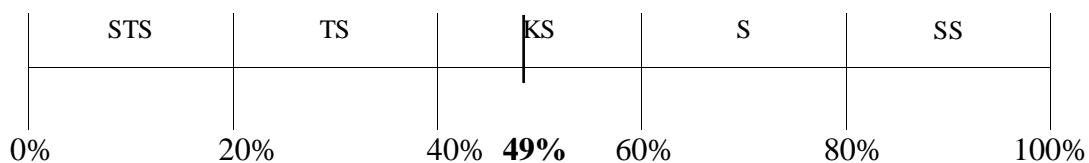
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	6	30
Setuju	4	4	16
Kurang Setuju	3	15	45
Tidak Setuju	2	40	80
Sangat Tidak Setuju	1	8	8
Jumlah		73	179

#### Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{179}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 49\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa karyawan sudah menjalin hubungan baik dengan karyawan lain

Tabel 4.9 Pendapat responden mengenai pernyataan “Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.”

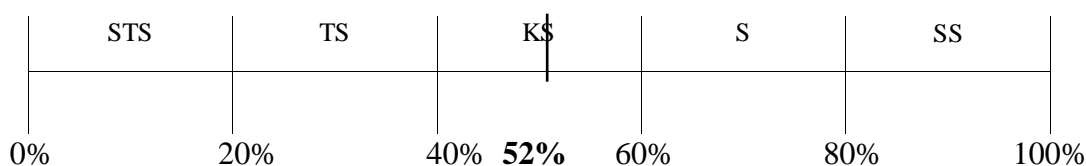
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	5	25
Setuju	4	14	56
Kurang Setuju	3	4	12
Tidak Setuju	2	49	98
Sangat Tidak Setuju	1	1	1
Jumlah		73	192

#### Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{192}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 52\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan.

### 3. Peraturan yang fleksibel

Tabel 4.10 Pendapat responden mengenai pernyataan “Tidak ada potongan gaji jika datang terlambat.”

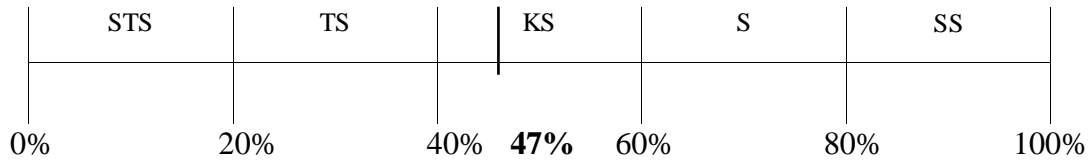
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	4	20
Setuju	4	7	28
Kurang Setuju	3	17	51
Tidak Setuju	2	29	58
Sangat Tidak Setuju	1	16	16
Jumlah		73	173

#### Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{173}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 47\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dengan tidak ada potongan gaji jika datang terlambat di dalam perusahaan

Tabel 4.11 Pendapat responden mengenai pernyataan “HRD selalu memberikan toleransi pada setiap kesalahan.”

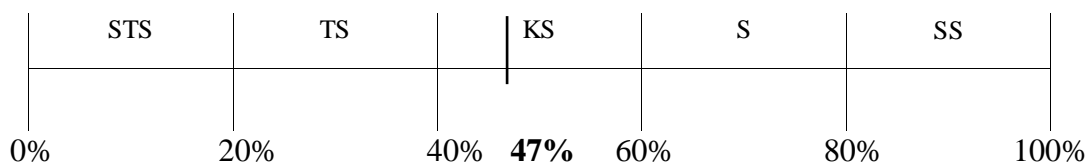
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	3	15
Setuju	4	3	12
Kurang Setuju	3	15	45
Tidak Setuju	2	51	102
Sangat Tidak Setuju	1	1	1
Jumlah		73	175

#### Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{175}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 47\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa karyawan sangat setuju dengan HRD selalu memberikan toleransi pada setiap kesalahan karyawan

Tabel 4.12 Pendapat responden mengenai pernyataan “Atasan tidak melarang kegiatan apapun selama itu tidak mengganggu pekerjaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	2	10
Setuju	4	10	40

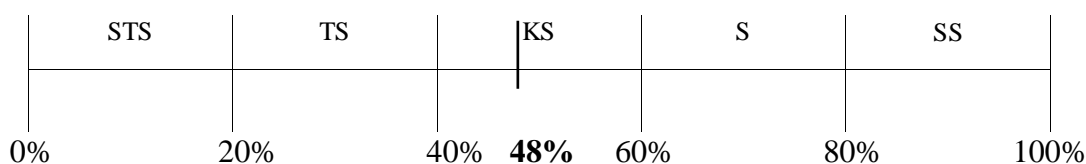
Kurang Setuju	3	13	39
Tidak Setuju	2	41	82
Sangat Tidak Setuju	1	7	7
Jumlah		73	178

#### Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{178}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 48\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa karyawan setuju dengan pertanyaan atasan tidak melarang kegiatan apapun selama itu tidak mengganggu pekerjaan

#### 4. Supervisi yang baik

Tabel 4.13 Pendapat responden mengenai pernyataan "Saya merasa tidak dibedakan dengan rekan kerja dalam bekerja oleh atasan."

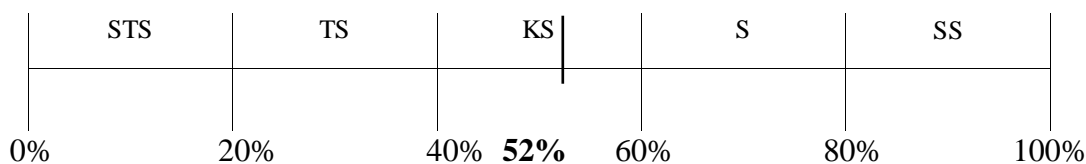
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	3	15
Setuju	4	13	52
Kurang Setuju	3	14	42
Tidak Setuju	2	39	78
Sangat Tidak Setuju	1	4	4
Jumlah		73	191

#### Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{191}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 52\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak dibedakan dengan rekan kerja dalam bekerja oleh atasan

Tabel 4.14 Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya mendapat arahan yang baik dan benar dari atasan.”

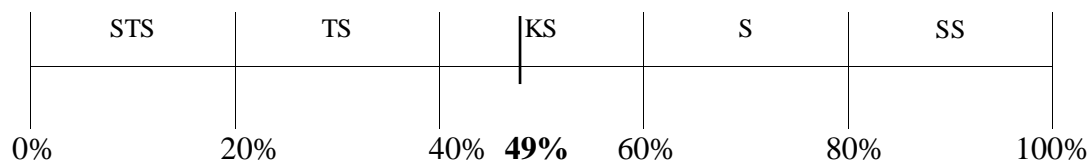
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	0	0
Setuju	4	11	44
Kurang Setuju	3	17	51
Tidak Setuju	2	39	78
Sangat Tidak Setuju	1	6	6
Jumlah		73	179

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{179}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 49 \%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa karyawan merasa mendapat arahan yang baik dan benar dari atasan

Tabel 4.15 P Pendapat responden mengenai pernyataan “Atasan tidak memberikan target kerja yang terlalu tinggi.”

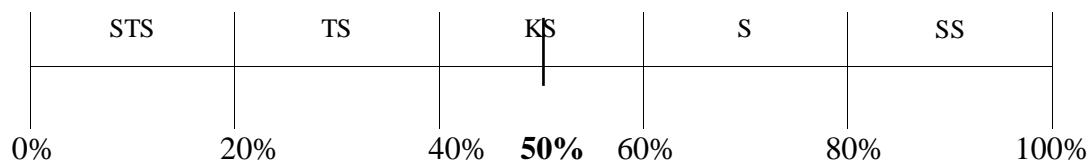
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	2	10
Setuju	4	17	68
Kurang Setuju	3	20	60
Tidak Setuju	2	30	60
Sangat Tidak Setuju	1	4	4
Jumlah		73	202

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{202}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 55 \%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa karyawan merasa atasan tidak memberikan target kerja yang terlalu tinggi

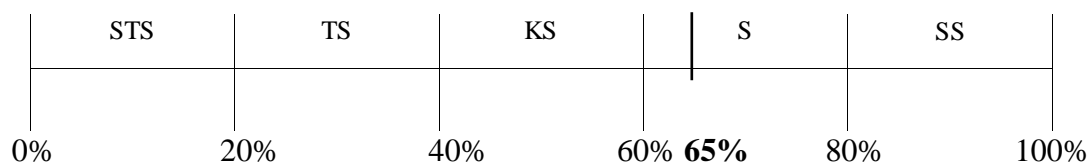
#### 5. Status dan tanggungjawab

Tabel 4.16 Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan sudah mempunyai program pemberian jaminan hari tua untuk karyawan..”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
SangatSetuju	5	7	35
Setuju	4	15	60
Kurang Setuju	3	45	135
Tidak Setuju	2	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	4	4
Jumlah		73	238

#### Tanggapan Total Responden

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{238}{5 \times 73} \times 100\% \\
 &= 65\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa karyawan merasa perusahaan kurang memberikan program jaminan hari tua untuk karyawan

Tabel 4.17 Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan mengadakan tabungan hari tua dan diberikan kepada pegawai yang telah pensiun.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	3	15
Setuju	4	20	80
Kurang Setuju	3	41	123
Tidak Setuju	2	4	8

Sangat Tidak Setuju	1	5	5
Jumlah		73	231

#### Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{231}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 63\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa karyawan merasa perusahaan kurang mengadakan tabungan hari tua dan diberikan kepada pegawai yang telah pensiun

Tabel 4.18 Pendapat responden mengenai pernyataan “Dengan jaminan hari tua karyawan merasa aman akan masa depan keluarga.”

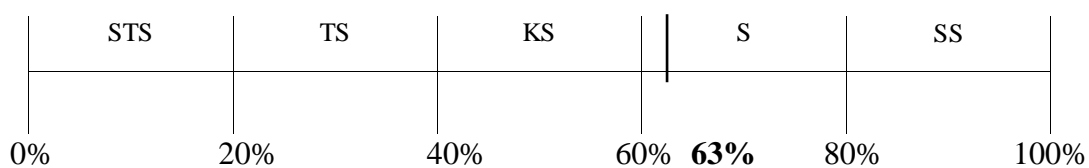
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	1	5
Setuju	4	22	88
Kurang Setuju	3	42	126
Tidak Setuju	2	4	8
Sangat Tidak Setuju	1	4	4
Jumlah		73	231

#### Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{231}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 63\%$$





Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa karyawan merasa perusahaan kurang memberikan jaminan hari tua dan masa depan keluarga

Berdasarkan jumlah responden yang skornya di atas rata-rata adalah 47% Nilai skor rata-rata tersebut diuji dengan sebaran interval Motivasi karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.19 Sebaran Nilai Interval Motivasi Faktor External

Interval Nilai	Persentase	Keterangan
80-100		Sangat Baik
60-79		Baik
40-59	47%	Cukup Baik
20-39		Kurang Baik
0-19		Sangat Kurang Baik

Sumber: Siregar (2013,152)

Berdasarkan sebaran interval di atas disimpulkan bahwa Motivasi Kerja di PT. Buana Masa Metalindo sudah cukup sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

#### 1. Keinginan untuk dapat hidup. (Variabel X Faktor Internal)

Tabel 4.20 Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya merasa bahwa kebutuhan seperti untuk makan, bayar sewa dll sudah terpenuhi.”

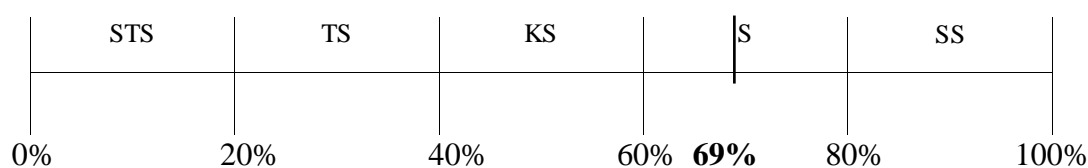
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5		
Setuju	4	13	65
Kurang Setuju	3	16	64
Tidak Setuju	2	38	114
Sangat Tidak Setuju	1	6	12
Jumlah		73	255

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{255}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 69\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa karyawan merasa kebutuhan seperti untuk makan, bayar sewa dll sudah terpenuhi

Tabel 4.21. Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya sudah mendapat uang makan yang sesuai.”

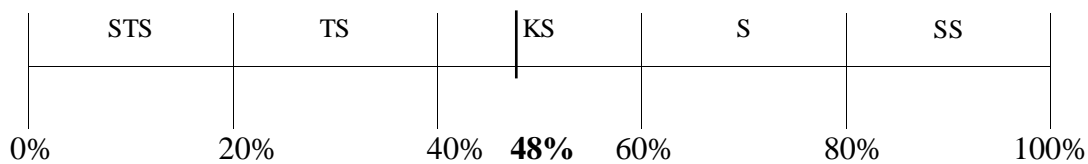
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	2	10
Setuju	4	7	28
Kurang Setuju	3	16	48
Tidak Setuju	2	43	86
Sangat Tidak Setuju	1	5	5
Jumlah		73	177

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{177}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 48\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa karyawan merasa sudah mendapat uang makan yang sesuai

Tabel 4.22 Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya mendapat uang transport.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	5	25
Setuju	4	17	68
Kurang Setuju	3	50	150
Tidak Setuju	2	1	2
Sangat Tidak Setuju	1		
Jumlah		73	245

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{245}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 67\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak mendapat uang transport

## 2. Keinginan untuk dapat memiliki

Tabel 4.23. Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya merasa bahwa koperasi pinjaman dalam perusahaan sudah berjalan baik”

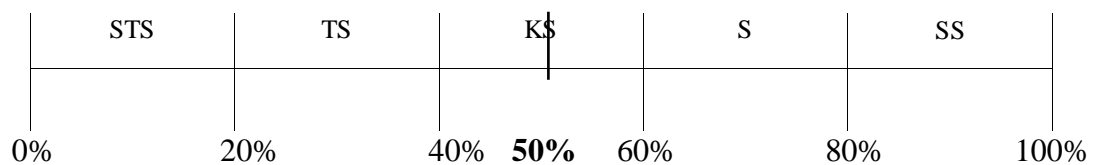
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	6	30
Setuju	4	7	28
Kurang Setuju	3	11	33
Tidak Setuju	2	44	88
Sangat Tidak Setuju	1	5	5
<b>Jumlah</b>		<b>73</b>	<b>184</b>

### Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{184}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 50\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa karyawan merasa koperasi pinjaman dalam perusahaan sudah berjalan baik

Tabel 4.24. Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	11	55
Setuju	4	9	36
Kurang Setuju	3	15	45

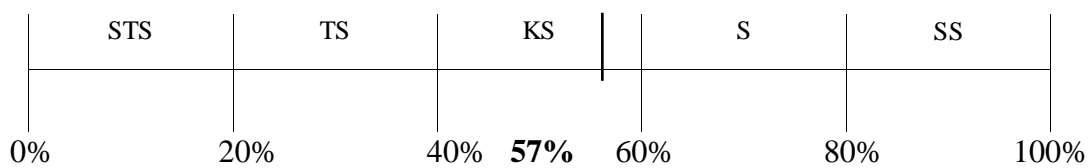
Tidak Setuju	2	35	70
Sangat Tidak Setuju	1	3	3
Jumlah		73	209

#### Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{209}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 57\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa karyawan mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji

Tabel 4.25. Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggungjawab saya terhadap pekerjaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	19	95
Setuju	4	8	32
Kurang Setuju	3	44	132
Tidak Setuju	2	2	4
Sangat Tidak Setuju	1		
Jumlah		73	263

#### Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{263}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 72\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa perusahaan kurang memberikan kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggungjawab karyawan terhadap pekerjaan

### 3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Tabel 4.26. Pendapat responden mengenai pernyataan “Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan.”

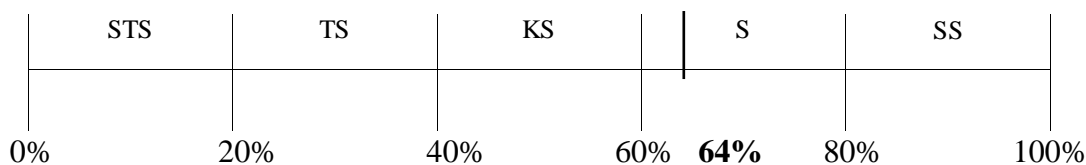
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	15	72
Setuju	4	5	20
Kurang Setuju	3	45	135
Tidak Setuju	2	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	6	6
Jumlah		73	237

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{237}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 64\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa pimpinan dalam perusahaan kurang memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan

Tabel 4.27. Pendapat responden mengenai pernyataan “Pimpinan selalu memberikan penghargaan pada loyalitas setiap karyawan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	19	95
Setuju	4	9	36
Kurang Setuju	3	40	120
Tidak Setuju	2	3	6
Sangat Tidak Setuju	1	2	2
Jumlah		73	259

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{259}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 70\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa pimpinan dalam perusahaan kurang memberikan penghargaan pada loyalitas setiap karyawan

Tabel 4.28. Pendapat responden mengenai pernyataan “Penghargaan yang diberikan sering berupa bonus.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	15	75
Setuju	4	23	92
Kurang Setuju	3	33	99
Tidak Setuju	2		0
Sangat Tidak Setuju	1	2	2
Jumlah		15	75

#### Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{268}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 73\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa perusahaan kurang memberikan penghargaan kepada karyawan berupa bonus

## 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Tabel 4.29. Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan.”

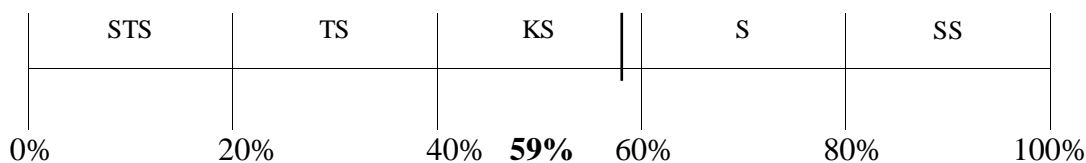
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	4	20
Setuju	4	15	60
Kurang Setuju	3	29	87
Tidak Setuju	2	24	48
Sangat Tidak Setuju	1	1	1
Jumlah		73	216

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{216}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 59\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa karyawan mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan

Tabel 4.30. Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan mengakui dan menghargai prestasi karyawan.”

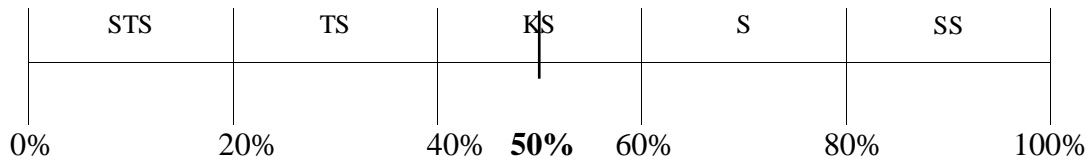
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	0	0
Setuju	4	11	44
Kurang Setuju	3	17	51
Tidak Setuju	2	45	90
Sangat Tidak Setuju	1	0	0
Jumlah		73	185

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{185}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 50\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa perusahaan mengakui dan menghargai prestasi karyawan

Tabel 4.31. Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya merasa pengabdian saya selama di perusahaan ini diakui oleh atasan.”

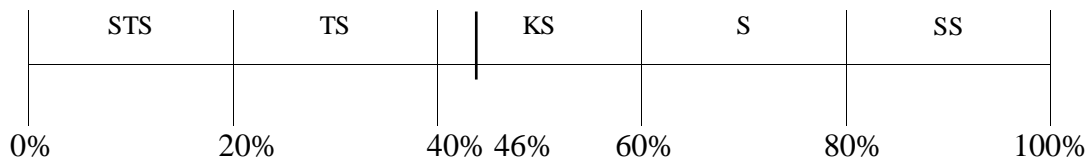
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	0	0
Setuju	4	5	20
Kurang Setuju	3	18	54
Tidak Setuju	2	45	90
Sangat Tidak Setuju	1	5	5
Jumlah		73	169

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{169}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 46\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa karyawan merasa pengabdianya selama di perusahaan ini diakui oleh atasan.

##### 5. Keinginan untuk berkuasa.

Tabel 4.32 Pendapat responden mengenai pernyataan “Perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	1	5
Setuju	4	11	44
Kurang Setuju	3	26	78
Tidak Setuju	2	35	70
Sangat Tidak Setuju	1		0



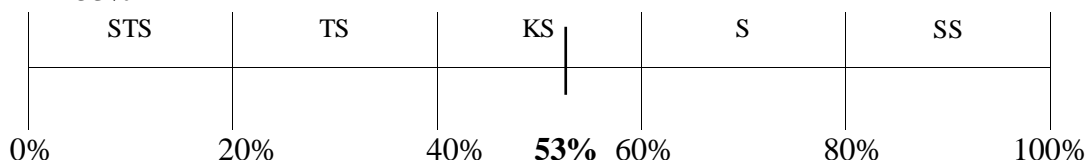
Jumlah 73 197

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{197}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 53\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan

Tabel 4.33. Pendapat responden mengenai pernyataan “Atasan selalu memberikan award pada karyawan yang berprestasi.”

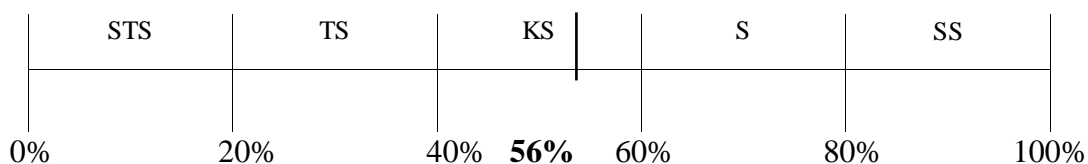
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	2	10
Setuju	4	15	60
Kurang Setuju	3	25	75
Tidak Setuju	2	31	62
Sangat Tidak Setuju	1		
Jumlah		73	207

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{207}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 56\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa atasan selalu memberikan award pada karyawan yang berprestasi

Tabel 4.34. Pendapat responden mengenai pernyataan “Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	8	40
Setuju	4	15	60
Kurang Setuju	3	32	96
Tidak Setuju	2	17	34
Sangat Tidak Setuju	1	1	1
Jumlah		73	231

#### Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{231}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 63\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa ada kesempatan untuk dipromosikan di dalam perusahaan.

Berdasarkan jumlah responden yang skornya di atas rata-rata 51%. Nilai skor rata-rata tersebut diuji dengan sebaran interval Motivasi karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.35. Sebaran Nilai Interval Motivasi

Interval Nilai	Persentase	Keterangan
80-100		SangatBaik
60-79		Baik
40-59	51%	CukupBaik
20-39		Kurang Baik
0-19		Sangat Kurang Baik

Sumber: Siregar(2013,152)

Berdasarkan sebaran interval di atas disimpulkan bahwa Motivasi Kerja di PT. Buana Masa Metalindo sudah cukup sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

#### 4.2.2 Kinerja Karyawan PT. Buana Masa Metalindo

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai variable Y

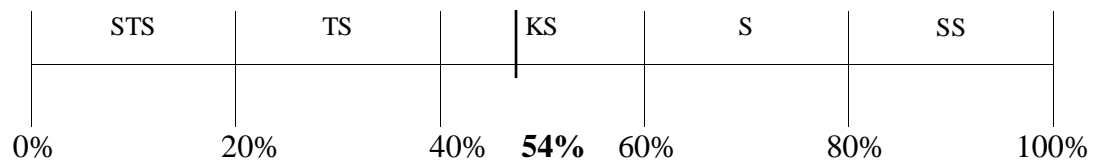
##### 1. Jumlah pekerjaan

Tabel 4.36. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah pekerjaannya.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	6	30
Setuju	4	15	60
Kurang Setuju	3	19	57
Tidak Setuju	2	20	40
Sangat Tidak Setuju	1	13	13
Jumlah		73	200

Tanggapan Total Responden

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{200}{5 \times 73} \times 100\% \\
 &= 54\%
 \end{aligned}$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah pekerjaannya

Tabel 4.37. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan..”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	7	35
Setuju	4	9	36
Kurang Setuju	3	25	75
Tidak Setuju	2	15	30
Sangat Tidak Setuju	1	17	17
Jumlah		73	222

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{222}{5 \times 10} \times 100\%$$

$$= 60\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.38. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan

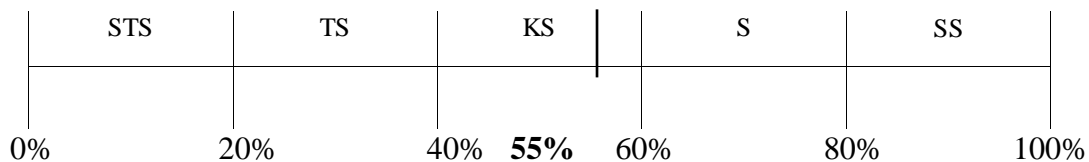
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	8	40
Setuju	4	14	56
Kurang Setuju	3	21	63
Tidak Setuju	2	12	24
Sangat Tidak Setuju	1	18	18
Jumlah		73	201

#### Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{201}{5 \times 10} \times 100\%$$

$$= 55\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan

## 2. Kualitas pekerjaan

Tabel. 4.39. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa cacat produksi”

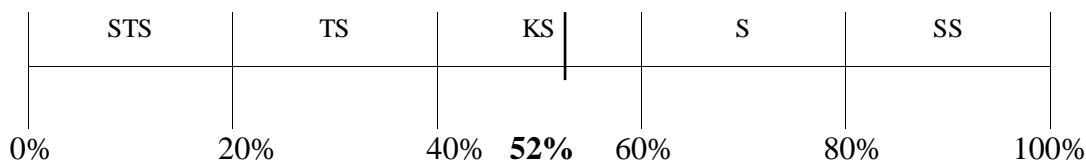
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	8	40
Setuju	4	13	52
Kurang Setuju	3	16	48
Tidak Setuju	2	17	34
Sangat Tidak Setuju	1	19	19
Jumlah		73	193

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{193}{5 \times 10} \times 100\%$$

$$= 52\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa cacat produksi

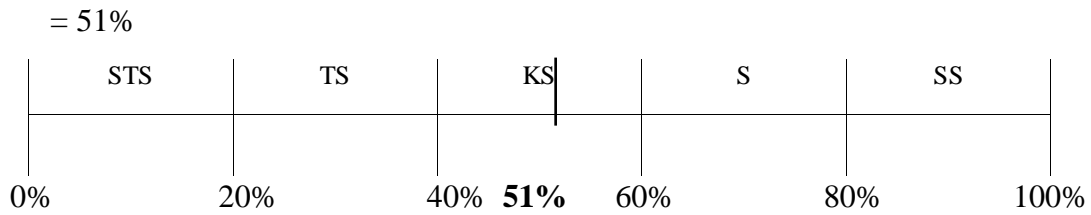
Tabel 4.40. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan sangat teliti dalam mengerjakan pekerjaannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	8	40
Setuju	4	12	48
Kurang Setuju	3	16	48
Tidak Setuju	2	14	28
Sangat Tidak Setuju	1	23	23
Jumlah		73	187

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{187}{5 \times 10} \times 100\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa karyawan sangat teliti dalam mengerjakan pekerjaannya.

Tabel 4.41. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan dapat memenuhi standar yang ditentukan”

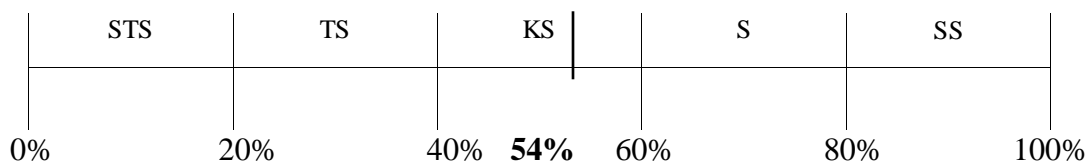
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	10	50
Setuju	4	12	48
Kurang Setuju	3	16	48
Tidak Setuju	2	17	34
Sangat Tidak Setuju	1	18	18
Jumlah		73	198

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{198}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 54\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa karyawan dapat memenuhi standar yang ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 4.42. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan cekatan tanpa menunda-nunda”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
SangatSetuju	5	9	45
Setuju	4	11	44
Kurang Setuju	3	13	39
Tidak Setuju	2	19	38
Sangat Tidak Setuju	1	21	21

Jumlah

73

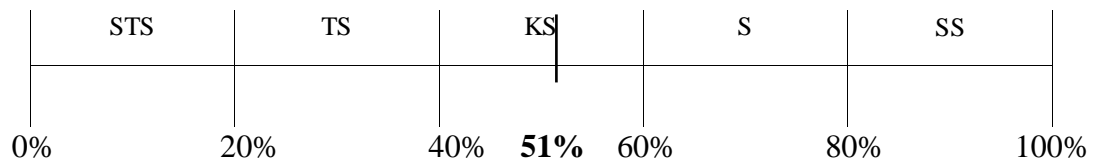
187

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{187}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 51\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa perusahaan setuju dengan pertanyaan karyawan mengerjakan pekerjaan dengan cekatan tanpa menunda-nunda

Tabel 4.43. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan”

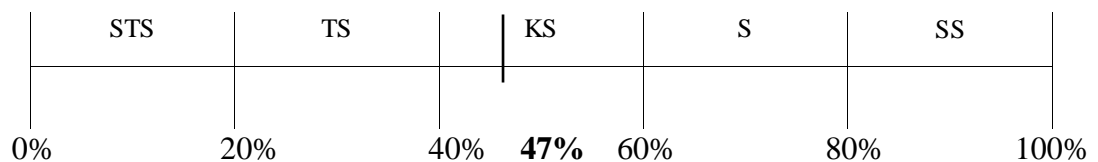
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	11	55
Setuju	4	12	24
Kurang Setuju	3	14	42
Tidak Setuju	2	16	32
Sangat Tidak Setuju	1	20	20
Jumlah		73	173

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{173}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 47\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden di atas menunjukkan bahwa karyawan selalumenyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan

Tabel 4.44. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan agar tidak tertumpuk dan menjadi beban”

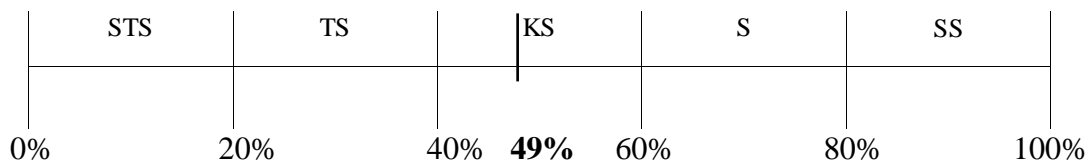
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	8	40
Setuju	4	8	32
Kurang Setuju	3	6	18
Tidak Setuju	2	41	82
Sangat Tidak Setuju	1	10	10
Jumlah		73	182

#### Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{182}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 49\%$$



Berdasarkan hasil dari jawaban responden menunjukkan bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan agar tidak tertumpuk dan menjadi beban

### 3. Kehadiran

Tabel 4.45. Pendapat responden mengenai pernyataan “Karyawan selalu hadir tanpa absen”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	18	90
Setuju	4	18	72
Kurang Setuju	3	3	9
Tidak Setuju	2	21	42
Sangat Tidak Setuju	1	13	13
Jumlah		73	226

#### Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$



$$= \frac{226}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 61\%$$



Tabel 4.46. Pendapat responden mengenai pernyataan  
“Karyawan selalu datang dengan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	3	15
Setuju	4	12	48
Kurang Setuju	3	15	145
Tidak Setuju	2	18	36
Sangat Tidak Setuju	1	25	25
Jumlah		73	269

#### Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{269}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 73\%$$



Tabel 4.47. Pendapat responden mengenai pernyataan  
“Karyawan mematuhi peraturan yang ada”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	2	10
Setuju	4	6	24
Kurang Setuju	3	20	60
Tidak Setuju	2	14	28
Sangat Tidak Setuju	1	31	31

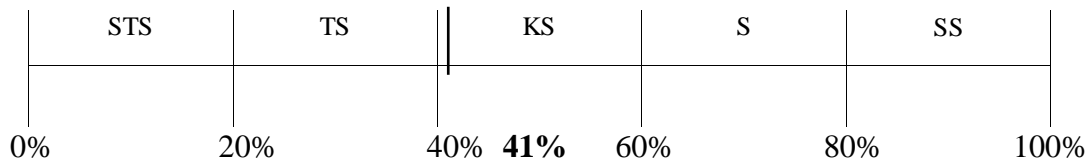
Jumlah 73 153

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{153}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 41\%$$



#### 4. Kemampuan bekerjasama

Tabel 4.48. Pendapat responden mengenai pernyataan  
"Karyawan selalu membantu rekan kerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	0	0
Setuju	4	3	12
Kurang Setuju	3	16	48
Tidak Setuju	2	31	62
Sangat Tidak Setuju	1	23	23
Jumlah		73	145

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{145}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 39\%$$



Tabel 4.49. Pendapat responden mengenai pernyataan

“Karyawan mengerti tugas yang diberikan oleh atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	0	0
Setuju	4	13	52
Kurang Setuju	3	15	45
Tidak Setuju	2	18	36
Sangat Tidak Setuju	1	27	27
Jumlah		73	160

Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{160}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 43\%$$



Tabel 4.50. Pendapat responden mengenai pernyataan

“Karyawan dapat menerima kritik dan saran dari rekan kerja”

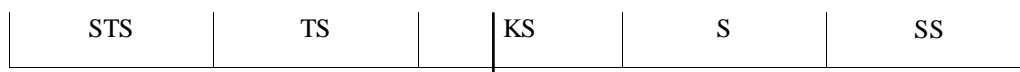
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total
Sangat Setuju	5	0	0
Setuju	4	11	44
Kurang Setuju	3	21	63
Tidak Setuju	2	30	60
Sangat Tidak Setuju	1	11	11
Jumlah		73	178

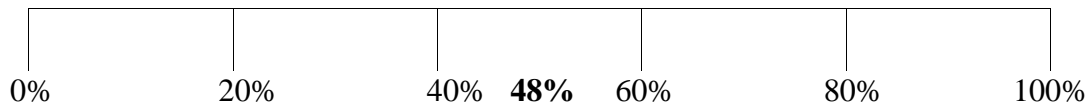
Tanggapan Total Responden

$$= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{178}{5 \times 73} \times 100\%$$

$$= 48\%$$





Berdasarkan jumlah responden yang skornya di atas rata-rata 53% Nilai skor rata-rata tersebut diuji dengan sebaran interval Motivasi karyawan sebagai berikut :

Tabel 4.51 Sebaran Nilai Interval Kinerja

Interval Nilai	Persentase	Keterangan
80-100		SangatBaik
60-79		Baik
40-59	<b>53%</b>	CukupBaik
20-39		Kurang Baik
0-19		Sangat Kurang Baik

Sumber: Siregar(2013,152)

Berdasarkan sebaran interval di atas disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan di PT. Buana Masa Metalindo sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Tabel 4.52. Rekapitulasi Hasil Analisis Deskriptif

No	Dimensi	Skor (%)			Rata-rata skor
		a.	b.	c.	
A	Motivasi X				
1.	Eksternal				
a.	Kompensasi yang memadai	69%	67%	64%	66 %
b.	KondisiLingkungan kerja	46%	49%	52%	49%
c.	Peraturan yang fleksibel	47%	47%	48%	47%
d.	Supervisi yang baik	52%	49%	55%	55%
e.	Status dan tanggungjawab	65%	63%	63%	63%
2.	Internal				
a.	Keinginan untuk dapat hidup	69%	48%	67%	61%
b.	Keinginan untuk dapat memiliki	50%	57%	72%	59%
c.	Keinginan untuk memperoleh penghargaan	64%	70%	73%	69%
d.	Keinginan untuk memperoleh pengakuan	59%	50%	46%	51%
e.	Keinginan untuk berkuasa	53%	56%	63%	57%
B	Kinerja (Y)				
1.	Jumlah pekerjaan	54%	60%	66%	60%
2.	Kualitas pekerjaan	52%	51%	54%	52%

3. Ketepatan waktu	51%	47%	49%	49%
4. Kehadiran	61%	73%	41%	58%
5. Kemampuan bekerjasama	39%	43%	48%	43%

Sumber: Siregar (2013, 152)

Berdasarkan hasil di atas, nilai terendah pada motivasi eksternal X adalah peraturan yang fleksibel dengan nilai 47% dapat dilihat bahwa peraturan pada perusahaan masih kurang adanya toleransi pada setiap kesalahan yang diperbuat oleh karyawan, sedangkan pada motivasi internal nya nilai yang paling rendah adalah keinginan untuk memperoleh pengakuan dengan nilai 51% pada nilai tersebut dapat dilihat bahwa kurangnya pujian yang diberikan oleh atasan bila karyawan membuat prestasi dalam pekerjaan.

Pada variable Y nilai yang paling rendah adalah kemampuan bekerja sama dengan nilai 43%, masih sering ditemukan karyawan yang belum bisa saling membantu dalam sebuah pekerjaan, dan masih banyak karyawan yang kurang mengerti saat diberikan tugas oleh atasan.

Pada nilai terendah diatas dapat disimpulkan bahwa, kurangnya toleransi pada setiap kesalahan dan kurangnya pengakuan dan pujian dari pimpinan adalah factor yang membuat karyawan kurang mampu mudah mengerti dan mudah diajak bekerja sama dalam sebuah team.

#### 4.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo.

Untuk menguji hubungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo dilakukan dengan menggunakan uji korelasi rank spearman. Sebagai hasil uji korelasinya disajikan dalam table berikut :

##### 1. Analisis Statistik

Tabel 4.52. Analisis Korelasi

Correlations			X	Y
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	.703	
		Sig. (2-tailed)	.004	
		N	73	73
	Y	Correlation Coefficient		.703
		Sig. (2-tailed)		.004
		N	73	73

Interprestasi hasil dari output SPSS adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas dapat diketahui besarnya *Rank Spearman* adalah  $r = 0.703$ . Artinya, motivasi kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang **kuat**.

Tabel 4.53. Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199		Sangat Rendah
0.20 – 0.399		Rendah
0.40 – 0.599		Sedang
0.60 – 0.799	<b>0,703</b>	Kuat
0.80 – 1.000		Sangat Kuat

Nilai korelasi yang didapat menandakan positif, hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan pun akan meningkat.

## 2. Uji koefisien Determinasi

Adalah setelah (r) diketahui, maka untuk melihat sejauh mana kontribusi pengaruh motivasi berpartisipasi terhadap turun naiknya kinerja karyawan maka dapat diuraikan menggunakan koefisien determinasi sebagai berikut :

Rumus  $KD = r_s^2 \times 100\%$

$$KD = 0,703^2 \times 100\%$$

$$= 0,494 \times 100\% = 49,4\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh KD 49,4% sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempunyai kontribusi sebesar 49,4% dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

## 4.4 Hubungan Fungsional Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49,719	3,163		15,719	,000
	Motivasi	,250	,033	,089	10,756	,019

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan spss diperoleh nilai a sebesar 49,719 dan nilai b sebesar 0,250 dengan demikian maka dapat dibentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 49,719 + 0,250 X$$

Dimana:

$\hat{Y}$  = variabel dependent yang diprediksi

a = konstanta

b = koefisien regresi

X = variabel independen

Nilai a dan nilai b dalam persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$a = 49,719$  artinya merupakan nilai variabel Y taksiran pada variabel X sama dengan nol.

Nilai  $b = 0,250$  artinya merupakan koefisien korelasi yang menunjukkan bahwa hubungan variabel X dan variabel Y adalah positif 0,250.

#### 4.5. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis korelasi digunakan untuk melihat apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah hubungan yang nyata atau tidak antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

##### 1. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho \leq 0$  berarti tidak ada hubungan antara variable X dan Y

$H_a : \rho > 0$  berarti ada hubungan antara variable X dan Y

##### 2. Mencari $t_{table}$

Mencari  $t_{table}$  dilakukan dengan signifikansi  $5\% = 0,5\%$  dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  atau  $73-2 = 71$ . Hasil yang diperoleh adalah 0,1940

##### 3. Mencari $t_{hitung}$ dengan rumus:

Untuk mencari  $t_{hitung}$  menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_h = \frac{rs\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-rs^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

$$t_h = \frac{0,925\sqrt{(73-2)}}{\sqrt{(1-0,1940^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

$$t_h = \frac{0,925\sqrt{(73-2)}}{\sqrt{(1-0,925^2)}}$$

$$t_h = \frac{7,78}{0,85} = 9,15$$

Nilai  $t_{hitung} > t_{table}$  ( $9,15 > 0,1940$ ) maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, artinya hubungan antara variable X dan Y positif dan signifikan.

Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujianya adalah :

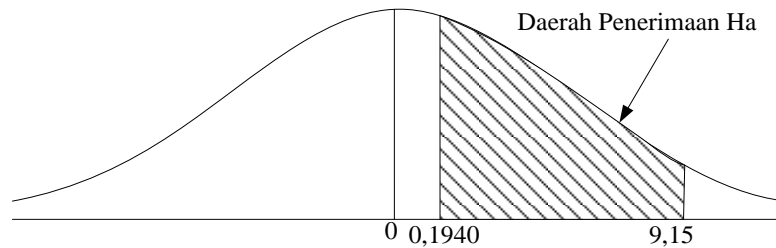
##### 1. Terima $H_0$ jika nilai $t_{hitung} < t_{table}$

Artinya motivasi kerja tidak berhubungan nyata dengan kinerja karyawan.

##### 2. Tolak $H_0$ dan terima $H_a$ jika nilai $t_{hitung} > t_{table}$

Artinya motivasi kerja berhubungan dengan kinerja karyawan.

Adapun gambar penerimaan atau penolakan sebagai berikut :



Gambar 4.5. Kurva distribusi t

## 4.6 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui; 1. Bagaimana Motivasi kerja di PT. Buana Masa Metalindo dan bagaimana dengan kinerja karyawan di PT. Buana Masa Metalindo, 2. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Buana Masa Metalindo berikut penjelasan masing-masing hasil penelitian sebagai berikut:

### 1. Analisis deskriptif Motivasi Kerja PT. Buana Masa Metalindo

Hasil uji statistic deskriptif diperoleh total skor rata-rata terendah pada variable X sebesar = 48 % yang mengacu pada indicator tingkat keinginan dalam memperoleh penghargaan yang membuat karyawan terlalu berambisi menyelesaikan kerjanya sehingga melupakan detail kecil dalam pekerjaan yang membuat hasil pekerjaan tidak maksimal. hal ini disebabkan ambisi kerja karyawan tersebut yang lebih mengutamakan penghargaan dibandingkan dengan totalitas kerja yang diraih.

Hal tersebut beresiko tidak melaksanakannya mekanisme kerja yang diharapkan perusahaan sehingga akan memberikan kerugian. tentu hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan yang pada akhirnya akan mendapatkan penilaian buruk atau tidak memuaskan dari pada hasil kerjanya.

### 2. Analisis deskriptif Kinerja Karyawan PT. Buana Masa Metalindo

Hasil uji statistik deskriptif diperoleh total skor rata-rata terendah pada variable Y sebesar = 43% dengan indicator kemampuan bekerja sama, masih sering ditemukan karyawan yang belum bisa saling membantu dalam sebuah pekerjaan, dan masih banyak karyawan yang kurang mengerti saat diberikan tugas oleh atasan.

Pada nilai terendah pada variable X (motivasi) dan Y (kinerja) diatas dapat disimpulkan bahwa, kurangnya toleransi pada setiap kesalahan dan kurangnya pengakuan dan pujian dari pimpinan adalah factor yang membuat karyawan kurang mampu mudah mengerti dan mudah diajak bekerja sama dalam sebuah team.

### 3. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. Buana Masa Metalindo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan diatas hasil uji persamaan regresi linier dapat diartikan bahwa nilai a dan nilai b dalam persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut, dari analisis regresi



diatas dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah **4.227**. nilai ini menunjukkan bahwa pada saat motivasi (X) berarti nol, maka kinerja karyawan (Y) akan bernilai **4.227**. Sedangkan nilai dari b yaitu sebesar **0.964** satuan, selain itu tanda positif (+) yang berarti adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa hasil uji statistic *rank sepearman* memiliki perbandingan yang erat yaitu memberikan gambaran bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif yang sama besar terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan dilihat dari hasil kuesioner bahwa variable motivasi kerja berhubungan dengan kinerja karyawan berdasarkan dari hasil penelitian sebelumnya analisis data dan pengujian hipotesis diketahui kedua variable yaitu motivasi kerja dengan kinerja mempunyai hubungan yang sedang. Hal ini dibuktikan dengan  $r = 0,703$  dengan signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$  artinya motivasi kerja dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan **kuat**.

Dari hasil perhitungan yang dilakukan berdasarkan koefisien determinasi (R squera atau, R kuadrat) atau disimbolkan dengan ' $R^2$ ' yang bermakna sebagai sumbangan hubungan yang diberikan variable dependen y atu dengan kata lain ,nilai koefisien determinasi atau R square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi hubungan variabel X terhadap variabel Y persaratan yang harus terpenuhi agai kita dapat memakai nilai koefisien derteminasi adalah hasil uji dalam analisis koefisien korelasi. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel X dengan variabel y dengan menggunakan KD  $R^2$  yang dinyatakan dalam persentase hasilnya 49,4% dari hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan variabel X terhadap variabel Y sebesar 49,4% sedangkan 50,6 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar motivasi kerja .

Penelitian yang mendukung pernyataan tersebut yang dilakukan Nikmatul fitri bahwa hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,523 yang berarti ada hubungan yang cukup kuat.

#### **4.7. Interpretasi Hasil Penelitian**

Pada penelitian terlihat nilai terendah pada motivasi external dan internal adalah Status dan tanggung jawab yaitu 54%, dan keinginan untuk mendapatkan penghargaan 48%, Sedangkan pada penilaian kinerja nilai yang paling rendah ada pada Jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan yaitu 70%. Dapat dilihat bahwa jumlah dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan masih kurang cukup, sehingga motivasi yang harus ditingkatkan adalah status dan tanggung jawab artinya perusahaan harus bisa memberikan jaminan dan tabungan di hari tua untuk karyawan, lalu perusahaan harus bisa memberikan apresiasi, promosi, penghargaan, kompensasi atau bonus untuk para karyawan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kembali kualitas dan kuantitas pekerjaannya.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil pembahasan di atas kinerja kerja karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo berdasarkan tanggapan hasil responden menunjukkan hasil cukup baik hal ini dilihat dari nilai interval kinerja yaitu 60%. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan PT. Buana Masa Metalindo memberikan kualitas, kuantitas, Kerjasama dan ketepatan waktu dengan baik
2. Penilaian motivasi kerja pada PT. Buana Masa Metalindo berdasarkan hasil rata-rata jawaban responden menunjukkan hasil rata-rata yaitu 53%. Karyawan menilai motivasi yang diberikan perusahaan telah mendukung kinerja dengan baik dan sesuai dengan yang diinginkan.
3. Hasil uji korelasi rank spearman didapat sebesar 0,703 dengan nilai signifikansi 0,01, hal ini menyatakan ada hubungan nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo. Nilai korelasi yang didapat 0,703 (tanda positif) hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Persamaan regresi linier sederhana  $\hat{Y} = 49,719 + 0,250X$  yang berarti nilai  $a = 49,719$  artinya merupakan nilai variabel Y taksiran pada variabel X sama dengan nol. Nilai  $b = 0,250$  artinya merupakan koefisien korelasi yang menunjukkan bahwa hubungan variabel X dan variabel Y adalah positif 0,250.

#### 5.2 Saran

Adapun saran-saran yang penulis ajukan adalah sebagai berikut :

1. Pada penelitian terlihat nilai terendah pada motivasi external dan internal adalah Peraturan yang fleksibel yaitu 47%, Dapat dilihat bahwa masih kurangnya toleransi yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan, Sedangkan pada variable Y nilai terendahnya ada pada indikator kemampuan bekerja sama dengan nilai 43%, saran yang bisa diberikan adalah setidaknya perusahaan dapat memberikan toleransi seperti kesalahan kecil seperti tidak adanya pemotongan upah bila karyawan telat masuk kerja, toleransi bisa dihitung 15 menit pada jadwal masuk, namun karyawan harus bisa juga memberikan alasan yang akurat pada perusahaan, sehingga kerjasama dapat dilakukan oleh karyawan, pemahaman lebih mudah dan karyawan dapat menerima kritik dan saran yang diberikan, factor toleransi dalam perusahaan ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Buana Masa Metalindo.

2. Setelah dilakukan analisis deskriptif untuk variabel motivasi internal yang terendah yaitu indikator Kondisi Lingkungan kerja dengan nilai sebesar 49% maka dari itu pihak perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja dengan cara memberikan penerangan yang cukup supaya karyawan nyaman dalam bekerja, tempat kerja yang bersih dan nyaman dan diberi wangi-wangian.
3. Setelah dilakukan analisis deskriptif untuk variabel motivasi eksternal yang terendah yaitu indikator keinginan untuk memperoleh pengakuan dengan nilai sebesar 51% maka dari itu pihak perusahaan harus memberikan legalitas yang jelas kepada karyawannya dengan cara memberikan seragam dan memberikan ID Card buat karyawan.
4. Setelah dilakukan analisis deskriptif untuk variabel kinerja yang terendah yaitu indikator kemampuan bekerja sama dengan nilai sebesar 43% maka dari itu pihak perusahaan harus memberikan pelatihan dan membuat tim kerja yang solid dalam mencapai tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Grasindo.
- . 2013. *Manajemen Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arifin. Johar dan A. Fauzi. 2007. *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Bambang Wahyudi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita. Jakarta.
- Bangun. Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Bohlander. George. and Snell. Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management*. 15th ed. Mason. OH: South Western – Cengage Learning.
- Colquitt. Jason A. Lepine. Jeffery A. & Wesson. Michael J. (2009). *Organizational Behavior. Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York : McGraw-Hill/Irwin.
- Daft. Richard L. 2011. *Manajemen*. Edisi Kelima Jilid Satu. Jakarta. Erlangga.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Kencana.
- Ghozali. Ilham 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS Yogyakarta* ; Universitas Diponegoro.
- Hadari Nawawi 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkuprawira. 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia. Jakarta.
- Hasibuan. Melayu SP. 2014 *Manajemen Dasar. Pengertian dan Masalah*. Jakarta. Bumi Aksara.
- . 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hakim. Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi*. Provinsi Jawa Tengah. JRBI. Vol 2. No 2.
- Husein. Umar. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.
- Maharja. Sarita. 2012. *Association Between Work Motivation and Job Statistic of College Teacher Administration and manajemen review*. Vol 24 No 2.
- Mardi. 2014. *Sistem Informasi Akuntansi*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-2. Bandung. Alfabeta.

- Nawawi. Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Notoatmojo. Soekidjo. 2003. *Pengembangan sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Rineka Cipta.
- Rachmawati. Ike. Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-1. CV. Andi Offset.
- Riyadi. Slamet. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial. Gaya Kepemimpinan. dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur*. Jawa Timur. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan.
- Sadili Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia.
- . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Siagian. Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sofyandi dan Gamiwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi pertama. Yogyakarta ; Graha Ilmu.
- Sugiono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. dan R dan D*. Bandung. Alfabeta.
- . 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif dari R dan D*. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno. Edi .2009 .*Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi pertama. Jakarta; Kencana Prenada Media Group.
- Triton PB 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tugu Publisher. Yogyakarta.
- Unaradjan. Dominikus Dolet. 2013. *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta Univatma Jaya.
- Usmara. A. 2006. *Motivasi Kerja : Proses. Teori. dan Praktik*. Amara Books. Yogyakarta.

## LAMPIRAN 1

### KUESIONER

Responden yang terhormat,

Bersama ini memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat mengisi kuesioner ini dalam rangka penelitian ilmiah dengan judul : “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Masa Metalindo”.

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara isi akan diberlakukan dengan sangat rahasia, dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini.

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama Karyawan :
2. Jabatan :
3. Usia :

No	Lama Bekerja	Beri Tanda (√)
1	<1 Tahun	
2	2-3 Tahun	
3	4-5 Tahun	
4	>5 Tahun	

No	Pendidikan	Beri Tanda (√)
1	SD	
2	SMP	
3	SMA	
4	SARJANA	

No	Jenis Kelamin	Beri Tanda (√)
1	Laki-Laki	
2	Wanita	

#### II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Isilah pertanyaan di bawah ini dengan memberikan tanda centeng (√) untuk jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/Saudara.

### Butir Soal Variabel Motivasi Kerja Faktor Eksternal

Indikator	No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kompensasi yang memadai.	1.	Saya merasa puas dengan gaji yang diterima saat ini dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
	2.	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima dapat memotivasi semangat kerja saya.					
	3.	Bonus yang diberikan perusahaan sesuai dengan berat ringannya pekerjaan.					
Kondisi lingkungan kerja.	1.	Saya merasa puas dengan system perlindungan perusahaan terhadap karyawan dengan menggunakan K3(Keselamatan dan kesehatan kerja)					
	2.	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.					
	3.	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
Peraturan yang fleksibel.	1.	Tidak ada potongan gaji jika datang terlambat					
	2.	HRD selalu memberikan toleransi pada setiap kesalahan					
	3.	Atasan tidak melarang kegiatan apapun selama itu tidak mengganggu pekerjaan					
Supervisi yang baik.	1.	Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja oleh atasan					
	2.	Saya mendapat arahan yang baik dan benar dari atasan					
	3.	Atasan tidak memberikan target kerja yang terlalu tinggi					
Status dan tanggung jawab	1.	Perusahaan sudah mempunyai program pemberian jaminan hari tua untuk karyawan.					
	2.	Perusahaan mengadakan tabungan hari tua dan diberikan kepada pegawai yang telah pension					
	3.	Dengan jaminan hari tua karyawan merasa aman akan masa depan					



keluarga

**Butir Soal Variabel Motivasi Kerja Faktor Internal**

Indikator	No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Keinginan untuk dapat hidup.	1.	Saya merasa bahwa kebutuhan seperti untuk makan ,bayar sewa dll sudah terpenuhi					
	2.	Saya sudah mendapat uang makan yang sesuai					
	3.	Saya mendapat uang transport					
Keinginan untuk dapat memiliki	1.	Saya merasa bahwa koperasi pinjaman dalam perusahaan sudah berjalan baik.					
	2.	Saya mendapat kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji					
	3.	Saya menerima kenaikan gaji berdasarkan prestasi kerja dan tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.					
Keinginan untuk memperoleh penghargaan	1.	Pimpinan memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawan					
	2.	Pimpinan selalu memberikan penghargaan pada loyalitas setiap karyawan					
	3.	Penghargaan yang diberikan sering berupa bonus					
Keinginan untuk memperoleh pengakuan.	1.	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan					
	2.	Perusahaan mengakui dan menghargai prestasi karyawan					
	3.	Saya merasa pengabdian saya selama di perusahaan ini diakui oleh atasan					
Keinginan untuk	1.	Perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan					

- berkuasa.                    pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan
2. Atasan selalu memberikan award pada karyawan yang berprestasi
  3. Saya merasa senang karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan

### Butir Soal Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	No.	Pertanyaan	SL	SR	JR	PR	TPR
Jumlah pekerjaan	1.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah pekerjaannya					
	2.	Karyawan selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.					
	3.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
Kualitas pekerjaan	1.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa cacat produksi					
	2.	Karyawan sangat teliti dalam mengerjakan pekerjaannya					
	3.	Karyawan dapat memenuhi standar yang ditentukan					
Ketepatan waktu	1.	Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan cekatan tanpa menunda-nunda					
	2.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
	3.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan agar tidak tertumpuk dan menjadi beban					
Kehadiran	1.	Karyawan selalu hadir tanpa absen					
	2.	Karyawan selalu datang					

- Kemampuan  
bekerja sama
3. Karyawan mematuhi peraturan yang ada dengan tepat waktu
  1. Karyawan selalu membantu rekan kerja
  2. Karyawan mengerti tugas yang diberikan oleh atasan
  3. Karyawan dapat menerima kritik dan saran dari rekan kerja

**LAMPIRAN 2**  
**TABULASI DATA MENTAH**

**Motivasi Kerja**

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	2	3	3	2	3	3	3	1	97		
2	2	2	2	3	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	2	4	5	5	5	1	2	5	2	3	1	93	
3	5	1	1	1	1	1	1	1	2	2	5	2	4	2	4	2	5	2	5	2	3	2	4	2	5	2	2	2	2	2	75	
4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	96	
5	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	90
6	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	1	3	1	4	2	3	3	4	94	
7	3	3	4	4	3	3	2	2	5	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	2	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	98	
8	4	3	4	3	4	4	4	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	92	
9	2	3	2	2	3	2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	1	5	2	3	3	2	3	3	3	1	100	
10	2	2	2	3	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	1	2	4	5	5	5	1	2	5	2	3	4	96	
11	5	1	4	1	1	4	1	4	2	2	5	3	4	2	4	2	5	4	5	2	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	90	
12	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	96	
13	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	90	
14	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	1	3	1	4	2	3	3	4	94	
15	3	3	4	4	3	3	2	2	5	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	2	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	98	
16	4	3	4	3	4	4	4	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	92	
17	3	4	4	5	3	4	3	4	3	3	2	2	1	3	2	4	4	2	5	5	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	103	
18	4	3	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	5	1	3	4	100	
19	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	100	
20	4	2	3	3	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	101	
21	4	4	3	5	5	4	5	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	110	
22	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	110	
23	4	4	3	5	4	4	5	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	110	
24	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	111	
25	4	4	3	5	4	4	5	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	110	
26	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	111	
27	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	112	
28	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	110	
29	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	112	
30	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	112	



No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	Total
68	2	2	2	2	3	2	3	4	4	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	<b>63</b>
69	2	2	1	2	2	2	3	4	4	2	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	<b>58</b>
70	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	<b>52</b>
71	1	1	1	2	2	2	2	3	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	<b>49</b>
72	1	1	1	2	1	1	2	3	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	<b>44</b>
73	1	1	1	2	1	1	2	3	3	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	<b>43</b>

## Kinerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total
1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	58
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	60
5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61
6	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
7	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	47
9	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	45
10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	45
11	1	4	2	3	4	5	1	5	5	4	5	4	4	4	4	55
12	3	5	4	4	1	4	4	4	5	2	4	4	5	4	5	58
13	5	5	3	4	5	5	1	4	4	4	4	4	5	4	5	62
14	4	5	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	60
15	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	58
16	2	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	59
17	3	4	2	3	2	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	55
18	5	3	4	3	5	5	3	4	5	4	5	2	4	4	5	61
19	1	5	3	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	5	53
20	2	3	2	3	1	3	4	5	5	2	3	3	4	4	4	48
21	4	5	4	3	4	1	1	4	5	4	5	3	5	4	4	56
22	5	3	3	4	5	1	1	4	5	2	4	3	5	3	4	52
23	5	2	2	3	3	3	4	5	4	2	4	2	4	3	5	51
24	2	5	4	3	1	1	1	4	4	2	5	5	5	3	5	50
25	1	4	3	4	4	3	3	5	5	2	4	2	5	3	5	53
26	3	5	2	2	5	1	1	4	4	4	4	2	4	3	5	49
27	5	3	4	3	4	1	4	5	5	2	5	3	4	3	5	56
28	2	5	3	2	3	3	5	3	3	2	4	3	4	3	5	50
29	4	5	2	2	2	1	5	3	5	2	5	3	4	3	2	48
30	2	2	2	2	5	5	3	5	3	4	4	3	4	3	4	51
31	2	3	4	2	4	2	5	3	4	2	4	2	4	3	4	48
32	2	5	3	4	2	3	5	3	4	2	5	5	4	3	2	52
33	5	3	2	2	5	4	5	3	4	2	3	5	5	3	2	53
34	4	4	2	2	4	2	3	3	4	2	5	3	5	2	2	47
35	3	3	3	2	2	3	5	5	3	4	3	3	4	2	4	49
36	4	5	2	4	5	5	4	3	4	2	3	5	5	2	2	55
37	4	5	3	5	5	4	5	5	4	2	3	5	4	2	2	58
38	4	3	2	5	4	3	3	3	2	4	5	5	4	2	2	51
39	3	4	3	5	3	2	5	3	4	2	3	3	5	2	4	51

40	3	5	2	4	2	3	4	3	4	1	3	5	5	2	2	48
41	5	3	3	5	5	4	3	5	2	4	3	5	4	2	2	55
42	4	3	2	5	4	2	5	2	2	2	5	3	5	2	2	48
43	2	4	3	4	5	3	5	2	4	1	3	5	5	2	4	52
44	4	5	2	2	1	2	4	2	4	4	3	5	4	2	2	46
45	3	4	3	5	3	3	3	5	2	1	5	5	5	2	3	52
46	2	3	1	4	2	5	5	2	2	1	3	3	4	2	3	42
47	4	5	5	2	3	5	2	2	4	1	3	5	5	5	3	54
48	1	4	3	2	5	3	5	2	2	1	5	5	5	5	4	52
49	2	4	1	4	2	4	2	2	4	1	3	5	4	5	3	46
50	1	3	3	2	4	4	5	5	2	1	5	3	5	5	3	51
51	2	5	5	5	3	1	4	2	4	1	3	5	4	5	4	53
52	5	3	1	5	5	5	2	2	2	1	3	5	5	5	3	52
53	2	3	5	1	3	3	5	5	4	1	5	5	5	5	3	55
54	5	3	5	2	5	4	2	2	1	1	2	3	5	5	4	49
55	2	3	5	4	2	2	4	2	4	1	5	5	5	5	3	52
56	2	4	1	1	3	5	2	5	1	1	5	5	5	5	3	48
57	2	3	5	1	5	2	5	2	4	1	5	5	5	5	3	53
58	1	2	5	5	5	5	2	1	1	1	2	3	3	5	4	45
59	5	3	5	1	1	5	2	1	4	1	2	5	3	5	3	46
60	3	2	1	5	3	5	5	5	1	1	5	5	3	5	3	52
61	3	3	5	5	5	5	4	1	4	5	5	3	3	5	4	60
62	5	2	5	1	2	2	5	1	1	5	2	5	3	5	3	47
63	4	1	1	5	2	5	2	1	4	5	2	5	3	5	3	48
64	5	2	5	5	3	2	5	5	1	5	2	3	3	5	4	55
65	3	1	5	1	5	1	2	1	4	5	2	5	3	5	3	46
66	3	1	5	5	5	2	5	1	4	5	2	5	3	5	3	54
67	3	2	5	5	3	5	2	5	4	5	2	5	3	5	4	58
68	4	1	5	5	5	2	2	1	1	5	2	5	3	5	3	49
69	3	1	1	1	1	1	5	1	4	5	2	5	3	5	3	41
70	5	2	5	5	3	5	1	1	4	5	2	5	3	5	4	55
71	3	1	5	5	3	1	1	5	4	5	1	1	2	5	3	45
72	3	1	5	5	5	2	1	1	4	5	1	1	2	5	4	45
73	4	2	1	1	2	5	5	5	1	5	1	5	2	5	3	47



## LAMPIRAN 3

## HASIL SPSS

Correlations

			X	Y
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	,703	
		Sig. (2-tailed)	,004	
		N	73	73
	Y	Correlation Coefficient		,703
		Sig. (2-tailed)		,004
		N	73	73

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,089 <sup>a</sup>	,008	-,006	5,121

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	49,719	3,163		15,719	,000
	Motivasi	,025	,033	,089	10,756	,019

a. Dependent Variable: Kinerja