



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT ANUGERAH YADEN UTAMA**

Skripsi

Dibuat oleh:

Akmaludin

021115429

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JUNI 2020

ABSTRAK

Akmaludin. NPM 021115429. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Anugerah Yaden Utama. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Di bawah Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Wonny A Ridwan dan Anggota Komisi Pembimbing Herman Tahun 2020.

Penelitian ini ditunjukkan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Anugerah Yaden Utama. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui keadaan motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Anugerah Yaden Utama.

Penelitian mengenai motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Anugerah Yaden Utama. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*. Penulis menggunakan teknik penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Anugerah Yaden Utama. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi *rank spearman*, uji hipotesis koefisien korelasi diolah dengan menggunakan SPSS 23.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Anugerah Yaden Utama memiliki hubungan yang positif, kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Anugerah Yaden Utama dengan koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,510 yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori sedang. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 26,01% sedangkan sisanya sebesar 73,99% dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi kerja, dijelaskan faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($4,889 \geq 1.66757$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Anugerah Yaden Utama. Saran yang diberikan oleh penulis pada penelitian ini adalah perusahaan harus mengadakan kegiatan *gathering* secara rutin dengan begitu perusahaan membantu para karyawan untuk membangun kedekatan antar sesama karyawan selain itu perusahaan harus terus memberikan pengarahan kepada setiap karyawan yang bekerja.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT ANUGERAH YADEN UTAMA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Tutus Rully'.

(Tutus Rully, SE., MM)

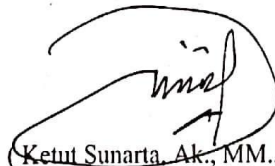
HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT ANUGERAH YADEN UTAMA

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Kamis Tanggal : 2 / Juli / 2020

Akmalludin
021115429

Menyetujui,
Ketua Sidang,



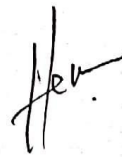
(Ketut Sunarta, Ak., MM., CA., PIA)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Wonny A. Ridwan, SE., MM)

Anggota Komisi Pembimbing



(Herman, SE., MM)

©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2020
Hak Cipta dilindungi Undang-undang

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

LAMPIRAN KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS PAKUAN

Nomor : /KEP/REK/II/2020

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

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Akmalludin

NPM : 021115429

Judul Skripsi/Tesis Desertasi : HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN
KINERJA KARYAWAN PADA PT ANUGERAH
YADEN UTAMA

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi/Tesis Desertasi 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 hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Mei 2020

Akmalludin
021115429

KATA PENGANTAR

Dengan nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang Puji serta syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas segala nikmat yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Motivasi Kerja Karyawan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Anugerah Yaden Utama”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini penulis melibatkan banyak pihak serta meminta bimbingan untuk menyelesaikan skripsi ini, serta dukungan materi dan non materi yang telah diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik, Untuk itu penulis ingin mengucapkan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
2. Ibu Tutus Rully, SE.,MM. Selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE.,MM. Selaku ketua komisi pembimbing dan Bapak Herman, SE.,MM. Selaku anggota komisi pembimbing.
4. Seluruh Dosen Universitas Pakuan Fakultas Ekonomi yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan ilmu dan pengalamannya.
5. Seluruh keluarga besar karyawan PT Anugerah Yaden Utama yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
6. Kepada seluruh staf TU yang senantiasa membantu dan memberikan informasi.
7. Kepada Kedua orang tua tercinta Ayah H.Surya dan Srimulyati yang senantiasa memberikan dukungan moral dan moril serta do'a yang tak pernah keduanya lupakan untuk penulis dalam kelancaran, sehingga penulis bisa menyelesaikan proposal penelitian ini.
8. Kakak tercinta Fahrudin dan istri Siti Rahma fauziyah, Ade Siti Masitoh dan suami Zaenal Wasian Arifin, Lastri Sulasiah dan suami Hary Cahyo Gumilar yang selalu memberikan motivasi dan semangat yang tak terhingga juga dukungan materi yang tidak terhingga.
9. Sahabat-sahabat tercinta Ruslan, Riswan, Alwi, Rizky, Anisa, Kiki Futuhah, Kiki zakiah, Ajeng Airanne Fikri, Mulyana yang selalu memberikan dukungan dan bantuan disaat penulis merasa lelah dalam menyelesaikan proposal penelitian ini.
10. Teman seperjuangan Mega Sekarwati, Dini Nurdiani, Erwina, yang tidak pernah lelah memberikan dukungan dan bantuannya kepada penulis.
11. Teman seperjuangan Kang Ryan, Hery, Rifqi, Anggi, yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat.
12. Seluruh teman teman seperjuangan anak Ekstensi Manajemen angkatan 2015 yang selalu mengingatkan dan memberikan dukungan dan motivasi.

13. Semua pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan proposal penelitian ini.

Penulis sangat menyadari dalam penulisan ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan masukannya dari semua pihak yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi penulisan yang jauh lebih baik di waktu mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah pengetahuan bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Bogor, 22 Mei 2020

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HAK CIPTA	v
PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1. Identifikasi Masalah	6
1.2.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1. Maksud Penelitian.....	7
1.3.2. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1. Kegunaan Praktis.....	7
1.4.2. Kegunaan Akademis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2. Motivasi Kerja.....	9
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	9
2.2.2. Proses Motivasi	10
2.2.3. Teori Motivasi	11
2.2.4. Tujuan Motivasi	14
2.2.5. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja	14
2.2.6. Faktor-faktor Motivasi Kerja	15
2.2.7. Model-Model Motivasi Kerja.....	15
2.2.8. Jenis- Jenis Motivasi.....	16
2.2.9. Indikator Motivasi Kerja.....	16

2.3.	Kinerja Karyawan	17
2.3.1.	Pengertian Kinerja.....	17
2.3.2.	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.3.3.	Penilaian Kinerja	19
2.3.4.	Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.4.	Penelitian Sebelumnya	22
2.5.	Kerangka Pemikiran	23
2.6.	Hipotesis Penelitian.....	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Jenis Penelitian.....	26
3.2.	Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	26
3.2.1.	Objek Penelitian	26
3.2.2.	Unit Analisis.....	26
3.2.3.	Lokasi Penelitian	26
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian	26
3.3.1.	Jenis Data Penelitian	26
3.3.2.	Sumber Data Penelitian	26
3.4.	Operasionalisasi Variabel.....	27
3.5.	Metode Penarikan Sampel.....	28
3.6.	Metode Pengumpulan Data	29
3.7.	Uji Kualitas Data	31
3.7.1.	Uji Validitas	31
3.7.2.	Uji Reliabilitas.....	33
3.8.	Metode Pengolahan dan Analisis Data.....	34
3.8.1.	Analisis Deskriptif.....	35
3.8.2.	Analisis Koefisien Korelasi.....	35
3.8.3.	Analisis Koefisien Determinasi.....	36
3.8.4.	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	36

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	38
4.1.1	Sejarah Perkembangan PT Anugerah Yaden Utama.....	38
4.1.2	Visi dan Misi PT Anugerah Yaden Utama.....	38
4.1.3	Kegiatan Usaha PT Anugerah Yaden Utama	38
4.1.4	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas PT Anugerah Yaden Utama	39
4.1.5	Profil Responden pada PT Anugerah Yaden Utama	41
4.2	Analisis Data	43
4.2.1	Kondisi Motivasi Kerja pada PT Anugerah Yaden Utama	43

4.2.2	Kondisi Kinerja Karyawan pada PT Anugerah Yaden Utama	55
4.3	Analisis Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Anugerah Yaden Utama	64
4.3.1	Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i>	64
4.3.2	Analisis Determinasi	65
4.3.3	Uji Hipotesis Korelasi	66
4.3.4	Menentukan Hipotesis Statistik	66
4.4	Pembahasan.....	66
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan	69
5.2	Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA		
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2017-2018	3
Tabel 1.2	Standar Nilai Kerja Karyawan PT. Anugrah Yaden Utama	3
Tabel 1.3	Data Absensi Karyawan 2017-2019 PT. Anugrah Yaden Utama	4
Tabel 1.4	SOP Karyawan PT. Anugrah Yaden Utama	4
Tabel 1.5	Jenis Pelanggaran Karyawan PT. Anugrah Yaden Utama.....	5
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya.....	22
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	27
Tabel 3.2	Keterangan Skala Likert	30
Tabel 3.3	Kriteria Nilai Kuesioner	31
Tabel 3.4	Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	32
Tabel 3.5	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	33
Tabel 3.6	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	34
Tabel 3.7	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	35
Tabel 3.8	Kriteria Interpretasi Skor Tanggapan Responden.....	35
Tabel 3.9	Koefisien Korelasi dan Tafsiran	36
Tabel 4.1	Struktur Organisasi PT Anugrah Yaden Utama.....	39
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	42
Tabel 4.5	Masa Kerja Responden	42
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai Gaji yang Diberikan Sesuai dengan Pekerjaan yang Dilakukan.....	43
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Gaji Sesuai dengan Peraturan Pemerintah.....	44
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Mengenai Bonus diberikan sesuai dengan pencapaian kinerja	44
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan Tunjangan Hari Raya	45
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai Rekan Kerja Membantu dalam pekerjaan.....	46
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai Tidak Terjadi Kesalah pahaman dengan karyawan saat bekerja.....	46
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan kerja aman dan mendukung kinerja	47
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai Peralatan Kerja Menunjang Pekerjaan.....	47
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan yang mendukung citra diri.....	48
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Reward.....	49

Tabel 4.16	Taggapan Responden Mengenai Karyawan bekerja dengan baik agar mendapat pengakuan kerja	50
Tabel 4.17	Taggapan Responden Mengenai Perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja	50
Tabel 4.18	Taggapan Responden Mengenai Diberi kesempatan untuk mengutarakan	51
Tabel 4.19	Taggapan Responden mengenai Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	52
Tabel 4.20	Taggapan Responden mengenai Memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan	52
Tabel 4.21	Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Total Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja	53
Tabel 4.22	Hasil Statistik Variabel Motivasi Kerja	54
Tabel 4.23	Taggapan Responden mengenai Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	55
Tabel 4.24	Taggapan Responden mengenai Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti.....	55
Tabel 4.25	Taggapan Responden mengenai Karyawan mengikuti Arahan yang ditetapkan oleh perusahaan.....	56
Tabel 4.26	Taggapan Responden mengenai Karyawan Mengurangi kesalahan pada saat bekerja.....	57
Tabel 4.27	Taggapan Responden mengenai Karyawan Mengurangi kesalahan pada saat bekerja	58
Tabel 4.28	Taggapan Responden mengenai Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan	58
Tabel 4.29	Taggapan Responden mengenai Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai	59
Tabel 4.30	Taggapan Responden mengenai Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan	60
Tabel 4.31	Taggapan Responden mengenai Karyawan bersedia melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan hingga selesai	60
Tabel 4.32	Taggapan Responden mengenai Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	61
Tabel 4.33	Taggapan Responden mengenai Menyelesaikan Pekerjaan tepat waktu	62
Tabel 4.34	Taggapan Responden mengenai Menyelesaikan Pekerjaan sesuai dengan SOP	62
Tabel 4.35	Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	63
Tabel 4.36	Hasil Statistik Variabel Kinerja Karyawan	64
Tabel 4.37	Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	65
Tabel 4.38	Interpertas Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i>	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Proses Motivasi Model Awal	11
Gambar 2.2	Kosntelasi Penelitian	25
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT Anugerah Yaden Utama	39
Gambar 4.2	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 3 Kuesioner Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan
- Lampiran 4 Jawaban Responden variabel X dan variabel Y
- Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan
- Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan
- Lampiran 7 Tabel r
- Lampiran 8 Tabel t

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Masyarakat Ekonomi Asean merupakan sistem kesepakatan perdagangan antara negara anggota ASEAN termasuk Indonesia, terbentuknya MEA dengan tujuan untuk membantu meningkatkan kompetensi antara anggota-anggota MEA yang akan berdampak terhadap kesejahteraan penduduk, khususnya di negara-negara ASEAN. Selain itu tujuan dibentuknya MEA adalah untuk memperkuat hubungan antar negara dan melakukan kerja sama antar negara dalam standar Internasional.

Menurut Chester I. Barnard (2014), organisasi adalah kerja sama dua orang atau lebih, suatu *system* dari aktivitas-aktivitas dan kekuatan perorangan yang dikoordinasikan secara sadar. Organisasi secara umum adalah suatu tempat yang berisikan orang-orang yang memiliki tujuan yang sama yaitu kesuksesan dalam mencapai tujuan dan komitmen yang telah ditetapkan. Orang-orang di dalam organisasi berkumpul dan bekerja secara aktif, rasional, sistematis dan terpimpin dan saling bekerja sama untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena memiliki peran sebagai pelaksana kegiatan operasional perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan handal maka setiap kegiatan operasional perusahaan tidak akan mencapai kesuksesan dan keberhasilan yang maksimal. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membawa dampak yang baik untuk organisasi karena dapat membantu mengembangkan organisasi. Salah satu sumber daya manusia yang baik berkaitan dengan kinerja karyawan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta kendala dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bukan tidak tercapai bila karyawan bekerja tidak memiliki kinerja yang baik, sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Untuk mengetahui kinerja karyawan perlu diadakan penilaian kinerja terhadap karyawan selama periode tertentu. Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Melalui kegiatan kinerja ini, para manajer atau supervisor bisa memperoleh data tentang bagaimana pegawai bekerja, jika prestasi pegawai masih standar maka harus diperbaiki. Sebaliknya jika prestasi sudah baik, perilaku tersebut harus diberi penguatan (*reinforcement*) supaya pegawai tersebut menampilkan kembali prestasi kerja yang kita hendaki. Untuk menampilkan kembali

prestasi kerja (kinerja) karyawan dapat dilihat dari motivasi kerja karyawan. Dimana ketika motivasi kerja karyawan tinggi maka kinerja akan baik.

Menurut Robbins (2011), menyatakan bahwa faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya motivasi kerja. Motivasi dapat ditafsirkan dan diartikan berbeda oleh setiap orang sesuai tempat keadaan masing-masing. Salah satu penggunaan istilah konsep motivasi adalah untuk menggambarkan hubungan harapan dan tujuan. Setiap orang dan organisasi ingin mencapai sesuatu atau beberapa tujuan dalam kegiatannya.

Melihat arti motivasi, maka orang yang tanpa mempunyai motivasi tidak akan mempunyai hasil kerja yang tinggi. Dengan demikian betapa pentingnya motivasi sumber daya manusia ini. Oleh karena itu perlu diketahui dan dipahami hal-hal yang meningkatkan motivasi kerja sumber daya manusia. Motivasi kerja juga sangat mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga perlukan adanya pendorong agar karyawan mau mengarahkan semua potensinya.

Seperti yang terjadi di perusahaan PT. Anugrah Yaden Utama saat ini, dimana masih ada karyawan yang terlihat kinerjanya kurang optimal dalam menjalankan tugas dari perusahaan. PT. Anugrah Yaden Utama merupakan perusahaan Manufaktur yang memproduksi berbagai macam furniture Alat Kesehatan Rumah Sakit, Klinik, Puskesmas maupun untuk pribadi.

PT. Anugrah Yaden Utama mengembangkan dan melaksanakan sistem manajemen mutu dan mendokumentasikan pengalaman terbaik untuk lebih memuaskan harapan pelanggan dan pemenuhan persyaratan pelanggan, serta meningkatkan seluruh pengelolaan/proses berdasarkan standar yang digunakan ISO 9001:201. Berdasarkan pengamatan pendahuluan penulis, PT. Anugrah Yaden Utama belum optimal dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia serta upaya untuk meningkatkan kinerja yang masih rendah. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan PT. Anugrah Yaden Utama tahun 2017-2019 yang berjumlah 85 orang berikut ini :

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Per Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Nilai	Kategori	Target Nilai yang diharapkan Perusahaan	Keterangan
2017	85	8,21	<i>Good</i>	8,00	Tercapai
2018	85	8,08	<i>Good</i>	8,00	Tercapai
2019	85	7,97	<i>Average</i>	8,00	Tidak Tercapai

Sumber: Data Sekunder PT. Anugrah Yaden Utama, 2020

Tabel 1.2 Standar Nilai Kerja Karyawan PT. Anugrah Yaden Utama

Interval	Kategori
90-100	<i>Excellent</i>
80-89	<i>Good</i>
60-79	<i>Average</i>
<50	<i>Poor</i>

Sumber: Data Sekunder PT. Anugrah Yaden Utama, 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan pada tahun 2017,2018 menunjukkan kinerja yang baik (*good*), namun menurun pada tahun 2019 dengan nilai 7,98, nilai tersebut belum optimal karena berada pada rentang nilai 60-79 yang menunjukkan kategori rata-rata (*average*) yang artinya belum mencapai nilai yang memuaskan seperti *excellent*.

Tabel 1.3 Jumlah Karyawan dan Unit Kerja Pada PT Anugerah Yaden Utama Tahun 2019

No	Bagian/ Unit	Laki-Laki	Perempuan	Total
1	Bagian Gudang	7	6	13
2	Bagian Produksi	20	6	26
3	Bagian Finishing	10	10	20
4	Staf Office	3	6	9
5	Bagian Keamanan/ Security	3	-	3
6	Logistik/ Driver	4	-	4
7	Bagian Painting	5	0	5
8	Bagian Assy	3	2	5
Jumlah		55	30	85

Sumber: Data Sekunder PT. Anugerah Yaden Utama, 2020

Salah satu indikasi menurunnya tingkat motivasi karyawan, terlihat dari ketidakhadiran atau absensi karyawan yang fluktuasi (naik turun). Mangkunegara (2014), mengemukakan bahwa karyawan yang kurang puas dan kurang termotivasi cenderung tingkat absensinya tinggi, karyawan sering tidak hadir dengan alasan yang tidak logis dan subjektif. Tingkat absensi karyawan PT. Anugerah Yaden Utama dalam 3 tahun terakhir mengalami kenaikan. Berikut daftar rata-rata persentase absensi kerja karyawan pada tahun 2017-2018 yang ditunjukkan pada Tabel 1.3.

Tabel 1.3. Jumlah Absensi Karyawan Tahun 2017-2019 PT. Anugerah Yaden Utama

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Sakit	Izin	Alpha	Cuti	Jumlah
2017	85	57	64	80	20	221
2018	85	90	55	85	24	254
2019	85	88	72	105	27	265

Sumber : Data Sekunder PT. Anugerah Yaden Utama, 2020

Berdasarkan tabel 1.3 rata-rata absensi karyawan tahun 2017- 2019 PT Anugerah Yaden Utama menunjukkan tingkat absensi karyawan, pada Tahun 2017 jumlah ketidakhadiran mencapai 221 meliputi sakit, izin, alpha dan cuti. Pada Tahun 2018 mencapai 254 dan pada tahun 2019 mencapai 265. Hal tersebut menunjukkan absensi karyawan yang begitu meningkat. Jika perusahaan terus membiarkan keadaan tersebut maka akan sangat mempengaruhi jalannya operasional perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan motivasi baik secara materi atau non materi agar karyawan PT. Anugerah Yaden Utama memiliki motivasi yang tinggi.

Tingkat Motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena secara otomatis motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja, dan kurangnya motivasi kerja karyawan cenderung menurunkan kinerja, lebih sering mangkir dan menghasilkan kualitas kerja lebih rendah dari pada karyawan yang termotivasi. Sementara itu,

karyawan yang tidak merasa termotivasi dalam bekerja, cenderung akan melakukan pelanggaran dalam bekerja, sedangkan karyawan yang memiliki kepuasan dalam bekerja akan mematuhi peraturan yang berlaku seperti berikut ini,

Tabel 1.4 SOP Karyawan PT. Anugerah Yaden Utama

No.	Keterangan
1	<i>On time</i> (Tepat waktu kehadiran yang telah ditentukan Masuk : pukul 08.30 dan Pulang: pukul 05.00)
2	Menggunakan seragam bersih dan rapi sesuai jadwal yang sudah ditetapkan
3	<i>Stand by</i> lebih awal dari atasan karyawan
4	Dilarang menggunakan <i>Handphone</i> saat sedang memegang peralatan kerja
5	Wajib untuk mempersiapkan peralatan bekerja sebelum bertugas
6	Memberikan pelayanan yang baik kepada antar bagian
7	Sopan, ramah dan jujur
8	Cekatan, inisiatif dan kreatif
9	Tertib dan teratur
10	Teliti dan menjaga peralatan peralatan kerja
11	Terampil dalam menggunakan peralatan kerja
12	Menjaga kebersihan kerapihan dan keselamatan kerja
13	Memperhatikan pekerjaan yang dikerjakan
14	Memperbaiki pekerja jika tidak ada yang sesuai
15	Mengecek kembali pekerjaan yang telah dikerjakan
16	Pulang <i>On Time</i> (Teman waktu pada jm pulang)

Sumber : Data Sekunder PT. Anugerah Yaden Utama, 2020

Peraturan atau SOP (*Standar Operasional Prosedur*) diperlukan untuk bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dan menciptakan tata tertib bagi karyawan. Kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari pelanggaran peraturan yang dilakukan. Hal tersebut terdapat pada kenaikan jumlah PT. Anugerah Yaden Utama dalam 2 tahun terakhir. Berikut jenis pelanggaran yang dilakukan karyawan pada tahun 2017-2019

Tabel 1.5 Jenis Pelanggaran Karyawan PT. Anugerah Yaden Utama
Periode 2017-2019

No	Tingkat Sanksi	Keterangan	2017 (Orang)	2018 (Orang)	2019 (Orang)
1	SP1	Terlambat masuk selama lebih dari 3 hari berturut-turut, alpha selama 3 hari dan kecerobohan dalam menggunakan properti perusahaan, tidak melakukan pekerjaan sesuai SOP	8	12	22
2	SP2	Terambat masuk lebih dari 1 minggu dan alpha lebih dari 3 hari, tidak melakukan pekerjaan sesuai SOP	5	7	15
3	SP3	Alpha 1 bulan, merusak nama baik perusahaan dan kesalahan fatal lainnya	-	-	4
4	PHK	Pemberhentian kerja karena tidak mematuhi peraturan yang berlaku di dalam organisasi perusahaan	-	-	17

Sumber : Data Sekunder PT. Anugerah Yaden Utama, 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa setiap tahun selalu ada karyawan PT. Anugerah Yaden Utama yang melakukan pelanggaran, baik ringan, sedang maupun

berat. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2019 paling banyak karyawan PT. Anugrah Yaden Utama melakukan pelanggaran, pelanggaran yang terjadi semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang diterapkan oleh perusahaan tersebut kurang tegas, dan karyawan merasa tidak puas akan adanya SOP tersebut.

Peningkatan jumlah absensi dan pelanggaran peraturan yang dilakukan karyawan PT. Anugrah Yaden Utama merupakan peran perusahaan dalam meningkatkan kembali motivasi karyawan itu sendiri, karena dengan meningkatnya hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memenuhi tujuan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan pelanggan. Pentingnya motivasi kerja karyawan terhadap perusahaan akan mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik agar meraih kinerja yang diharapkan sehingga mendapatkan apa yang ingin dicapai. Salah satu tujuan dari penilaian kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011), yaitu sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja dalam bekerja sehingga tercapainya tujuan untuk mendapatkan performa kerja yang baik.

Mengingat pentingnya faktor motivasi kerja karyawan terhadap perusahaan dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mampu menghasilkan pelayanan yang terbaik, sehingga mampu bersaing serta memenuhi harapan pengguna barang tersebut. Berdasarkan temuan permasalahan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan Motivasi Kerja Karyawan Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Anugrah Yaden Utama**”.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Permasalahan yang terjadi dalam suatu instansi atau perusahaan memang sangat beragam sehingga perlu adanya batasan masalah agar penelitian terfokus dan mendalam. Penelitian ini berfokus tentang :

1. Tingkat Motivasi kerja yang dimiliki karyawan masih rendah. Hal tersebut dilihat dari tingginya tingkat absensi sehingga menyebabkan pekerjaan kurang berhasil dari target yang ditetapkan perusahaan, dimana sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas belum efektif dan efisien.
2. Hasil kinerja karyawan pada tahun 2019 masih belum optimal, hal tersebut ditunjukkan dengan tidak tercapainya target sasaran kerja dan perilaku kerja karyawan.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan pada PT. Anugrah Yaden Utama?
2. Bagaimana tingkat kinerja kerja karyawan pada PT. Anugrah Yaden Utama?

3. Adakah hubungan yang kuat dan positif antara motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugerah Yaden Utama?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksud untuk menganalisis keterkaitan/hubungan antara tingkat motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Anugerah Yaden Utama. Menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan yang ada di dalam perusahaan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT. Anugerah Yaden Utama.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Anugerah Yaden Utama.
3. Untuk mengetahui hubungan antara tingkat motivasi kerja Karyawan dengan kinerja karyawan pada PT. Anugerah Yaden Utama.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa berguna secara praktis ataupun akademis.

1.4.1. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan informasi mengenai motivasi karyawan dan kinerja karyawan serta saran untuk PT Anugerah Yaden Utama untuk dijadikan masukan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan atau kebijakan.

1.4.2. Kegunaan Akademis

Kegunaan Akademis dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Sumber daya manusia merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak dan bermoral tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup ,baik individual maupun bersama.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. (Sendarmayanti, 2017)

Manajemen sumber daya manusia adalah (persoanalia) adalah seni perencanaan, pengorganisasian pengarahan dan pengawasan, pengintegrasian, pemeliharaan dan perlepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. (Soekidjo, 2015)

Sedangkan menurut, ahli lain Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. (Desseler, 2015)

Menurut Edwin B. Flippo dalam Suparno Eko Widodo (2015) Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. (Wilson, 2012)

Berdasarkan kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang berhubungan dengan adanya perencanaan, pengorganisasian pengarahan dan pengawasan, pengintegrasian, pemeliharaan dan

pelepasan sumber daya manusia untuk menghasilkan suatu tenaga yang kreatif dan inovatif bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *motive*, yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Banyak pengertian motivasi yang telah dikemukakan oleh para ahli, seperti:

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2011). 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 mereka tidak lagi bekerja.
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.

Menurut Kadarisman (2012), motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Robbins (2013), mengemukakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Motivasi menurut Hasibuan (2011) : “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.” Sedangkan motivator adalah hal-hal yang mengakibatkan mengapa seseorang / orang-orang melakukan sesuatu kegiatan.

Motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan motivasi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapai tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi pada anggota organisasi yang bersangkutan. (Siagian, 2013)

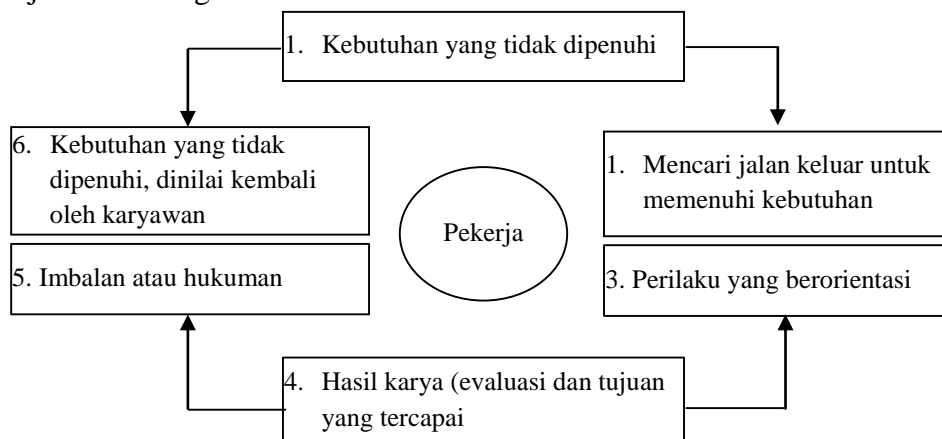
Anwar Prabu Mangkunegara (2009) “Motivasi adalah kondisi menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.”

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah proses mengarahkan, mendorong, menggerakkan perilaku individu agar mau bekerja sama secara efektif ke arah pencapaian suatu tujuan. Pemberian motivasi kerja adalah suatu tindakan atau proses yang mengarahkan oleh pihak manajemen dalam menggerakkan, mengarahkan, mempengaruhi, mengarahkan daya dan potensi pegawai, agar secara produktif berhasil mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya serta tercapai pula keinginan dari para karyawan.

2.2.2. Proses Motivasi

Proses motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan atau hasil yang dicari karyawan dan dipandang sebagai kekuatan yang menarik orang. Tercapainya tujuan yang diinginkan dapat mengurangi kebutuhan yang belum terpenuhi.

Proses motivasi sebagaimana diinterpretasikan oleh kebanyakan ahli teori adalah bersifat terarah kepada tujuan. Tujuan atau hasil yang dikejar oleh pekerja dipandang sebagai kekuatan-kekuatan yang menarik seseorang, seperti yang ditunjukkan dalam gambar dibawah ini:



Gambar 2.1. Proses Motivasi Model Awal

Gambar diatas menunjukkan bahwa orang berupaya untuk mengurangi kebutuhan yang belum terpenuhi, yang memicu suatu proses pencarian cara guna mengurangi tekanan kekurangan-kekurangan tersebut. Oleh sebab itu, orang memilih tindakan, dan terjadilah perilaku yang mengarah kepada tujuan. Setelah satu periode waktu, manajer menilai perilaku itu. Evaluasi prestasi menghasilkan bentuk imbalan atau hukuman. Hasil dinilai oleh orang bersangkutan dan kebutuhan yang belum terpenuhi. Pada gilirannya hal ini proses, dan pola siklus dinilaikembali.

2.2.3. Teori Motivasi

Menurut Sutrisno (2013) ada beberapa model atau teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli sebagai berikut :

1. Teori Kebutuhan

Menurut Abraham Maslow kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Menurut Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu berdiri dari atas lima tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang palingdasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkunganhidup.
- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dandicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritikter hadap sesuatu.

Menurut teori Maslow bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut berlaku bagi setiap manusia dan disusun menurut hirarki kepentinganya. Setelah satu kebutuhan terpenuhi maka akan timbul kebutuhan berikutnya yang belum terpenuhi sesuai dengan hirarki tersebut. Kebutuhan terakhir yang paling tinggi adalah aktualisasi diri atau perwujudan diri, dan sedikit sekali orang yang dapat mencapai langkah akhir dari kebutuhan ini. Hal ini disebabkan karena kebutuhan aktualisasi diri berkembang secara psikologis dalam menentukan identitas dirinya. Pada kenyataannya kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang tidak pernah terpuaskan sepenuhnya

karena setelah orang itu berhasil dengan satu, maka ia akan berupaya untuk mencari cara lain dalam pengembangannya.

Kebaikannya :

- a. Dengan teori ini kita mengetahui bahwa kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat.
- b. Kebutuhan yang telah dicapai dan telah memberikan kepuasan bukan alat motivasi.
- c. Dengan mengetahui tingkat kebutuhan akan mempermudah manajer memberikan alat motivasi yang paling tepat kepada setiap karyawan.

Kelemahannya:

- a. Teori ini dikemukakan oleh Maslow hanya berdasarkan pengamatan saja, bukan berdasarkan hasil penelitian.
- b. Motivasi kebutuhan manusia itu bertingkat-tingkat, tetapi karena manusia makhluk sosial yang rakus, dalam kenyataannya manusia itu menginginkan kebutuhannya tercapai sekaligus.
- c. Pada kenyataannya kebutuhan manusia itu belum pernah tercapai karena kebutuhan itu merupakan siklus/berulang-ulang.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Alderfer sependapat dengan Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun secara hirarki, tetapi menurut Alderfer hanya ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu:

- a. Kebutuhan Eksistensi (*Existence*)
Yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan fisik, meliputi makanan, minum, pakaian, penghasilan, keamanan, kondisi kerja, serta *fringe benefit*.
- b. Kebutuhan Keterkaitan (*Relatedness*)
Yaitu kebutuhan akan interaksi sosial di lingkungan kerja dan masyarakat.
- c. Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth*)
Yaitu kebutuhan dimana individu merasa puas dengan membuat suatu kontribusi yang kreatif dan produktif.

3. Teori Kebutuhan McClelland

McClelland mengajukan teori motivasi yang berkaitan erat konsep belajar. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan sebagai berikut :

- a. Kebutuhan akan prestasi
Dorongan untuk berprestasi dan berusaha untuk selalu sukses dan unggul.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan
Yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang tersebut tidak berperilaku demikian.

c. Kebutuhan berafiliasi

Yaitu kebutuhan yang mengarahkan tingkah laku dalam hubungan baik dengan orang lain.

Teori McClelland lebih menitik beratkan pada pemuasan kebutuhan yang bersifat sosial. Kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang yang bersangkutan untuk menggunakan perilaku yang mengarah pada pemuasan kebutuhannya.

4. Teori Harapan

Teori harapan dikemukakan oleh Victor Vroom, memfokuskan pada tiga hubungan

a. Hubungan upaya- kinerja :

Probabilitas yang dipersepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu akan mendorong kinerja.

b. Hubungan kinerja-ganjaran :

Derajat sejauh mana individu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya keluaran yang diinginkan.

c. Hubungan ganjaran-tujuan pribadi :

Derajat sejauh mana ganjaran organisasional memenuhi tujuan/ kebutuhan pribadi seseorang individu dan daya tarik ganjaran potensial untuk individu.

Dalam teori ini, kuatnya kecenderungan bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan akan diikuti keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu. Teori Pengharapan membantu menjelaskan mengapa banyak karyawan tidak termotivasi pada pekerjaan mereka dan semata-mata melakukan yang minimum untuk menyelamatkan diri.

Teori ini menyatakan bahwa individu mendasarkan keputusan tentang perilaku pada harapan mereka, bahwa satu perilaku pengganti lainnya cenderung menimbulkan hasil yang dibutuhkan atau diinginkan. Harapan usaha kinerja merujuk pada keyakinan karyawan bahwa bekerja lebih keras akan menghasilkan kinerja.

a. Hubungan kinerja penghargaan mempertimbangkan harapan individu bahwa kinerja yang tinggi benar-benar akan menghasilkan penghargaan. Hubungan kinerja penghargaan mengindikasikan bagaimana kinerja efektif yang instrumental atau penting membuahkan hasil yang diinginkan.

b. Nilai penghargaan merujuk pada seberapa bernilainya penghargaan bagi karyawan. Satu faktor yang menentukan kesediaan para karyawan untuk mengerahkan usahanya adalah tingkat sampai mana mereka menilai penghargaan yang diberikan oleh organisasi.

2.2.4. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2011) ,yaitu :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan
4. Meningkatkan kestabilankaryawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.5. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja:

1. Prinsip Partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan atau pegawai mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip Memberi Perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2.6. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut Pasolong, Harbani (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Faktor eksteren
 - a. Kepemimpinan
 - b. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - c. Komposisi yang memadai
 - d. Adanya penghargaan akan prestasi
 - e. Status dan tanggung jawab
2. Faktor interen
 - a. Kematangan pribadi
 - b. Tingkat pendidikan
 - c. Keinginan dan harapan pribadi
 - d. Kebutuhan terpenuhi
 - e. Kelemahan dan keborosan
 - f. Kepuasan kerja

Berdasarkan pendapat diatas bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor eksteren dan interen. Faktor eksteren yang mempengaruhi motivasi kerja kondisi lingkungan kerja, kepemimpinan, status dan jabatan. Faktor interen kebutuhan terpenuhi, tingkat pendidikan dan kepuasan kerja.

2.2.7. Model-Model Motivasi Kerja

Model-model motivasi menurut Veithzal Rivai (2011) menyatakan :

1. Model Tradisional

Model motivasi tradisional dihubungkan dengan tokoh Frederick Taylor. Sesuai dengan aliran ini aspek penting dari pekerjaan para manajer adalah bagaimana membuat para karyawan bisa menjalankan pekerjaan mereka yang membosankan dan berulang-ulang dengan cara yang paling efisien. Untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar melakukan tugas mereka dengan berhasil, para manajer menggunakan system upah insentif. Alat inovasi ini didasarkan pada anggapan bahwa karyawan sebenarnya adalah pemalas dan bisa didorong hanya dengan imbalan.
2. Model Hubungan Manusiawi

Elton Mayo dan peneliti tentang hubungan manusiawi lainnya menemukan bahwa kontak sosial yang dialami mereka dan kebosanan dan rutinitas pekerjaan merupakan hal-hal yang mengurangi motivasi mereka dalam bekerja. Sesuai dengan pendapat ini perusahaan mencoba memotivasi mereka dengan meningkatkan kepuasan kerja.
3. Model Sumber Daya Manusia

Sebenarnya para karyawan mempunyai motivasi yang beraneka ragam bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja dan tugas manajer adalah mengembangkan rasa tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.8. Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut Melayu Hasibuan (2013) yaitu:

1. Motivasi positif, Adalah motivasi yang menimbulkan harapan dan mempunyai sifat menguntungkan/menggembirakan bagi individu, misalnya: gaji, fasilitas, karier, jaminan hari tua, jaminan kesehatan.
2. Motivasi negatif Adalah motivasi yang menimbulkan rasa takut, misalnya: ancaman, tekanan, dan lain-lain.

2.2.9. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi dan mengalahkan suatu tantangan, untuk maju dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Menurut Istijanto Oei (2010) motivasi adalah suatu yang mendorong orang melakukan tindakan. Karyawan juga memiliki motivasi sehingga mau bekerja, sejumlah motivasi lain adalah ketersediaan fasilitas kerja, pengakuan, keamanan tempat kerja, jenjang karir dan lain-lain. Adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Gaji yang adil
2. Tunjangan, bonus
3. Komunikasi dan kerja sama antar bagian
4. Keamanan tempat kerja
5. Kebutuhan harga diri dan citra diri
6. Pengakuan pekerjaan
7. Peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri

Beberapa pendapat ahli diatas mengenai motivasi kerja dapat disimpulkan motivasi kerja merupakan hal yang menyebabkan/ mendorong seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Adapun indikator motivasi yaitu gaji yang adil, tunjangan, bonus, komunikasi dan kerja sama antar bagian, keamanan tempat kerja,

kebutuhan harga diri dan citra diri, pengakuan pekerjaan, peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yaitu hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau sebuah organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) Sedarmayanti (2011).

Menurut Simanjuntak (dalam Suparno Eko Widodo 2015), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Wilson Bangun (2012), yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan.

Menurut Ismail Nawawi (2013), kinerja adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi mempunyai keterkaitan erat. Tercapainya tujuan tidak dapat dilepaskan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Tani Handoko (2013), kinerja merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Kinerja yang dihasilkan setiap individu atau karyawan berbeda-beda, hal inilah yang menjadi factor penentu apakah karyawan tersebut dapat terus berkembang dan mencapai karirnya atau malah justru sebaliknya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas mengenai kinerja maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi berdasarkan standar yang ditentukan. Sehingga kinerja dapat diukur, dilihat, dan di evaluasi demi perkembangan kedepannya.

2.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (dalam Eko Widodo 2013), dapat digolongkan menjadi tiga kelompok, yaitu:

1. Kompetensi Individu, yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.
2. Dukungan Organisasi, kinerja setiap orang tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
3. Kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan.

Sedangkan Sutrisno (2010), mengemukakan pendapatnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Hasil kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
3. Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi
Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2010), yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan atau pegawai terdiri dari kemampuan atau potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk dalam sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut uraian diatas dapat disimpulkan bahwa instrument yang dapat mempengaruhi kinerja dapat diklasifikasikan menurut kemampuan, motivasi, kemampuan manajerial pemimpin, serta penempatan yang sesuai. Dengan demikian apabila faktor tersebut diterapkan dengan baik maka diharapkan akan sesuai dengan harapan perusahaan atau organisasi.

2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Gomez (dalam Rahadi, 2010), ada delapan dimensi dalam melakukan pengukuran kinerja karyawan, yaitu:

1. *Quality of work* (Kualitas Kerja)
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
2. *Quantity of work* (Kuantitas Kerja)
Jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode yang ditentukan.
3. *Job knowledge* (Pengetahuan Pekerjaan)
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* (Kreativitas)
Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperative* (Kerjasama)
Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Initiative* (Inisiatif)
Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
7. *Dependability* (Ketergantungan)
Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
8. *Personal Qualities* (Kualitas Personal)
Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integritas pribadi.

Menurut Wilson Bangun (2012), ada lima indikator dalam menilai kinerja karyawan diantaranya :

1. Jumlah Pekerjaan
Indikator ini menunjukkan jumlah pekerja yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntun karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun persyaratan yang sesuai.
2. Kualitas Pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut untuk dapat menghasilkan pekerjaan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan.

3. Ketepatan Waktu
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Kehadiran
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja dalam seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya. Jadi kehadiran sangat penting untuk menunjang berjalannya operasional perusahaan.
5. Kemampuan Kerja Sama
Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang pegawai saja untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih, sehingga membutuhkan kerjasama antar pegawai sangat dibutuhkan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011), mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dari uraian di atas maka indikator kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai sekumpulan instrumen meliputi kualitas pekerjaan, kuantitas, kemampuan kerjasama, kedisiplinan karyawan yang akan menentukan nilai terhadap proses kerja seseorang karyawan. Sehingga diharapkan akan meningkatkan kualitas kerja seseorang dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

2.4. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis Dan Judul	Variabel	Indikator	Metode analisis dan Hasil Penelitian	Publikasi
1	Surya Ningsih (2016) Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT KAO Indonesia	Motivasi Kerja (X) Independen Kinerja Karyawan(Y) Dependen	Motivasi Kerja: • Insentif nonmaterial • Insentif social • Insentif Material Motivasi Negatif • Hukuman Kinerja Karyawan: - Kualitas - Kuantitas - Ketetapan Waktu - Efektivitas • Kemandirian	Hasil analisis korelasi pearson product moment diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,540 artinya motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang. Koefisien determinasi sebesar 29,16% artinya variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja sebesar 29,16% dan sisanya 70,84% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.	Jurnal Universitas Pakuan E-ISSN 2502-5678
2	Wiwik Widiyanti (2017) Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok	Motivasi Kerja (X) Independen Kinerja Karyawan (Y) Dependen	Motivasi Kerja: • Kebutuhan Akan Prestasi • Kebutuhan Akan Kekuasaan • Kebutuhan akan Pertalian Kinerja Karyawan: • Kesetiaan • Prestasi Kerja • Kejujuran • Kedisipliana • Kreativitas • Kerja Sama • Kepemimpina • Keperibadian • Prakarsa • Kecakapan • Tanggung Jawab	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai $r = 0,750$. pada analisis determinasi di dapatkan kontribusi variabel motivasi kerja dengan hasil 56,2%, sisa nya yaitu 43,8 % dipengaruhi oleh faktor lain.	Jurnal Akademi Sekretari dan Manajemen BSI Jakarta p-ISSN 1411-8629, e-ISSN: 2579-3314
3	Helmi Novitasari Pratiwi (2016) Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja karyawan pada PT. Arpindo Bersinar	Motivasi Kerja (X) Independen Kinerja Karyawan (Y) Dependen	Motivasi Kerja: • Kompensasi • Pengakuan • Tanggung Jawab • Pengawasan Kinerja Karyawan: • Target • Kualitas • Waktu Penyelesain	Menyatakan bahwa jenis penelitian ini adalah verivikatif. Metode yang digunakan explanatory survey, teknik peneliti menggunakan statisti serta menggggunakan motode analisis korelasi rank spearmen, koefisien determinasi dan uji hipotesis	Skripsi Universitas Pakuan

No	Nama Penulis Dan Judul	Variabel	Indikator	Metode analisis dan Hasil Penelitian	Publikasi
			<ul style="list-style-type: none"> Tata Asa 	koefisien korelasi. Hasil nilai $r=-0,197$ dan koefisien determinasi sebesar 3,81%	
4	Dewi Septiana (2016) Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Non edukatif	Motivasi Kerja (X) Independen Kinerja Karyawan (Y) Dependen	Motivasi Kerja: <ul style="list-style-type: none"> Gaji Prestasi Pengakuan Kinerja Karyawan: <ul style="list-style-type: none"> Target Kualitas Waktu Penyelesaian 	Menyatakan bahwa penelitian ini adalah kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien korelasi 0,417 yang artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu semakin besar variable motivasi kerja maka semakin besar pula variable kinerja karyawan dengan hasil koefisien determinasi sebesar 17,38	Skripsi Universitas Pakuan
5	Nurlita Suarga (2018) Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas	Motivasi Kerja (X) Independen Kinerja Karyawan (Y) Dependen	Motivasi Kerja: 1. Gaji 2. Tanggung Jawab 3. Pengawasan -Kinerja Pegawai: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Komitmen	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada pegawai berada pada kategori sedang, yakni sebesar 67%, adapun kinerja pegawai juga berada pada kategori sedang, yakni sebesar 65%. Kesimpulan akhir menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai	Jurnal Universitas Islam Negri Alauddin ISSN print: 2597-4661 ISSN Online: 2621-9476

2.5 Kerangka Pemikiran

Motivasi mempunyai hubungan erat dengan kinerja karyawan. Motivasi dapat menunjukkan bagaimana perilaku seseorang dimulai, disokong, dikuatkan dan diarahkan serta Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuan kepuasan pada dirinya. Motivasi merupakan salah satu faktor penyebab tinggi rendahnya kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu sehingga mengarahkan karyawan terhadap tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bisa memperkuat atau memperlemah kinerja karyawan. Secara individu, motivasi kerja dapat dilihat dari pada usaha peningkatan kebutuhan hidup karyawan dan organisasi. Motivasi kerja dilakukan untuk melihat pengaruhnya terhadap sikap dan tingkah laku dalam bekerja. Pemberian motivasi ini dapat memberi efek positif dalam pelaksanaan kerja bagi karyawan.

Menurut Kadarisman (2012), motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Robbins (2013), mengemukakan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya

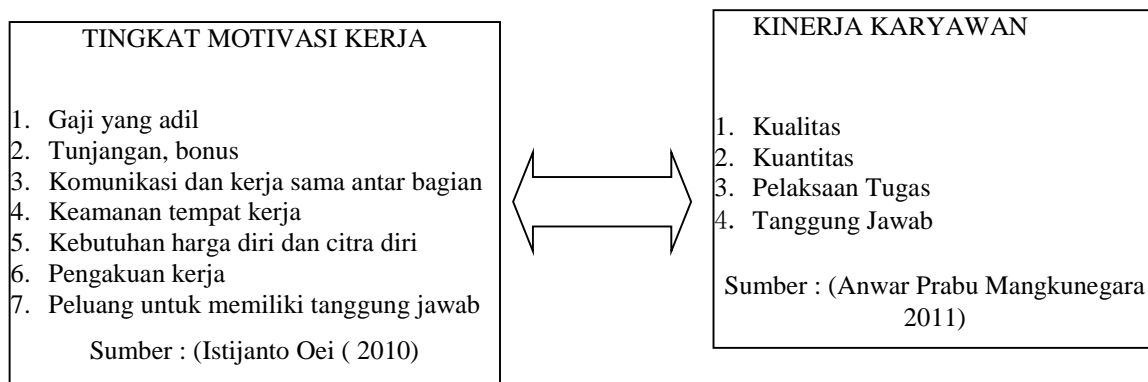
Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk mencapai target kerja.

Apabila tingkat motivasi kerja karyawan tinggi, maka kinerja karyawan akan tinggi hal tersebut menunjukkan bahwa untuk mendapatkan karyawan dalam memberikan kinerja yang bagus kepada karyawan maka perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan agar memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam bekerja dan bisa memberikan kinerja yang maksimal.

Pernyataan tersebut diperkuat dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Dewi Septiani (2016), hasil penelitan menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Pada saat karyawan memiliki motivasi tinggi maka karyawan tersebut memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Wiwik Widiyanti (2017), menyebutkan bahwa motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat hasil penelitian tersebut menunjukkan motivasi akan mendorong seseorang atau kelompok dan bahkan organisasi untuk mewujudkan tujuan dalam hidup dan kehidupan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka model penelitian mengenai Hubungan tingkat motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Anugrah Yaden Utama adalah sebagai berikut :



Gambar 2.2. Kosntelasi Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka pemikiran, maka hipotesis tindakan yang digunakan dibawah ini adalah :

1. Tingkat Motivasi kerja pada karyawan PT Anugerah Yaden utama masih rendah
2. Tingkat Kinerja karyawan PT. Anugerah Yaden Utama masih rendah
3. Diduga bahwa terdapat hubungan yang positif antara tingkat motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. Anugerah Yaden Utama.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah Deskriptif dan Verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey* dengan menghubungkan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan, karena penelitian yang digunakan berhubungan dengan alat analisis statistik yaitu untuk mengolah hasil survey dan kuesioner dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel tersebut.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang diteliti adalah Motivasi Kerja sebagai variabel X (*Independent*) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y (*Dependent*).

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah individual, yaitu berupa sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud yaitu karyawan pada PT. Anugerah Yaden Utama yang berjumlah 85 orang.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah PT. Anugerah Yaden Utama Adapun lokasi PT Anugerah Yaden Utama ini beralamat di Kp Tonggoh Rt 001 Rw 002 Desa Gunungsari Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang diteliti penulis adalah kualitatif data yang berbentuk dokumen yang diperoleh dari pihak SDM perusahaan, karena penelitian yang digunakan berhubungan dengan alat analisis statistik untuk mengolah hasil survey dari kuesioner dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel tersebut. Selain itu, langkah awal untuk mengetahui fenomena nyata yang terjadi pada perusahaan yang diteliti tersebut.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Data-data digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber, yaitu :

1. Sumber Primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu PT. Anugerah Yaden Utama dan data primer

yang dimaksud adalah hasil wawancara terhadap pihak perusahaan bagiasn SDM.

2. Sumber Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh berupa data-data dari berbagai sumber dokumen atau laporan tertulis yang tersedia di PT. Anugrah Yaden Utama

3.4. Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan proses analisis, maka terlebih dahulu penulis mengklasifikasikan variabel-variabel penelitian. Terdapat 2 (dua) jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel
Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada
PT. Anugrah Yaden Utama

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (Variabel X)	1) Gaji Yang Adil	<ul style="list-style-type: none"> Gaji sesuai pekerjaan yang dilakukan Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan peraturan pemerintah 	Ordinal
	2) Tunjangan, Bonus	<ul style="list-style-type: none"> Bonus diberikan sesuai dengan pencapaian knerja Perusahan memberkan tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya (THR) 	Ordinal
	3) Komukiasi dan Kerja sama Antarbagian	<ul style="list-style-type: none"> Rekan kerja membantu dalam pekerjaan Tidak terjadi kesalah pahaman dengan karyawan lain saat bekerja 	Ordinal
	4) Keamanan Tempat Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja aman dan mendukung kinerja Peralatan kerja menunjang pekerjaan 	Ordinal
	5) Kebutuhan Harga Diri dan Citra Diri	<ul style="list-style-type: none"> Pekerjaan yang mendukung cita diri Perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi 	Ordinal
	6) Pengakuan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Adanya penghargaan atas hasil kerja Bekerja dengan baik agar mendapatkan pengakuan kerja 	Ordinal
	7) Peluang Untuk Memiliki Tanggung Jawab Sendiri	<ul style="list-style-type: none"> Memiliki kesemptan untuk mengutarakan pendapat Menyelsaikan pekerjaan yang tepat waktu Adanya tanggung jawab penuh atas pekerjaan 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Variabel Y)	1) Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> Hasil kerja sesuai yang standar yang ditetapkan perusahaan Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti Karyawan mengikuti arahan yang ditetapkan Karyawan mengurangi kesalahan dalam 	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
		melaksanakan pekerjaan	
	2) Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil pekerjaan sesuai target • Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan • Karyawan melaksanakan tugas hingga selsesai 	Ordinal
	3) Pelaksanaan Tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan • Karyawan mampu melaksankan tugas yang dibebankan kepadanya 	Ordinal
	4) Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab • Karyawan memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai dikerjakan • Menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sample

Menurut Sugiyono (2015). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan random sampling pada karyawan PT. Anugerah Yaden Utama yang berjumlah 85 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Quota Sampling. karena dalam pengambilan sampel yang dilakukan melalui beberapa tahap, dan juga peneliti menetapkan kuota atau jumlah tertentu terhadap sampel yang memiliki karakteristik yang diinginkan oleh peneliti misalnya atas dasar jenis kelamin, lama kerja, departemen, atau yang lainnya.hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Istijanto Oei (2010)

Menurut Sugiyono (2011), untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi (N) diketahui, dapat digunakan metode Slovin yaitu:

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e² = Taraf nyata atau batas kesalahan

Dalam menentukan jumlah sampel yang akan dipilih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5 %, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100% makin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel.

Jumlah populasi sebagai dasar perhitungan yang digunakan adalah 85 orang, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{85}{1+85(0.05)^2} = 70.10$$

Berdasarkan perhitungan rumus Slovin tersebut, maka ukuran besarnya sampel untuk penelitian ini sebanyak 70 orang. Berikut merupakan responden yang diambil dari unit atau bagian pada PT Anugerah Yaden Utama. Penentuan jumlah sampel dari beberapa unit diambil dengan menggunakan teknik kuota sampling jadi peneliti yang menentukan jumlah sampel yang diambil dari setiap bagian..

No	Unit/Bagian	Jumlah/Orang
1	Bagian Gudang	13
2	Bagian Produksi	23
3	Bagian Finishing	14
4	Staf <i>Office</i>	7
5	Bagian Keamanan/ Security	3
6	Logistik/ Driver	3
7	Bagian Painting	5
8	Bagian Assy	2
	Jumlah	70

Sumber: diolah oleh peneliti, 2020

3.6. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara:

1. Data Primer
 - a. Observasi menurut Suriyati (2011), adalah suatu cara untuk mengumpulkan data penelitian dengan mempunyai sifat dasar naturalistic yang berlangsung dalam konteks natural, pelakunya berpartisipasi secara wajar dalam interaksi. Observasi pada penelitian ini dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui secara langsung kegiatan yang berlangsung di PT. Anugerah Yaden Utama.
 - b. Survey adalah metode untuk mengumpulkan informasi dari suatu kelompok yang mewakili sebuah populasi. Survey yang dilakukan pada penelitian ini dilakukan terhadap pihak-pihak yang berkepentingan dan pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini adalah pihak manajemen pada PT. Anugerah Yaden Utama.
 - c. Kuesioner yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi mengenai budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Anugerah Yaden Utama.
2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara, penulis mengumpulkan data dari bahan pustaka lainnya, dari teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti seperti, buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada PT. Anugerah Yaden Utama.

Hasil pertanyaan tersebut akan diukur dengan menggunakan skala Likert Sugiyono (2016) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dan kemudian diberikan skor sebagai berikut :

Tabel 3.2. Keterangan Skala Likert

No	Pertanyaan	Jawaban				
		5	4	3	2	1
		SS	ST	RR	TS	STS
1						
2						

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
- Setuju (S) diberi skor = 4
- Ragu-ragu (RR) diberi skor = 3
- Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

Terkait pernyataan pada kuesioner, untuk mengetahui bagaimana keadaan variabel motivasi dan kinerja karyawan maka dibawah ini merupakan interpretasi kriteria nilai kuesioner.

Tabel 3.3 Kriteria Nilai Kuesioner

Presentase (%)	Keterangan
20 – 35	Sangat Rendah
36 -51	Rendah
52- 67	Cukup Tinggi
68 -83	Tinggi
84 - 100	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono, diolah 2020

3.7. Uji Kualitas Data

3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2013) bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data dikumpulkan oleh peneliti.

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pernyataan pada kuisisioner yang harus dibuang/diganti karena tidak relevan.

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

Keterangan:

- r_{hitung} = Koefisien validitas item yang dicari
 X = Nilai yang diperoleh dari banyak 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 y
 n = Jumlah responden

Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid.

Kuesioner dapat berfungsi sebagai instrumen pengukuran data-data yang akurat dan terpercaya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} di mana nilai r_{hitung} diambil dengan perhitungan bantuan SPSS pada output “*Item Total Statistic*” kolom r_{hitung} .

Berikut merupakan uji validitas yang dilakukan terhadap variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut

1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Uji Validitas pada variabel motivasi kerja menggunakan tujuh indikator meliputi gaji yang adil, Tunjangan atau bonus, komunikasi dan kerja sama antar bagian, keamanan tempat kerja, kebutuhan harga diri dan citra diri, pengakuan kerja dan peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan, dan hasil uji validitasnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Ukuran	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0,497	0,361	Valid
2	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan peraturan pemerintah	0,632	0,361	Valid
3	Bonus diberikan sesuai dengan pencapaian kinerja	0,556	0,361	Valid
4	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan Tunjangan Hari Raya	0,503	0,361	Valid
5	Rekan Kerja Membantu dalam pekerjaan	0,418	0,361	Valid
6	Tidak Terjadi Kesalah pahaman dengan karyawan saat bekerja	0,452	0,361	Valid
7	Lingkungan kerja aman dan mendukung kinerja	0,481	0,361	Valid
8	Peralatan Kerja Menunjang Pekerjaan	0,521	0,361	Valid
9	Pekerjaan yang mendukung citra diri	0,493	0,361	Valid
10	Perusahaan Memberikan <i>Reward</i>	0,658	0,361	Valid
11	Karyawan bekerja dengan baik agar mendapat pengakuan kerja	0,639	0,361	Valid
12	Perusahan memberikan penghargaan atas hasil kerja	0,701	0,361	Valid
13	Diberi kesempatan untuk mengutarakan pendapat	0,543	0,361	Valid
14	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,480	0,361	Valid
15	Memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan	0,481	0,361	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel 3.4 hasil uji validitas variabel motivasi kerja kepada 70 karyawan dengan responden 15 pernyataan dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ atau $r_{hitung} \geq 0,361$.

2. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Uji Validitas pada variabel kinerja karyawan menggunakan empat indikator meliputi kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang digambarkan ke dalam 12 pernyataan, dan hasil uji validitasnya adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Ukuran	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	0,584	0,361	Valid
2	Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti	0,571	0,361	Valid
3	Karyawan mengikuti Arahan yang ditetapkan oleh perusahaan	0,626	0,361	Valid
4	Karyawan Mengurangi kesalahan pada saat bekerja	0,659	0,361	Valid
5	Hasil Pekerjaan seseuai dengan target yang sudah ditetapkan	0,616	0,361	Valid
6	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan	0,813	0,361	Valid
7	Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai	0,796	0,361	Valid
8	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan	0,822	0,361	Valid
9	Karyawan bersedia melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan hingga selesai	0,821	0,361	Valid
10	Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	0,766	0,361	Valid
11	Menyelesaikan Pekerjaan tepat waktu	0,778	0,361	Valid
12	Menyelesaikan Pekerjaan sesuai dengan SOP	0,701	0,361	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel 3.5 hasil uji validitas variabel kinerja karyawan kepada 70 karyawan dengan responden 15 pernyataan dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ atau $r_{hitung} \geq 0,361$.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014), Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diundang. Uji Reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Cronbach's Alpha*. Adapun rumus Cronbach's Alpha yang dimaksud adalah :

- *Cronbach's Alpha*

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

α = Nilai Reliabilitas

k = Jumlah Item

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians tiap-tiap skor

σ_t^2 = Varians Total

1. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Berikut merupakan hasil pengolahan data variabel motivasi kerja yang digambarkan ke dalam 15 butir pernyataan adalah sebagai berikut :

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	15

Sumber : Data Output SPSS 23, 2020

Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja menunjukkan nilai ,823 berdasarkan hasil tersebut maka uji reliabilitas pada butiran pernyataan menunjkn hasil yang reliabel dengan kriteria *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

2. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	12

Sumber : Data Output SPSS 23, 2020

Dapat diketahui dari tabel diatas bahwa hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai ,906 berdasarkan hasil tersebut maka uji reliabilitas pada butiran pernyataan menunjkn hasil yang reliabel dengan kriteria *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$.

3.8. Metode Pengolahan atau Analisis Data

Dalam sebuah penelitian analisis merupakan salah satu bagian terpenting yang harus dilakukan oleh seorang peneliti untuk memperoleh kesimpulan atau hasil dari masalah yang menjadi objek penelitian. Analisis adalah tindakan mengolah data menjadi sebuah informasi sehingga hasil penelitian menjadi mudah untuk dipahami. Metode korelasi menjadi alat analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini dengan metode analisis data kuantitatif sebagai pelengkap penelitian. Ini berfungsi untuk mengetahui bagaimana hubungan antara dua variabel dan juga untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungan antara dua variabel tersebut.

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai variabel yang akan diteliti, variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Anugerah Yaden Utama. Adapun cara perhitungannya adalah sebagai berikut :

1. Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan :

FR : Frekuensi Relatif

f : Frekuensi Hasil Tanggapan Responden

$\sum f$: Total Frekuensi

2. Rata-rata

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.8 Kriteria Interpretasi Skor Tanggapan Responden

Persentase (%)	Keterangan
0-19	Sangat Tidak Setuju
20-39	Tidak Setuju
40-59	Ragu- Ragu
60-79	Setuju
80-100	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono, 2020

3.8.2. Analisis Korelasi *Rank Spearman*

Analisis koefisien korelasi *rank spearman* digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara motivasi kerja variabel X dengan kinerja karyawan variabel Y dengan menggunakan *Rank Spearman*. Menurut Sugiyono (2016) Persamaan korelasi pearson dinyatakan dalam rumus:

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i^2)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2\} \{n(\sum y_i^2) - (\sum y_i)^2\}}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi ($-1 \leq r \leq +1$), dimana:

x = variabel bebas

y = variabel terikat

n = jumlah sampel

Tabel 3.9 Koefisien Korelasi dan Tafsiran

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

3.8.3. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Dominikus Dolet Unardjan (2013), Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerjavariabel X memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan variabel Y.

Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi (Koefisien variable X atau independen terhadap dependen varaibel Y)

r = Koefisien Korelasi (Menunjukkan tingkat keeratan hubungan tingkat motivasi dengan kinerja)

(Sugiyono, 2014)

3.8.4. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi berfungsi untuk mengetahui Hubungan motivasi kerja karyawan dengan kinerja karyawan dan untuk membuktikan jika hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak. Dengan melakukan pengujian hipotesis melalui statistik yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013). Uji hipotesis dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan:

t_h = t_{hitung}

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya responden

Dari perhitungan t_{hitung} maka kriteria hasil pengujian hipotesisnya peneliti merumuskan dua hipotesis, yaitu :

1. $H_0 : \rho < 0$, yaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja karyawan dengan kinerja karyawan.
2. $H_1 : \rho \geq 0$, yaitu terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja karyawan dengan kinerja karyawan.

Dengan ketentuan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujiannya adalah :

1. Jika nilai signifikan $< \alpha$ 5% maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
2. Jika nilai signifikan $\geq \alpha$ 5% maka H_0 diterima, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Data yang diperoleh mengenai gambaran umum lokasi penelitian adalah sebagai berikut :

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan

PT Anugrah Yaden Utama adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang *manufakture* khususnya memproduksi alat-alat kesehatan berupa *hospital furniture*. Pada tahun 2012 pabrik tersebut dikukuhkan sebagai Perseroan Terbatas (PT) dengan nama PT Anugrah Yaden Utama dengan tujuan agar dapat menjangkau pasar yang lebih luas. Adapun lokasi PT Anugrah Yaden Utama ini beralamat di Kp Tonggoh Rt 001 Rw 002 Desa Gunungsari Kecamatan Citeureup Kabupaten Bogor.

4.1.2 Visi dan Misi PT Anugerah Yaden Utama

1. Visi
Menghasilkan suatu produk alat-alat kesehatan yang inovatif dengan kualitas terbaik.
2. Misi
 - a. Memenuhi kebutuhan Rumah Sakit pemerintah dan swasta akan peralatan kesehatan dengan mengutamakan kualitas.
 - b. Mampu bersaing dengan kompetitor dalam dan luar negeri dalam menciptakan alat-alat kesehatan yang berkualitas.
 - c. Mengembangkan kompetensi sumber daya manusia sehingga dapat berperan dalam pengembangan inovasi dalam menciptakan alat-alat kesehatan.
 - d. Memberikan pelayanan meksimal kepada konsumen.

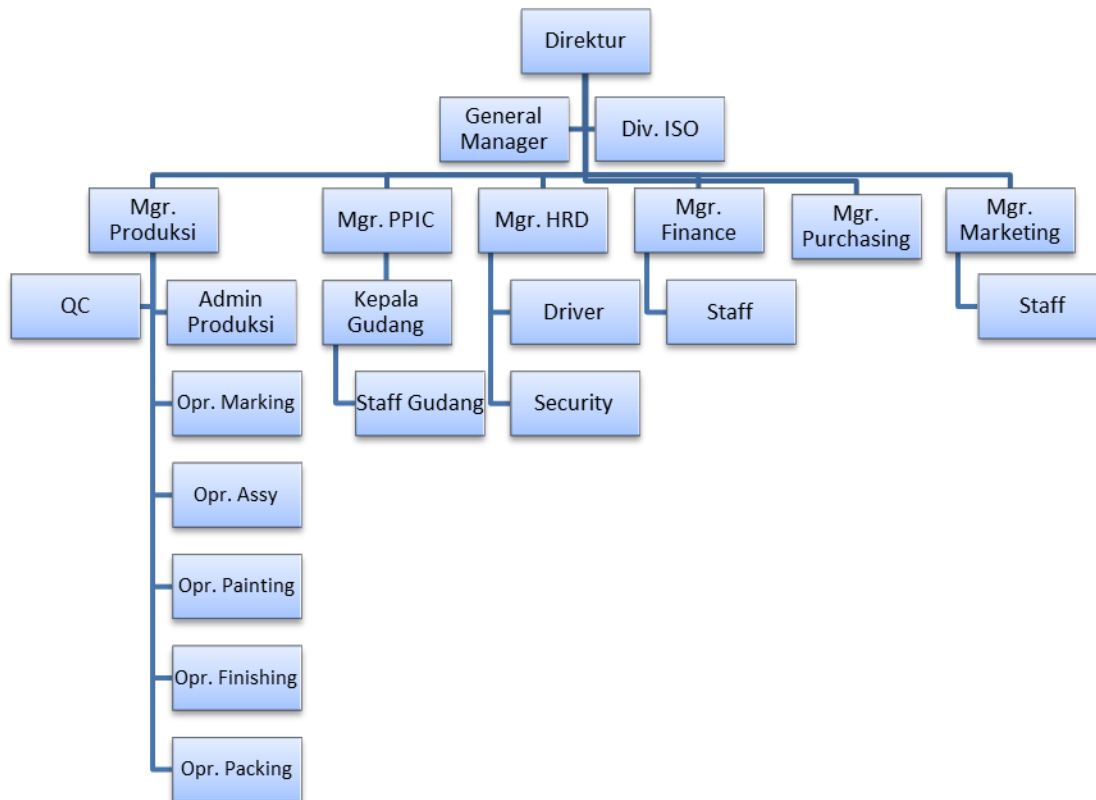
4.1.3 Kegiatan Usaha PT Anugerah Yaden Utama

PT Anugrah Yaden Utama adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang *manufakture* khususnya memproduksi alat-alat kesehatan berupa *hospital furniture*.

PT Anugrah Yaden Utama memproduksi dproduk tetap yang telah didaftarkan pada *e-katalog* pemerintah serta produk custom sesuai permintaan pelanggan. Adapun produk-produknya antara lain :

1. *Instrument Trolley Stainless*
2. Tempat Tidur Pasien
3. Tempat Tidur ICU
4. Lemari Obat
5. *Stand Infuse*

4.1.4 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas PT Anugerah Yaden Utama



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Anugerah Yaden Utama

Sumber: Bagian HRD PT Yaden Utama, 2020

Berikut merupakan uraian-uraian tugas para karyawan di PT Anugerah Yaden Utama:

1. Direkur
 - a. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan dibidang administrasi keuangan, kepegawaian dan kesekretariatan.
 - b. Mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan pengadaan dan peralatan perlengkapan.
 - c. Merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan serta pembelanjaan dan kekayaan perusahaan.
 - d. Mengendalikan uang pendapatan, hasil penagihan rekening penggunaan air dari langganan.
 - e. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan Direktur Utama.
 - f. Dalam melaksanakan tugas-tugas Direktur Umum bertanggung jawab kepada Direktur Utama.
 - g. Memimpin seluruh dewan atau komite eksekutif
 - h. Memimpin rapat umum, dalam hal: untuk memastikan pelaksanaan tata-tertib; keadilan dan kesempatan bagi semua untuk berkontribusi secara tepat; menyesuaikan alokasi waktu per item masalah menentukan urutan

agenda, mengarahkan diskusi ke arah consensus menjelaskan dan menyimpulkan tindakan dan kebijakan

- i. Bertindak sebagai perwakilan organisasi dalam hubungannya dengan dunia luar
2. Manajer Produksi
 - a. Mengawasi dan merencanakan pekerjaan seluruh operasional supaya berlangsung efektif dan efisien
 - b. Mencapai target produksi sesuai dengan standar perusahaan
 - c. Menilik pengembangan pabrik demi peningkatan daya produktifitasnya sehingga produktifitas unit perusahaan turut meningkat.
 - d. Menyusun biaya operasional
3. Manajer QA
 - a. Memiliki tugas pokok dalam perencanaan prosedur jaminan kualitas suatu produk
 - b. Menafsirkan dan menerapkan standar jaminan kualitas
 - c. Mengevaluasi kecukupan standar jaminan kualitas
 - d. Merancang sampel prosedur dan petunjuk untuk mencatat dan melaporkan data berkualitas
 - e. Meninjau pelaksanaan dan efisiensi kualitas dan inspeksi sistem agra berjalan sesuai rencana, melaksanakan dan memantau pengujian dan inspeksi bahan dan produk untuk memastikan kualitas produk jadi.
4. Manajer Finishing
 - a. Manajer finishing bertanggung jawab atas kualitas proses dan kualitas produk di bagian finishing, serta mengawasi semua hasil produksi.
 - b. Mengatur flow mebel dari mentah (produksi) sampai selesai finishing
 - c. Membuat estimasi jenis dan material bahan baku
 - d. Memacu produktifitas karyawan
 - e. Membuat laporan hasil kerja setiap hari
5. Manajer Mekanik
 - a. Bertanggung jawab atas tersedianya mesin, peralatan dan kebutuhan listrik demi kelancaran proses produksi
 - b. Mendelegasikan dan mengkoordinir tugas-tugas di bagian perawatan mesin dan listrik.
 - c. Menyusun jadwal pemeliharaan dan perbaikan mesin, peralatan, dan fasilitas produksi agar proses produksi dapat berjalan dengan lancar.
 - d. Mengawasi pelaksanaan pemeriksaan dan pemeliharaan dan perbaikan mesin atau peralatan produksi
 - e. Mengawasi pelaksanaan pencatatan pengeluaran biaya-biaya yang terjadi dengan pelaksanaan kegiatan pemeliharaan dan perbaikan.
6. Manajer Cutting
 - a. Melakukan persiapan terhadap kebutuhan *man power*

- b. Mempunyai sistem pengecekan pada setiap step proses *cutting* (Misalnya pada proses: *marker, spreading, cutting* dan *cutting pieces/* komponen)
- c. Mengawasi sistem perbaikan apabila diperlukan

Tabel 4.1 Bagian dan Jumlah Karyawan yang dijadikan Responden

No	Unit/Bagian	Jumlah/Orang
1	Bagian Gudang	17
2	Bagian Produksi	23
3	Bagian Finishing	10
4	Staf Office	7
5	Bagian Keamanan/ Security	3
6	Logistik/ Driver	3
7	Bagian Painting	5
8	Bagian Assy	2
	Jumlah	70

Sumber : Data Sekunder diolah oleh peneliti, 2020

4.1.5 Profil Responden

1. Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Dilihat dari sisi gender, gambaran dari 70 responden dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	46	65%
2	Perempuan	24	35%
	Jumlah	70	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan jenis kelamin, jumlah responden laki-laki adalah 65% dan jumlah responden perempuan adalah 35%. Jadi karyawan PT Anugerah Yaden Utama didominasi oleh karyawan yang memiliki jenis kelamin laki-laki.

2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Dilihat dari karakteristik usia responden sebanyak 70 orang dapat dilihat dari gambar di bawah ini:

Tabel 4.3 Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	<20 tahun	7	10
2	21-30 tahun	42	60
3	>31 tahun	21	30
	Jumlah	70	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki usia < 20 tahun sebanyak 10%, responden yang memiliki usia 21-30 tahun sebanyak 60% dan responden yang memiliki usia >31 tahun sebanyak 30%.

3. Profil Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

4.4. Pendidikan Terakhir Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA/SMK	53	75
2	D3/S1	17	25
Jumlah		70	100

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan Pendidikan terakhir, responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA sebanyak 75% sedangkan responden yang memiliki pendidikan Sarjana sebanyak 25%.

4. Profil Responden berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5 Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	<2 tahun	13	18
2	3- 5 tahun	36	52
3	>6 tahun	21	30
Jumlah		70	100

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa masa kerja responden dari 70 responden adalah responden yang memiliki masa kerja < 20 tahun sebanyak 18%, responden yang memiliki masa kerja 3-5 tahun sebanyak 52% dan responden yang memiliki masa kerja >6 tahun sebanyak 30%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Kondisi Motivasi Kerja PT Anugerah Yaden Utama

Untuk mengetahui sejauh mana kondisi motivasi kerja karyawan PT Anugerah Yaden Utama maka berikut ini merupakan hasil tanggapan responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dan disajikan dalam tabel berikut:

1. Gaji Yang Adil

a. Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

Tabel 4.6 Jawaban responden mengenai gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	54	270	77,1
Setuju	4	15	60	22,9
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	330	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang, responden yang menjawab setuju 15 sebanyak orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 330 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{330}{5 \times 70} \times 100\% = 94,28\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan adalah 94,28% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- b. Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan peraturan pemerintah

Tabel 4.7 Jawaban responden mengenai perusahaan memberikan gaji sesuai dengan peraturan pemerintah

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	49	245	70
Setuju	4	18	72	25,7
Ragu-Ragu	3	3	9	4,3
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	326	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai perusahaan memberikan gaji sesuai dengan peraturan pemerintah, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang, responden yang menjawab Ragu-ragu sebanyak 3 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 326 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{326}{5 \times 70} \times 100\% = 93,14\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan peraturan pemerintah adalah 93,14% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Tunjangan Bonus

a. Bonus diberikan sesuai dengan pencapaian kinerja

Tabel 4.8 Jawaban responden mengenai bonus diberikan sesuai dengan pencapaian kinerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	52	260	74,3
Setuju	4	16	64	22,9
Ragu-Ragu	3	1	3	1,4
Tidak setuju	2	1	2	1,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	329	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai bonus diberikan sesuai dengan pencapaian kinerja, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 329 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{329}{5 \times 70} \times 100\% = 94\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Bonus diberikan sesuai dengan pencapaian kinerja adalah 94% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan tunjangan Hari Raya

Tabel 4.9 Jawaban responden mengenai perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan Tunjangan Hari Raya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	33	165	47,6
Setuju	4	36	144	51,4
Ragu-Ragu	3	1	3	1,4
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	312	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan tunjangan hari raya disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 36 orang, responden yang menjawab Ragu-ragu sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 312 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{312}{5 \times 70} \times 100\% = 89,14\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan Tunjangan Hari Raya adalah 89,14% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Komunikasi dan Kerja sama antar Bagian

a. Rekan kerja membantu dalam pekerjaan

Tabel 4.10 Jawaban responden mengenai rekan kerja membantu dalam pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	39	195	55,7
Setuju	4	29	116	41,4
Ragu-Ragu	3	2	6	2,9
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	317	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai rekan kerja membantu dalam pekerjaan, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 317 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{317}{5 \times 70} \times 100\% = 90,57\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Rekan Kerja Membantu dalam pekerjaan adalah 90,57% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- b. Tidak terjadi kesalah pahaman dengan karyawan saat bekerja

Tabel 4.11 Jawaban responden mengenai tidak terjadi kesalah-pahaman dengan karyawan saat bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	56	280	80
Setuju	4	14	56	20
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	336	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai tidak terjadi kesalah pahaman dengan karyawan saat bekerja, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 336 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{336}{5 \times 70} \times 100\% = 96\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Tidak Terjadi Kesalah pahaman dengan karyawan saat bekerja adalah 96% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Keamanan Tempat Kerja

- a. Lingkungan kerja aman dan mendukung kinerja

Tabel 4.12 Jawaban responden mengenai lingkungan kerja aman dan mendukung kinerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	37	185	52,9
Setuju	4	31	124	44,3
Ragu-Ragu	3	2	6	2,9
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	315	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai lingkungan kerja aman dan mendukung kinerja, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang, responden yang menjawab Ragu-ragu sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 315 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{315}{5 \times 70} \times 100\% = 90\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Lingkungan kerja aman dan mendukung kinerja adalah 90% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Peralatan Kerja Menunjang Pekerjaan.

Tabel 4.13 Jawaban responden mengenai peralatan kerja penunjang pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	46	230	65,7
Setuju	4	24	96	34,3
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	326	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai peralatan kerja penunjang kerja, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 326 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{326}{5 \times 70} \times 100\% = 93,14\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Peralatan Kerja Menunjang Pekerjaan adalah 93,14% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

5. Kebutuhan Harga Diri dan Citra Diri

a. Pekerjaan yang mendukung citra diri

Tabel 4.14 Jawaban responden mengenai pekerjaan yang mendukung citra diri

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	34	170	48,6
Setuju	4	30	120	42,9
Ragu-Ragu	3	6	18	8,6
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	308	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai pekerjaan yang mendukung citra kerja, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang, responden yang menjawab Ragu-ragu sebanyak 6 orang. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 308 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{308}{5 \times 70} \times 100\% = 88\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Pekerjaan yang mendukung citra diri adalah 88% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Perusahaan Memberikan *Reward*

Tabel 4.15 Jawaban responden mengenai perusahaan memberikan *reward*

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	48	240	68,6
Setuju	4	22	88	31,4
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	328	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai perusahaan memberikan *reward*, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 48 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 328 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{328}{5 \times 70} \times 100\% = 93,71\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Perusahaan Memberikan *Reward* adalah 93,71% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

6. Pengakuan Kerja

- a. Karyawan bekerja dengan baik agar mendapat pengakuan kerja

Tabel 4.16 Jawaban responden mengenai karyawan bekerja dengan baik agar mendapat pengakuan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	40	200	67,1
Setuju	4	27	108	31,4
Ragu-Ragu	3	3	9	1,4
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	317	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai karyawan bekerja dengan baik agar mendapatkan pengakuan kerja, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 317 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{317}{5 \times 70} \times 100\% = 90,57\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Karyawan bekerja dengan baik agar mendapat pengakuan kerja adalah 90,57% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- b. Perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja

Tabel 4.17 Jawaban responden mengenai perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	47	235	67,1
Setuju	4	22	88	31,4
Ragu-Ragu	3	1	3	1,4
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	331	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang, responden yang menjawab Ragu-ragu sebanyak 1 orang. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 331 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{331}{5 \times 70} \times 100\% = 94,57\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja adalah 94,57% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

7. Peluang Untuk Memiliki Tanggung Jawab Sendiri

a. Diberi kesempatan untuk mengutarakan pendapat

Tabel 4.18 Jawaban responden mengenai diberi kesempatan untuk mengutarakan pendapat

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	41	205	58,6
Setuju	4	27	108	38,6
Ragu-Ragu	3	2	6	2,9
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	319	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai diberi kesempatan untuk mengutarakan pendapat, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang, responden yang menjawab Ragu-ragu sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 319 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{319}{5 \times 70} \times 100\% = 91,14\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai diberi kesempatan untuk mengutarakan pendapat adalah 91,14% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Tabel 4.19 Jawaban responden mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	53	265	75,7
Setuju	4	17	68	24,3
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	333	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 53 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang, responden yang menjawab Ragu-ragu sebanyak 0 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 333 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{333}{5 \times 70} \times 100\% = 95,14\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu adalah 95,14% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan

Tabel 4.20 Jawaban responden mengenai memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	37	185	52,9
Setuju	4	31	124	44,3
Ragu-Ragu	3	2	6	2,9
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	315	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 37 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang, responden yang menjawab Ragu-ragu sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 315 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{315}{5 \times 70} \times 100\% = 90\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan adalah 90% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.21 Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Total Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator/ Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
1	Gaji Yang Adil		
	Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	94,28	93,71
	Perusahaan memberikan gaji sesuai dengan peraturan pemerintah	93,14	
2	Tunjangan, Bonus		
	Bonus diberikan sesuai dengan pencapaian kinerja	94	91,57
	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan Tunjangan Hari Raya	89,14	
3	Komunikasi dan kerjasama antar bagian		
	Rekan Kerja Membantu dalam pekerjaan	90,57	90,57
	Tidak Terjadi Kesalah pahaman dengan karyawan saat bekerja	90,57	
4	Keamnaan Tempat Kerja		
	Lingkungan kerja aman dan mendukung kinerja	90	91,57
	Peralatan Kerja Menunjang Pekerjaan	93,14	
5	Kebutuhan Harga Diri dan Citra Diri		
	Pekerjaan yang mendukung citra diri	88	90,85
	Perusahaan Memberikan <i>Reward</i>	93,71	
6	Pengakuan Kerja		
	Karyawan bekerja dengan baik agar mendapat pengakuan kerja	90,57	92,57
	Perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja	94,57	
7	Peluang Untuk Memiliki Tanggung Jawab Sendiri		
	Diberi kesempatan untuk mengutarakan pendapat	91,14	92,09
	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	95,14	
Memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan	90		
Rata-Rata		91,86	

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan rata-rata nilai total tanggapan responden yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan menggunakan 7 indikator variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa, rata-rata nilai dari seluruh indikator sebesar 91,86%, Rata-rata terendah perindikator terdapat pada indikator Komunikas dan kerja sama antar bagian dengan persentase sebesar 90,57% sedangkan untuk

rata-rata perindikator tertinggi terdapat pada indikator gaji yang adil dengan persentase sebesar 93,71%.

Tabel 4.22 Hasil Statistik Variabel Motivasi Kerja

Statistics		
MOTIVASI KERJA		
N	Valid	70
	Missing	0
Mean		69,16
Std. Error of Mean		,507
Median		70,00
Mode		75
Std. Deviation		4,238
Variance		17,960
Range		15
Minimum		60
Maximum		75
Sum		4841

Sumber : Data Output SPSS 23, 2020

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 69,16 dengan range 15 dan total skor 4841. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja di PT Anugerah Yaden Utama, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1 (15) + 5 (15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 69,16 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $69,16 > 45$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel motivasi kerja. Menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan karyawan PT Anugerah Yaden Utama adalah cukup tinggi.

4.2.2 Kondisi Kinerja Karyawan PT Anugerah Yaden Utama

Untuk mengetahui sejauh mana kondisi Kinerja karyawan PT Anugerah Yaden Utama maka berikut ini merupakan hasil tanggapan responden yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 70 responden dan disajikan dalam tabel berikut:

1. Kualitas

a. Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan

Tabel 4.23 Jawaban responden mengenai hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	40	200	57,1
Setuju	4	27	108	38,6
Ragu-Ragu	3	3	9	4,3
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	317	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai hasil kerja sesuai dengan standar, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang, responden yang menjawab Ragu-ragu sebanyak 3 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 317 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{317}{5 \times 70} \times 100\% = 90,57\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan adalah 90,75% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti

Tabel 4.24 Jawaban responden mengenai karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	47	235	67,1
Setuju	4	22	88	31,4
Ragu-Ragu	3	1	3	1,4
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	326	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai pekerjaan karyawan melakukan dengan teliti, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang, responden yang menjawab Ragu-ragu sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 326 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{326}{5 \times 70} \times 100\% = 93,14\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti adalah 93,14% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan mengikuti arahan yang ditetapkan oleh perusahaan

Tabel 4.25 Jawaban responden mengenai karyawan mengikuti arahan yang ditetapkan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	41	205	58,6
Setuju	4	27	108	38,6
Ragu-Ragu	3	2	6	2,9
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	319	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang, responden yang menjawab Ragu-ragu sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 319 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{319}{5 \times 70} \times 100\% = 91,14\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan mengikuti arahan yang ditetapkan oleh perusahaan adalah 91,14% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

d. Karyawan mengurangi kesalahan pada saat bekerja

Tabel 4.26 Jawaban responden mengenai karyawan mengurangi kesalahan pada saat bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	46	230	65,7
Setuju	4	20	80	28,6
Ragu-Ragu	3	4	12	5,7
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	322	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai karyawan mengurangi kesalahan pada saat bekerja, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang, responden yang menjawab Ragu-ragu sebanyak 4 orang. Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 322 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{322}{5 \times 70} \times 100\% = 92\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Karyawan Mengurangi kesalahan pada saat bekerja adalah 92% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

2. Kuantitas

a. Hasil Pekerjaan seseuai dengan target yang sudah ditetapkan

Tabel 4.27 Jawaban responden mengenai karyawan mengurangi kesalahan pada saat bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	43	215	61,4
Setuju	4	26	104	37,1
Ragu-Ragu	3	1	3	1,4
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	322	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai karyawan mengurangi kesalahan saat bekerja, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang, responden yang menjawab Ragu-ragu sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 322 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{322}{5 \times 70} \times 100\% = 92\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Hasil Pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan adalah 92% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan

Tabel 4.28 Jawaban responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	56	280	80
Setuju	4	13	52	18,6
Ragu-Ragu	3	1	3	1,4
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	384	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 56 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, responden yang menjawab Ragu-ragu sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 384 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{384}{5 \times 70} \times 100\% = 109,71\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan adalah 109,71% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai

Tabel 4.29 Jawaban responden mengenai karyawan melaksanakan tugas hingga selesai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	54	270	77,1
Setuju	4	16	64	22,9
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	334	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai karyawan melaksanakan tugas hingga selesai, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 54 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 334 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{334}{5 \times 70} \times 100\% = 95,42\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai adalah 95,42% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

3. Pelaksanaan Tugas

a. Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan

Tabel 4.30 Jawaban responden mengenai karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	51	225	72,9
Setuju	4	18	72	25,7
Ragu-Ragu	3	1	3	1,4
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	300	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 51 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang, responden yang menjawab Ragu-ragu sebanyak 3 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 300 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{300}{5 \times 7} \times 100\% = 85,71\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan adalah 85,71 yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan bersedia melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan hingga selesai

Tabel 4.31 Jawaban responden mengenai karyawan bersedia melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan hingga selesai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	52	260	74,3
Setuju	4	18	72	25,7
Ragu-Ragu	3	0	0	0
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	332	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai karyawan bersedia melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan hingga selesai, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 52 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 332 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{332}{5 \times 70} \times 100\% = 94,85\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Karyawan bersedia melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan hingga selesai adalah 94,82% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

4. Tanggung Jawab

a. Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab

Tabel 4.32 Jawaban responden mengenai karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	46	138	65,7
Setuju	4	21	84	30,0
Ragu-Ragu	3	3	9	4,3
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	231	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang, responden yang menjawab Ragu-ragu sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 231 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{231}{5 \times 70} \times 100\% = 66\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab adalah yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Menyelesaikan Pekerjaan tepat waktu

Tabel 4.33 Jawaban responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	50	250	71,4
Setuju	4	18	72	25,7
Ragu-Ragu	3	1	3	1,4
Tidak setuju	2	1	2	1,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	327	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 50 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang, responden yang menjawab Ragu-ragu sebanyak 1 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 327 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{327}{5 \times 70} \times 100\% = 93,42\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Menyelesaikan Pekerjaan tepat waktu adalah 93,42% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Menyelesaikan Pekerjaan sesuai dengan SOP

Tabel 4.34 Jawaban responden mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat Setuju	5	43	215	61,2
Setuju	4	26	104	37,1
Ragu-Ragu	3	1	3	1,4
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		70	322	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden mengenai menyelaikan pekerjaan sesuai dengan SOP, disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang, responden yang menjawab Ragu-ragu sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 322 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{322}{5 \times 70} \times 100\% = 92\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai Menyelesaikan Pekerjaan sesuai dengan SOP adalah 92% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.35 Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Variabel/ Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
1.	Kualitas		91,75
	Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan	90,75	
	Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti	93,14	
	Karyawan mengikuti Arahan yang ditetapkan oleh perusahaan	91,14	
	Karyawan Mengurangi kesalahan pada saat bekerja	92	
2.	Kuantitas		99,04
	Hasil Pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditetapkan	92	
	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan	109,71	
	Karyawan melaksanakan tugas hingga selesai	95,42	
3.	Pelaksanaan Tugas		82,18
	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan	85,71	
	Karyawan bersedia melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan hingga selesai	94,85	
	Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	66	
4.	Tanggung Jawab		92,71
	Menyelesaikan Pekerjaan tepat waktu	93,42	
	Menyelesaikan Pekerjaan sesuai dengan SOP	92	
Rata-Rata		91,34	

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan rata-rata nilai total tanggapan responden yang digambarkan ke dalam 12 pernyataan dengan menggunakan 4 indikator variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa, rata-rata nilai dari seluruh indikator sebesar 91,34%, Rata-rata terendah perindikator terdapat pada indikator pelaksanaan tugas dengan persentase sebesar 82,18% sedangkan untuk rata-rata perindikator tertinggi terdapat pada indikator kuantitas dengan persentase sebesar 99,04.

Tabel 4.36 Hasil Statistik Variabel Kinerja Karyawan

Statistics		
KINERJA KARYAWAN		
N	Valid	70
	Missing	0
Mean		55,83
Std. Error of Mean		,531
Median		57,00
Mode		60
Std. Deviation		4,446
Variance		19,767
Range		13
Minimum		47
Maximum		60
Sum		3908

Sumber : Data Output SPSS 23, 2020

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 55,83 dengan range 13 dan

total skor 3908. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT Anugerah Yaden Utama, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor teoritis} = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1 (12) + 5 (12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 55,83 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai $55,83 > 36$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden cukup baik. Menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan pada PT Anugerah Yaden Utama adalah rendah

4.3 Analisis Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Anugerah Yaden Utama

4.3.1 Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Tabel 4.37 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Correlations				
			VARIABEL X	VARIABEL Y
Spearman's rho	VARIABEL X	Correlation Coefficient	1,000	,510**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	70	70
	VARIABEL Y	Correlation Coefficient	,510**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Data Output SPSS 23, 2020

Dari hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh r sebesar 0,510 antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan keeratan hubungan berada pada interval ke 3 yakni sedang.

Tabel 4.38 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199		Sangat Rendah
0.20 – 0.399		Rendah
0.40 – 0.599	0,510	Sedang
0.60 – 0.799		Kuat
0.80 – 1.000		Sangat Kuat

Sumber : Data Primer, diolah 2020

4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi

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

$$KD = 0.510^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.2601 \times 100\%$$

$$KD = 26,01\%$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 26,01% sedangkan sisanya sebesar 73,99% dipengaruhi oleh faktor lain diluar motivasi kerja.

4.3.3 Uji Hipotesis Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya:

Mencari t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikan 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df) $n-2$ atau $70-2 = 68$. Hasil yang diperoleh adalah 1.66757.

Mencari t_{hitung}

Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$t = 0.510 \sqrt{\frac{70-2}{1-0.510^2}}$$

$$t = 0.510 \sqrt{\frac{68}{0.7399}}$$

$$t = 0.510 \sqrt{91.90431139}$$

$$t = 0.510 \times 9,586673635$$

$$t = 4,889$$

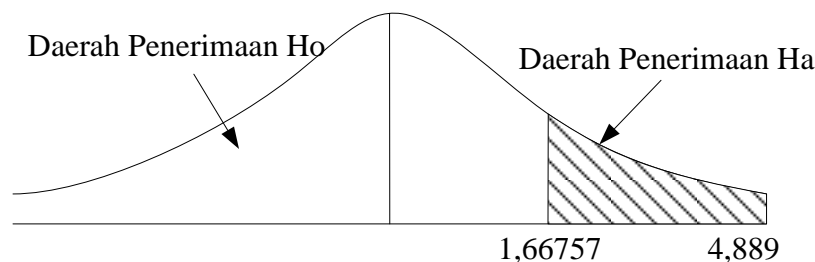
4.3.4 Menentukan Hipotesis Statistik

Dalam peneliutian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 (r < 0)$ Tidak terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

$H_a (r > 0)$ Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 4,889 dan t_{tabel} sebesar 1.66757, maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($4,889 > 1.66757$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT Anugerah Yaden Utama.



Gambar 4.6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

4.4 Pembahasan

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari analisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Anugerah Yaden Utama. Pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan dengan jumlah responden sebanyak 70 orang. Dengan menggunakan analisis korelasi *rank spearman* diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 91,86%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 69,16 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Dengan kesimpulan bahwa nilai empirik lebih besar dari pada nilai teoritis $69,16 > 45$ dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval (68 – 83) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan PT Anugerah Yadin Utama baik. Untuk indikator yang memiliki nilai tertinggi pada rata-rata tanggapan responden berada pada indikator gaji yang adil dengan persentase sebesar 93,71%, sedangkan untuk indikator terendah rata-rata tanggapan responden terdapat pada indikator komunikasi dan kerjasama antar bagian dengan persentase sebesar 90,57%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai tertinggi berada pada butir pernyataan ke-4 dan ke-14 dengan persentase 95,14%, sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-9 dan ke-9 dengan nilai persentase sebesar 88%.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 91,34%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 55,83 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36. Dengan kesimpulan bahwa nilai empirik lebih besar dari pada nilai teoritis $55,83 > 36$ dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval (52-67) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Anugerah Yaden Utama cukup baik. Untuk indikator yang memiliki nilai tertinggi berada pada indikator kuantitas dengan persentase sebesar 99,04%, Sedangkan untuk indikator terendah berada pada indikator pelaksanaan tugas dengan persentase sebesar 82,18%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai tertinggi pada rata-rata tanggapan responden berada pada butir pernyataan ke-6 dengan persentase sebesar 109,71%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah berada pada butir pernyataan ke-10 dengan nilai persentase sebesar 66%.

Berdasarkan analisis koefisien korelasi diperoleh nilai r sebesar 0,510 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan tetap pada PT Anugerah Yaden Utama dengan keeratan hubungan berada pada interval ke-3 (0,40-0,599) menunjukkan bahwa tingkat hubungan adalah sedang. Sedangkan hasil analisis determinasi diperoleh nilai $KD = 26,01\%$ yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 26,01% sedangkan sisanya sebesar 73,99% dipengaruhi oleh faktor lain

diluar motivasi kerja. Pada uji hipotesis korelasi diperoleh nilai thitung sebesar 4,889 dan nilai Ttabel sebesar 1,66757 yang menunjukkan bahwa $4,889 > 1,66757$ artinya tolak H_0 terima H_a .

Berdasarkan dari analisis yang diperoleh pada penelitian motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Anugerah Yaden Utama menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan baik dan kinerja karyawan cukup baik, hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada PT Anugerah Yaden Utama adalah berada di kategori sedang. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan PT Anugerah Yaden Utama telah memiliki motivasi yang baik dalam bekerja akan tetapi kinerja belum sesuai dengan yang diharapkan oleh karena itu pada penelitian ini menungkap kekurangan motivasi yang harus diperbaiki baik motivasi secara materi atau motivasi secara non materi oleh perusahaan agar dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Surya Ningsih (2016), yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. KOA INDONESIA. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Motivasi dengan kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian menggunakan Hasil analisis korelasi pearson product moment diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,540 artinya motivasi kerja dengan kinerja terdapat hubungan yang sedang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai motivasi kerja karyawan dengan kinerja karyawan pada PT Anugerah Yaden Utama maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.1 Simpulan

1. Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja pada PT Anugerah Yaden Utama dengan nilai rata-rata total tanggapan responden dari tujuh indikator 91,86%, sedangkan indikator tertinggi terdapat pada indikator gaji yang adil dengan nilai persentase sebesar 93,71%, sedangkan untuk indikator terendah terdapat pada indikator komunikasi antar sesama bagian dengan nilai sebesar 90,57%. Sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah $69,16 > 45$ dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat motivasi karyawan pada PT Anugerah Yaden Utama adalah cukup tinggi.
2. Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan pada PT Anugerah Yaden Utama dengan nilai rata-rata tanggapan responden dari empat indikator meliputi, kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan nilai 91,34%, sedangkan indikator tertinggi terdapat pada indikator kuantitas dengan nilai persentase sebesar 99,04%, sedangkan untuk indikator terendah terdapat pada indikator pelaksanaan tugas dengan nilai sebesar 82,18. Sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah $55,83 > 36$ dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada PT Anugerah Yaden Utama adalah rendah.
3. Hasil analisis *Rank Spearman* didapatkan nilai r sebesar 0,510 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Anugerah Yaden Utama dengan tingkat hubungan berada pada kategori sedang dan kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 26,01% dan sisanya 73,99% dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diperoleh maka pada penelitian ini penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan data yang ada dari hasil kesimpulan bahwa tingkat motivasi pada karyawan PT Anugerah Yaden Utama dalam kategori cukup. Saran yang diberikan kepada PT Anugerah Yaden Utama untuk meningkatkan motivasi kerja Karaywan.
2. Tingkat pelaksanaan tugas menunjukkan nilai terendah sehingga berdampak terhadap tingkat kinerja karyawan, saran yang diberikan kepada perusahaan

adalah memberikan *training* secara berkala, agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Syarah. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*. Jurnal. Universitas Telkom
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Barnand, I, Chester. (2012). *Organisasi dan Manajemen, Struktur, Perilaku, dan Proses*. Jakarta : Gramedia.
- Bohlander, George, and Snell, Scott (2010). *Principle of Human Resource Management, 15 th ed. Mason , OH : South Westrn – Cengage Learning*
- Dessler, Garry.(2009). *Human Resource Management 13th ed*. Publisshing as Prentical Hall
- Efendi, Marihot Tua Hariandja. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta : Grasindo.
- Handoko, T. Hani. (2013). Edisi 2. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFEE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan keTujuh. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2011). Edisi Revisi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Istijanto, Oei. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kadarisman, M, 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta : Rajawali Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu AA. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda karya.
- Notoaadmojo, Soekidjo, 2009. *Pengenbangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Pasolong, Harbani, 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Rahadi, Dedi Rianto. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang : Tunggal Mandiri Publishing.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan ke-6. Depok : Kharisma Putra Utama Offset.
- Rivai, Viethzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Robbins, SP, and Judge, Timothy A.(2013). *Organizational Behaviour Edition 15*. New Jersey : Pearson Education

- Rukhayati. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise*. Jurnal. Universitas Palu.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetak Kesatu. Bandung : PT Refika Aditama
- Sedarmayanti, (2011). *Manajemen SDM, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. (cetakan lima). Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian, S, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Siagian,S.P. 2013. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja* . Jakarta : FEUI
- Sofyandi dan Garniwa. 2011. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Garaha Ilmu.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Uha Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kinerja : Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta : Prenada Media Grup.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Yani. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media

LAMPIRAN

Lampiran 1

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : Akmalludin
Alamat : Kp. Nyangkokot RT/RW 04/06 Ds. Gunung Sari
Kec. Citeureup Kabupaten Bogor
Tempat/ Tanggal Lahir : Bogor, 12 Februari 1997
Umur : 23 Tahun
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN GUNUNG SARI
• SMP : SMPN 2 CITEUREUP
• SMA : MAN CIBINONG
• UNIVERSITAS : Universitas Pakuan

Bogor, 22 Mei 2020

Peneliti
(Akmalludin)

Lampiran 2

Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 3

Kuesioner

KUESIONER

Responden yang terhormat,

Penulis adalah salah satu mahasiswa dari Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang saat ini sedang dalam proses penyusunan skripsi dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Anugerah Yaden Utama”.

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan skripsi tersebut, data-data untuk dilakukan penelitian. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i.

Setiap jawaban Bapak/Ibu/Saudara/I merupakan bantuan yang tak ternilai bagi penulis. Sebelum dan sesudahnya penulis ucapkan terima kasih.

Penulis,

Akmalludin

DAFTAR PERTANYAAN/KUESIONER :

Bersama ini saya mahassiwi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan jurusan Manajemen. Memohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner tersebut untuk mengumpulkan data bagi skripsi yang sedang saya lakukan dengan judul “**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT AANUGERAH YADEN UTAMA**”, karenanya saya mengharapkan Anda untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur hingga tuntas, dan kerahasiaan identitas Anda terjamin. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terma kasih.

I. Data Responden

Berilah tanda silang (X) pada kotak yang disediakan.

Nama :

Umur : < 20 tahun >31 - 50 tahun
 21 - 30 tahun

Jenis Kelamin : Laki – laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA/SMU S1

Masa Bekerja : < 2 tahun < 6 tahun
 3 – 5 tahun

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
- Setuju (S) diberi skor = 4
- Ragu-ragu (RR) diberi skor = 3
- Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

KUESIONER

Motivasi Kerja							
No	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Bobot Penilaian
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Saya menerima gaji dari perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan						
2	Perusahaan memberikan gaji kepada saya sudah sesuai dengan pekerjaan						
3	Perusahaan memberi Bonus sesuai dengan pencapaian kinerja yang saya berikan						
4	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan Tunjangan Hari Raya						
5	Rekan Kerja saya selalu Membantu dalam pekerjaan						
6	Di lingkungan perusahaan Tidak Terjadi Kesalah pahaman dengan karyawan saat bekerja						
7	Perusahaan menjadikan Lingkungan kerja aman dan mendukung kinerja						
8	Perusahaan memberikan Peralatan Kerja yang Menunjang Pekerjaan						
9	Saya menerima Pekerjaan yang mendukung citra diri						
10	Perusahaan Memberikan <i>Reward</i> kepada saya						
11	Saya dituntut bekerja dengan baik agar mendapat pengakuan kerja						
12	Perusahaan memberikan penghargaan atas hasil kerja yang saya berikan						
13	Saya Diberi kesempatan untuk mengutarakan pendapat						
14	Saya Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu						
15	Saya Memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan						

Kinerja Karyawan							
No	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Bobot Penilaian
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Saya memberikan Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan						
2	Semua Karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan teliti						
3	Karyawan mengikuti Arahan yang ditetapkan oleh perusahaan						
4	Karyawan dituntut Mengurangi kesalahan pada saat bekerja						
5	Karyawan memberikan Hasil Pekerjaan seseuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan						
6	Karyawan harus mampu menyelesaikan tugas tambahan oleh perusahaan						
7	Karyawan dituntut melaksanakan tugas hingga selesai						
8	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan						
9	Karyawan bersedia melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan hingga selesai						
10	Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab						
11	Karyawan harus Menyelesaikan Pekerjaan tepat waktu						
12	Karyawan dalam bekerja harus menyesuaikan dan Menyelesaikan Pekerjaan sesuai dengan SOP						

Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel X dan Variabel Y

Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Xtotal
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	68
5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	71
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	71
5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	65
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	64
4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	62
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	70
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	69
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	66
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	3	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	73
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	66
4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	67
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	66
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	67
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	68
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	67
4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	5	4	61
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	68
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	67
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	69
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	72
4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	65
5	3	3	3	3	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5	61
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	72
4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	66
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	65
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	70
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	70
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	71
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	71
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	71
5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	71
5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	66
5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	62

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X

		Correlations															
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	VARIABEL X
X1	Pearson Correlation	1	,580**	,609**	,279**	,397**	,919**	,388**	-,035	-,149	,027	-,033	,056	,074	,088	,061	,497**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,010	,000	,000	,001	,387	,110	,413	,394	,321	,271	,233	,307	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X2	Pearson Correlation	,580**	1	,666**	,388**	,356**	,461**	,416**	,096	,080	,207**	,141	,250**	,264**	,189	,000	,632**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,001	,000	,000	,216	,254	,042	,122	,019	,014	,058	,500	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X3	Pearson Correlation	,609**	,666**	1	,553**	,548**	,615**	,586**	-,063	-,195	,091	-,110	,123	,094	,111	-,113	,556**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,301	,053	,227	,183	,155	,220	,180	,175	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X4	Pearson Correlation	,279**	,388**	,553**	1	,789**	,299**	,784**	-,116	-,114	,051	-,055	,008	-,034	-,078	,196	,503**
	Sig. (1-tailed)	,010	,000	,000		,000	,006	,000	,169	,174	,338	,324	,472	,390	,261	,052	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X5	Pearson Correlation	,397**	,356**	,548**	,789**	1	,413**	,862**	-,235**	-,299**	-,069	-,170	-,122	-,032	-,181	,023	,418**
	Sig. (1-tailed)	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,025	,006	,284	,080	,156	,396	,066	,424	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X6	Pearson Correlation	,919**	,461**	,615**	,299**	,413**	1	,387**	-,060	-,185	-,037	-,057	-,013	,033	,050	,064	,452**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,006	,000		,000	,310	,063	,380	,321	,458	,392	,341	,298	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X7	Pearson Correlation	,388**	,416**	,586**	,784**	,862**	,387**	1	-,272**	-,278**	-,022	-,102	-,070	,080	-,150	,163	,481**
	Sig. (1-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	,000		,011	,010	,427	,200	,282	,254	,107	,089	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X8	Pearson Correlation	-,035	,096	-,063	-,116	-,235**	-,060	-,272**	1	,937**	,608**	,703**	,675**	,263**	,574**	,272**	,521**
	Sig. (1-tailed)	,387	,216	,301	,169	,025	,310	,011		,000	,000	,000	,014	,000	,011	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X9	Pearson Correlation	-,149	,080	-,195	-,114	-,299**	-,185	-,278**	,937**	1	,618**	,761**	,684**	,326**	,550**	,333**	,493**
	Sig. (1-tailed)	,110	,254	,053	,174	,006	,063	,010	,000		,000	,000	,000	,003	,000	,002	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X10	Pearson Correlation	,027	,207**	,091	,051	-,069	-,037	-,022	,608**	,618**	1	,719**	,913**	,431**	,402**	,290**	,658**
	Sig. (1-tailed)	,413	,042	,227	,338	,284	,380	,427	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,008	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X11	Pearson Correlation	-,033	,141	-,110	-,055	-,170	-,057	-,102	,703**	,761**	,719**	1	,791**	,513**	,540**	,512**	,639**
	Sig. (1-tailed)	,394	,122	,183	,324	,080	,321	,200	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X12	Pearson Correlation	,056	,250**	-,123	,008	-,122	-,013	-,070	,675**	,684**	,919**	,791**	1	,501**	,452**	,351**	,701**
	Sig. (1-tailed)	,321	,019	,155	,472	,156	,458	,282	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X13	Pearson Correlation	,074	,264**	,094	-,034	-,032	,033	,080	,263**	,326**	,431**	,513**	,501**	1	,249**	,402**	,543**
	Sig. (1-tailed)	,271	,014	,220	,390	,396	,392	,254	,014	,003	,000	,000	,000		,019	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X14	Pearson Correlation	,088	,189	,111	-,078	-,181	,050	-,150	,574**	,550**	,402**	,540**	,452**	,249**	1	,271**	,480**
	Sig. (1-tailed)	,233	,058	,180	,261	,066	,341	,107	,000	,000	,000	,000	,000	,019		,012	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X15	Pearson Correlation	,061	,000	-,113	,196	,023	,064	,163	,272**	,333**	,290**	,512**	,351**	,402**	,271**	1	,481**
	Sig. (1-tailed)	,307	,500	,175	,052	,424	,298	,089	,011	,002	,008	,001	,000	,012			,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VARIABEL X	Pearson Correlation	,497**	,632**	,556**	,503**	,418**	,452**	,481**	,521**	,493**	,658**	,639**	,701**	,543**	,480**	,481**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,823	15

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Lampiran 6 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	VARIABEL Y
Y1	Pearson Correlation	1	,719**	,913**	,241*	,143	,330**	,203*	,234*	,198*	,273*	,263*	,324**	,584**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,022	,118	,003	,046	,026	,050	,011	,014	,003	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y2	Pearson Correlation	,719**	1	,791**	,257*	,201*	,374**	,237*	,302**	,248*	,287**	,153	,241*	,571**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,016	,048	,001	,024	,005	,019	,008	,104	,022	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y3	Pearson Correlation	,913**	,791**	1	,287**	,188	,371**	,242*	,276*	,239*	,321**	,305**	,280**	,626**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,008	,060	,001	,022	,010	,023	,003	,005	,009	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y4	Pearson Correlation	,241*	,257*	,287**	1	,477**	,649**	,492**	,547**	,538**	,389**	,406**	,315**	,659**
	Sig. (1-tailed)	,022	,016	,008		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,004	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y5	Pearson Correlation	,143	,201*	,188	,477**	1	,550**	,438**	,450**	,487**	,475**	,451**	,356**	,616**
	Sig. (1-tailed)	,118	,048	,060	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y6	Pearson Correlation	,330**	,374**	,371**	,649**	,550**	1	,734**	,715**	,673**	,522**	,616**	,497**	,813**
	Sig. (1-tailed)	,003	,001	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y7	Pearson Correlation	,203*	,237*	,242*	,492**	,438**	,734**	1	,877**	,925**	,589**	,690**	,565**	,796**
	Sig. (1-tailed)	,046	,024	,022	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y8	Pearson Correlation	,234*	,302**	,276*	,547**	,450**	,715**	,877**	1	,939**	,693**	,636**	,514**	,822**
	Sig. (1-tailed)	,026	,005	,010	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y9	Pearson Correlation	,198*	,248*	,239*	,538**	,487**	,673**	,925**	,939**	1	,694**	,683**	,555**	,821**
	Sig. (1-tailed)	,050	,019	,023	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y10	Pearson Correlation	,273*	,287**	,321**	,389**	,475**	,522**	,589**	,693**	,694**	1	,701**	,592**	,766**
	Sig. (1-tailed)	,011	,008	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y11	Pearson Correlation	,263*	,153	,305**	,406**	,451**	,616**	,690**	,636**	,683**	,701**	1	,753**	,778**
	Sig. (1-tailed)	,014	,104	,005	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y12	Pearson Correlation	,324**	,241*	,280**	,315**	,356**	,497**	,565**	,514**	,555**	,592**	,753**	1	,701**
	Sig. (1-tailed)	,003	,022	,009	,004	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
VARIABEL Y	Pearson Correlation	,584**	,571**	,626**	,659**	,616**	,813**	,796**	,822**	,821**	,766**	,778**	,701**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	12

Lampiran 7

t_{tabel} Uji Validitas pada penelitian ini menggunakan rumus $30-2 = 28$ dengan taraf sigifikansi 0,05

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896

41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 8 t_{tabel} Jumlah Responden 70 dengan Df 5% atau 0,05 (70-2=68)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526