



**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. KENLEE INDONESIA**

Skripsi

Diajukan oleh :

Yuniar Amalia Utami
021115304

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2020

ABSTRAK

Yuniar Amalia Utami. 021115304. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Kenlee Indonesia. Pembimbing: Radjab Tampubolon dan Nina Sri Indrawati. 2020.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Kenlee Indonesia yang beralamat di Jl. Raya Parung KM. 20, Desa Pemagarsari, Kecamatan Parung, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, Indonesia.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif korelasional yang menggunakan data primer dan data sekunder dengan menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Dalam penelitian ini, penulis mengambil sebanyak 107 responden untuk mengisi kuesioner. Penelitian ini melakukan uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi.

Hasil dari analisis koefisien korelasi diperoleh $r = 0,440$, artinya hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia mempunyai hubungan yang sedang dan positif. Hasil dari analisis koefisien determinasi diperoleh 19,36%, artinya kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 19,36% sedangkan sisanya 80,64% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti di luar motivasi. Hasil dari uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,0208 > 1,6595$) maka H_a diterima dan H_o ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia.

Kata kunci : motivasi dan kinerja karyawan

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. KENLEE INDONESIA**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ketua Program Studi,




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



(Tutus Rully, SE., MM)

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. KENLEE INDONESIA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

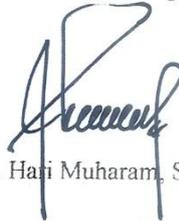
Pada Hari : Jumat, Tanggal : 31 / Januari / 2020

Yuniar Amalia Utami

021115304

Menyetujui

Ketua Sidang



(Dr. H. Hari Muharam, S.E., M.M)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dr. Radjab Tampubolon)

Anggota Komisi Pembimbing



(Nina Sri Indrawati, SE., M.M)

© 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/III/2018

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

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yuniar Amalia Utami

NPM : 021115304

Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Kenlee
Indonesia

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, 01 Maret 2020

Yuniar Amalia Utami
NPM. 021115304

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang berlimpah, sehingga penulisan skripsi yang berjudul “**Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Pegawai PT. Kenlee Indonesia**” dapat diselesaikan guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Dalam proses penulisan, tidak terlepas dari peran berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan, untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M.,CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Ibu Tutus Rully, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Ibu Yudhia Mulya, S.E., M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Ibu Dwi Melyani, S.E selaku koordinator seminar yang selalu baik hati untuk selalu memberikan informasi dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Radjab Tampubolon, selaku ketua komisi pembimbing yang telah membimbing saya dalam mengerjakan skripsi ini.
6. Ibu Nina Sri Indrawati, S.E., M.M selaku anggota komisi pembimbing yang telah membimbing saya dalam mengerjakan skripsi ini.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama penulis mengikuti kegiatan belajar di perkuliahan.
8. Kedua orang tua tercinta dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materi agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan karena penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sebagai bahan perbaikan dan penyempurnaannya. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Bogor, Januari 2020

Yuniar Amalia Utami

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------|
| JUDUL | i |
| ABSTRAK | vii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iii |
| HAK CIPTA | v |
| PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN | vii |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah..... | 6 |
| 1.2.1 Identifikasi Masalah..... | 6 |
| 1.2.2 Perumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.3.1 Maksud Penelitian..... | 7 |
| 1.3.2 Tujuan Penelitian..... | 7 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian..... | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia | 8 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 8 |
| 2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 9 |
| 2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 9 |
| 2.2 Motivasi..... | 10 |
| 2.2.1 Pengertian Motivasi | 10 |
| 2.2.2 Tujuan Motivasi..... | 10 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2.3 Teori-teori Motivasi | 11 |
| 2.2.4 Asas-asas Motivasi..... | 12 |
| 2.2.5 Jenis dan Ciri Motivasi | 13 |
| 2.2.6 Sumber Motivasi | 14 |
| 2.2.7 Indikator Motivasi..... | 15 |
| 2.3 Kinerja | 16 |
| 2.3.1 Pengertian Kinerja..... | 16 |
| 2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja | 17 |
| 2.3.3 Indikator Kinerja | 18 |
| 2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja..... | 20 |
| 2.3.5 Metode Penilaian Kinerja..... | 22 |
| 2.4 Penelitian Sebelumnya | 23 |
| 2.5 Kerangka Pemikiran | 27 |
| 2.6 Hipotesis Penelitian..... | 28 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 30 |
| 3.1 Jenis Penelitian | 30 |
| 3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian | 30 |
| 3.2.1 Objek Penelitian | 30 |
| 3.2.2 Unit Analisis | 30 |
| 3.2.3 Lokasi Penelitian | 30 |
| 3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian..... | 30 |
| 3.3.1 Jenis Data | 30 |
| 3.3.2 Sumber Data Penelitian | 31 |
| 3.4 Operasionalisasi Variabel..... | 31 |
| 3.5 Metode Penarikan Sampel..... | 33 |
| 3.6 Metode Pengumpulan Data | 33 |
| 3.7 Uji Kualitas Data | 35 |
| 3.7.1 Uji Validitas..... | 35 |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas..... | 38 |
| 3.8 Metode Analisis Data | 41 |
| 3.8.1 Analisis Deskriptif | 41 |
| 3.8.2 Analisis Kuantitatif..... | 41 |

| | |
|---|-----------|
| 3.9 Hubungan Fungsional Variabel Motivasi Dengan Variabel Kinerja .. | 44 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 45 |
| 4.1 Gambaran Umum PT. Kenlee Indonesia..... | 45 |
| 4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Kenlee Indonesia..... | 45 |
| 4.1.2 Aktivitas Perusahaan..... | 45 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas..... | 47 |
| 4.1.4 Profil Responden | 49 |
| 4.2 Analisis Data | 52 |
| 4.2.1 Motivasi pada PT. Kenlee Indonesia | 52 |
| 4.2.2 Kinerja Karyawan pada PT. Kenlee Indonesia..... | 71 |
| 4.2.3 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Kenlee Indonesia..... | 85 |
| 4.2.4 Hubungan Fungsional Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Kenlee Indonesia..... | 88 |
| 4.3 Pembahasan | 88 |
| 4.3.1 Pembahasan Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Kenlee Indonesia | 88 |
| 4.3.2 Perbandingan Teori Dengan Penelitian Sebelumnya..... | 90 |
| 4.3.3 Interpretasi Hasil Penelitian | 91 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 93 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 93 |
| 5.2 Saran | 94 |
| DAFTAR PUSTAKA | 95 |
| LAMPIRAN..... | 95 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1. Jumlah Produksi PT. Kenlee Indonesia Tahun 2016-2018..... | 2 |
| Tabel 1.2. Waktu Kerja Karyawan PT. Kenlee Indonesia Tahun 2016-2018..... | 3 |
| Tabel 1.3. Gaji Karyawan PT. Kenlee Indonesia Tahun 2016 | 4 |
| Tabel 1.4 Gaji Karyawan PT. Kenlee Indonesia Tahun 2017..... | 4 |
| Tabel 1.5 Gaji Karyawan PT. Kenlee Indonesia Tahun 2018..... | 4 |
| Tabel 1.6. Hasil Survey Pendahuluan Hasil Survey Tentang Motivasi Tahun 2019 | 5 |
| Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya | 23 |
| Tabel 3.1. Operasionalisasi Variabel Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Karyawan | 30 |
| Tabel 3.2 Skala Likert | 33 |
| Tabel 3.3 Indeks Korelasi | 34 |
| Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi | 35 |
| Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan..... | 36 |
| Tabel 3.6 Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien <i>Alpha Cronbach</i> | 37 |
| Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Dengan SPSS 23 Item-Total Statistik..... | 37 |
| Tabel 3.8 <i>Case Processing Summary</i> Variabel X | 38 |
| Tabel 3.9 <i>Reliability Statistics</i> Variabel X..... | 38 |
| Tabel 3.10 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan Dengan SPSS 23 Item-Total Statistik..... | 38 |
| Tabel 3.11 <i>Case Processing Summary</i> Variabel Y | 39 |
| Tabel 3.12 <i>Reliability Statistics</i> Variabel Y | 39 |

| | |
|---|----|
| Tabel 3.13 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi | 41 |
| Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Bagian Produksi PT. Kenlee Indonesia Tahun 2018 | 44 |
| Tabel 4.2 Data Karyawan Bagian Produksi PT. Kenlee Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin | 47 |
| Tabel 4.3 Data Karyawan Bagian Produksi PT. Kenlee Indonesia Berdasarkan Usia | 48 |
| Tabel 4.4 Data Karyawan Bagian Produksi PT. Kenlee Indonesia Berdasarkan Masa Kerja | 48 |
| Tabel 4.5 Data Karyawan Bagian Produksi PT. Kenlee Indonesia Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 49 |
| Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan” | 50 |
| Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih keras” | 51 |
| Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) untuk setiap karyawannya, ini membuat saya termotivasi dalam bekerja” | 52 |
| Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Kondisi di tempat bekerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman” | 53 |
| Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Ketersediaan kantin di tempat kerja membuat saya bekerja dengan nyaman” | 53 |
| Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas yang tersedia menunjang saya bekerja dengan baik” | 54 |

| | |
|---|----|
| Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Kualitas pekerjaan yang saya lakukan selalu diawasi oleh pimpinan” | 55 |
| Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Proses pengawasan terhadap karyawan sudah baik dan lancar” | 56 |
| Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Pengawasan yang dilakukan pimpinan memberikan saya kenyamanan dalam bekerja” | 57 |
| Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi” | 57 |
| Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Hasil kerja saya selalu mendapatkan pujian dan penghargaan dari pimpinan” | 58 |
| Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu” | 59 |
| Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Saya tidak pernah menunda pekerjaan” | 60 |
| Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan” | 61 |
| Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang” | 61 |
| Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa diberikan keleluasaan untuk melakukan pekerjaan saya” | 62 |
| Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan” | 63 |
| Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Saya selalu diberi kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan” | 64 |

| | |
|---|----|
| Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Saya diberikan kebebasan untuk menciptakan kreatifitas dan metode dalam bekerja” | 65 |
| Tabel 4.25 Rekapitulasi Nilai Motivasi Pada PT. Kenlee Indonesia | 66 |
| Tabel 4.26 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi | 67 |
| Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat pencapaian pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan pimpinan” | 69 |
| Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya” | 69 |
| Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Target pekerjaan dan tugas dari pimpinan dapat saya penuhi dengan baik dan cermat” | 70 |
| Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini” | 71 |
| Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan dapat saya capai dengan baik & optimal” ... | 72 |
| Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh pimpinan” | 73 |
| Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan” | 74 |
| Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda” | 75 |
| Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang menjadi beban” | 75 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan” | 76 |
| Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai “Pimpinan selalu memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan” | 77 |
| Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai “Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja” | 78 |
| Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai “Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku” | 79 |
| Tabel 4.40 Rekapitulasi Nilai Kinerja Karyawan Pada PT. Kenlee Indonesia..... | 80 |
| Tabel 4.41 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan | 81 |
| Tabel 4.42 Analisis Koefisien Korelasi (Rank Spearman) | 82 |
| Tabel 4.43 Nilai Interval Koefisien..... | 83 |
| Tabel 4.44 Hubungan Fungsional Motivasi Dengan Kinerja Karyawan | 85 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1.1. Grafik Jumlah Produksi PT. Kenlee Indonesia Tahun 2016-2018..... | 3 |
| Gambar 1.2. Grafik Waktu Kerja Karyawan PT. Kenlee Indonesia Tahun 2016 – 2018 | 4 |
| Gambar 2.1. Konstelasi Penelitian | 28 |
| Gambar 3.1 Kurva Hasil Hipotesis Korelasi Statistik..... | 42 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bagian Produksi dan Personalia PT. Kenlee Indonesia | 45 |
| Gambar 4.2 Data Karyawan Bagian Produksi PT. Kenlee Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin | 47 |
| Gambar 4.3 Data Karyawan Bagian Produksi PT. Kenlee Indonesia Berdasarkan Usia | 48 |
| Gambar 4.4 Data Karyawan Bagian Produksi PT. Kenlee Indonesia Berdasarkan Masa Kerja | 49 |
| Gambar 4.5 Data Karyawan Bagian Produksi PT. Kenlee Indonesia Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 49 |
| Gambar 4.6 Histogram Motivasi..... | 68 |
| Gambar 4.7 Histogram Kinerja Karyawan | 81 |
| Gambar 4.8 Kurva Hasil Hipotesis Korelasi Statistik..... | 84 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Riwayat Hidup

Lampiran 2 : Surat Riset Penelitian

Lampiran 3 : Kuesioner Variabel Motivasi

Lampiran 4 : Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

Lampiran 5 : Kodingan Hasil Kuesioner Variabel Motivasi

Lampiran 6 : Kodingan Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan

Lampiran 7 : Hasil *Output* SPSS 23 Uji Validitas Variabel Motivasi

Lampiran 8 : Hasil *Output* SPSS 23 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Lampiran 9 : Hasil *Output* SPSS 23 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Lampiran 10 : Hasil *Output* SPSS 23 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri manufaktur merupakan penggerak utama perekonomian. Bahkan, industri ini memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian nasional. Kenyataannya dewasa ini, pertumbuhan industri manufaktur secara umum mengalami pelambatan pertumbuhan. Kontribusinya terhadap ekonomi juga makin menciut. Badan Pusat Statistik mencatat pertumbuhan industri manufaktur pada kuartal II tahun 2019 sebesar 3,45% secara tahunan. Angka pertumbuhan ini ternyata melambat dibandingkan dengan periode yang sama yaitu pada kuartal II tahun sebelumnya yaitu sebesar 3,88%. Namun demikian ternyata industri tekstil dan pakaian jadi mengalami percepatan pertumbuhan pada kuartal II tahun 2019. Dilansir dari data Badan Pusat Statistik (BPS), pertumbuhan industri tekstil dan pakaian jadi pada kuartal II tahun 2018 sebesar 6,48% naik menjadi 20,71% pada kuartal II tahun 2019. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja industri manufaktur khususnya industri tekstil dan pakaian jadi di Indonesia dinilai semakin produktif dan kompetitif. Dengan demikian, perusahaan-perusahaan yang bergerak di industri tekstil dan pakaian jadi mengalami persaingan yang ketat. Dalam menghadapi persaingan yang ketat, perusahaan dituntut untuk terus giat berusaha agar setiap perusahaan dapat terus berdiri dan dapat memaksimalkan laba sehingga dapat membantu perkembangan usahanya. Perusahaan juga dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif tersendiri agar tidak tertinggal. Salah satu cara untuk memiliki keunggulan kompetitif tersendiri adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan suatu perusahaan. Dengan demikian, perusahaan harus dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia atau karyawan, di sisi lain perusahaan pun harus memelihara serta menjaga karyawannya sebaik mungkin agar tujuan dari perusahaan maupun tujuan dari setiap individu pegawai dapat tercapai. Upaya ini berhasil atau tidaknya tergantung pada manajer dalam sebuah perusahaan. Manajer tersebut harus mampu menjalankan manajemen sumber daya manusia dengan tepat, karena manajemen sumber daya manusia ini diperlukan untuk meningkatkan efektivitas kerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Kinerja suatu perusahaan tergantung pada kerja karyawannya. Rukhayati (2018) mengatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.” Standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi atau perusahaan

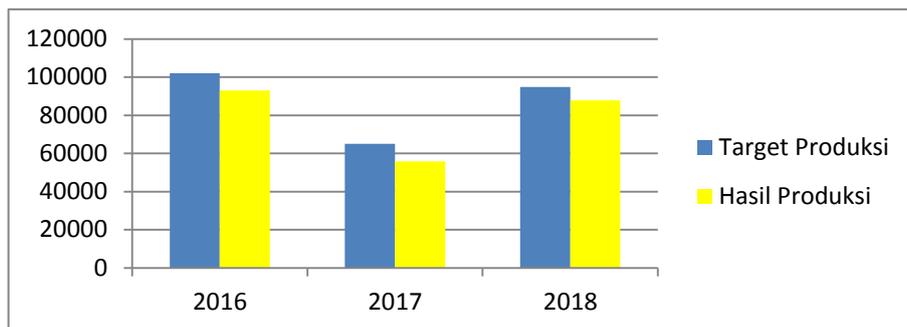
tentu sudah ditentukan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. tujuan organisasi atau perusahaan itu tercapai bukan hanya karena bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada sumber daya manusia atau karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Ada berbagai unsur yang harus diperhatikan sebuah perusahaan dalam upaya memelihara serta menjaga karyawannya agar tetap senantiasa giat bekerja. Salah satunya adalah motivasi karyawan. Menurut Wukir (2013) “Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya.” Setiap karyawan memiliki motivasi tersendiri untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan, seperti mendapatkan gaji yang layak dari perusahaan, mendapatkan perlakuan yang pantas dari perusahaan berupa sarana dan prasarana kerja yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif dimana setiap karyawan dapat menjalin hubungan yang baik, dan lain sebagainya. Motivasi-motivasi tersebut dapat mempengaruhi kerja karyawan di perusahaan.

PT. Kenlee Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri pakaian jadi, dimana produk yang dihasilkan berupa busana wanita yaitu gaun pesta dan gaun pernikahan yang diproduksi sesuai dengan *trend* dan selera pasar. Hasil produksinya 100% diekspor, dimana pendistribusiannya atau pemasarannya sudah ditentukan dan ditangani oleh Amerika. Negara tujuan pengesporan produk ini adalah Amerika, Canada, dan beberapa negara di Eropa. Bahan baku yang diperoleh PT. Kenlee Indonesia ini sendiri didatangkan langsung dari luar negeri (Import). Begitu juga untuk modelnya telah ditentukan oleh perusahaan itu sendiri sesuai dengan keadaan atau musim pada wilayah eksport tersebut. Kualitas selalu diperhatikan agar barang yang diekspor tidak mengecewakan konsumennya. PT. Kenlee Indonesia tergolong industri manufaktur berskala besar karena memiliki lebih dari 100 karyawan. Dengan jumlah karyawan yang cukup banyak, kegiatan produksi PT. Kenlee Indonesia dapat ditunjang dengan baik. Karyawan yang bekerja di PT. Kenlee Indonesia mayoritas adalah penduduk setempat, sehingga dengan demikian PT. Kenlee Indonesia mampu menyerap sumber daya manusia yang ada dan mengurangi jumlah pengangguran di daerah setempat. Berikut ini adalah data jumlah produksi pada bagian produksi pada PT. Kenlee Indonesia :

Tabel 1.1 Jumlah Produksi PT. Kenlee Indonesia Tahun 2016-2018

| No | Tahun | Target Produksi (unit) | Hasil Produksi (unit) | Pencapaian Target (%) |
|----|-------|---------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | 2016 | 102.000 | 93.000 | 91,17 |
| 2 | 2017 | 66.000 | 55.775 | 84,50 |
| 3 | 2018 | 94.800 | 87.743 | 92,55 |



Sumber: HRD PT. Kenlee Indonesia, 2019.

Sumber: HRD PT. Kenlee Indonesia, 2019

Gambar 1.1 Grafik Jumlah Produksi PT. Kenlee Indonesia Periode Tahun 2016 – 2018

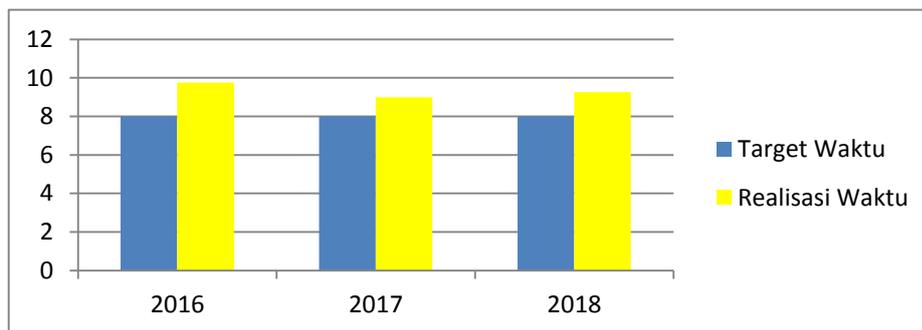
Berdasarkan data produksi di atas diketahui bahwa target dan realisasi produksi PT. Kenlee Indonesia dari tahun 2016 hingga tahun 2018 mengalami fluktuasi. Realisasi produksi belum mencapai target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan menghendaki target produksi sebesar 100% sedangkan hasil produksi dari tahun 2016 hingga tahun 2018 kurang dari 100%. Hasil produksi terendah berada pada tahun 2017 yang hanya mencapai 84,50 % dari target produksi sebesar 100%.

Tidak hanya hasil produksi yang belum mencapai target produksi, dari sisi waktu kerja karyawan yang ditunjukkan dengan jumlah produksi yang dihasilkan per jamnya juga belum mencapai target waktu kerja karyawan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berikut ini adalah data waktu kerja karyawan pada bagian produksi PT. Kenlee Indonesia :

Tabel 1.2 Waktu Kerja Karyawan PT. Kenlee Indonesia Tahun 2016-2018

| No | Tahun | Target Waktu | Realisasi Waktu |
|----|-------|--------------|-----------------|
| 1 | 2016 | 8 jam | 9,50 jam |
| 2 | 2017 | 8 jam | 9 jam |
| 3 | 2018 | 8 jam | 9,25 jam |

Sumber: HRD PT. Kenlee Indonesia, 2019



Sumber: HRD PT. Kenlee Indonesia, 2019.

Gambar 1.2 Grafik Waktu Kerja Karyawan PT. Kenlee Indonesia Tahun 2016 – 2018

Berdasarkan data waktu kerja karyawan di atas, rata-rata realisasi waktu kerja karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu mengalami fluktuasi. Namun realisasi waktu kerja karyawan tersebut belum memenuhi target waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Dalam kurun waktu 3 tahun, sejak tahun 2016 hingga tahun 2018, realisasi waktu kerja karyawan melebihi target waktu. Target waktu yang ditentukan oleh perusahaan kepada para karyawan dalam menghasilkan suatu produk adalah 8 jam, sedangkan para karyawan membutuhkan waktu 9 jam hingga 9 jam 50 menit. Seperti pada tahun 2016, realisasi waktu kerja karyawan mencapai waktu terlama dalam menghasilkan produk yaitu 9 jam 50 menit.

Melihat keadaan tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara meningkatkan motivasi karyawan. Berbagai upaya dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawannya, salah satunya dengan cara memberikan gaji yang layak kepada para karyawan. Berikut ini adalah data gaji karyawan bagian produksi pada PT. Kenlee Indonesia :

Tabel 1.3 Gaji Karyawan PT. Kenlee Indonesia Tahun 2016

| 2016 | | | |
|------|------------|-------------------------|-----------|
| No | Bagian | Gaji yang diterima (Rp) | UMR (Rp) |
| 1 | Cutting | 1.530.000 | 2.960.000 |
| 2 | Sewing | 1.770.000 | |
| 3 | Embroidery | 1.620.000 | |
| 4 | Beading | 1.530.000 | |

Sumber: HRD PT. Kenlee Indonesia, 2019.

Tabel 1.4 Gaji Karyawan PT. Kenlee Indonesia Tahun 2017

| 2017 | | | |
|------|------------|-------------------------|-----------|
| No | Bagian | Gaji yang diterima (Rp) | UMR (Rp) |
| 1 | Cutting | 1.820.000 | 3.204.000 |
| 2 | Sewing | 2.050.000 | |
| 3 | Embroidery | 1.900.000 | |
| 4 | Beading | 1.850.000 | |

Sumber: HRD PT. Kenlee Indonesia, 2019.

Tabel 1.5 Gaji Karyawan PT. Kenlee Indonesia Tahun 2018

| 2018 | | | |
|------|------------|-------------------------|-----------|
| No | Bagian | Gaji yang diterima (Rp) | UMR (Rp) |
| 1 | Cutting | 2.140.000 | 3.483.000 |
| 2 | Sewing | 2.320.000 | |
| 3 | Embroidery | 2.220.000 | |
| 4 | Beading | 2.160.000 | |

Sumber: HRD PT. Kenlee Indonesia, 2019.

Berdasarkan data di atas, nominal gaji karyawan bagian produksi pada PT. Kenlee Indonesia tahun 2016 sampai tahun 2018 setiap tahunnya memang mengalami kenaikan. Namun nominal gaji yang diberikan masih cukup jauh di bawah nominal yang telah ditetapkan dalam upah minimum regional daerah Kabupaten Bogor setiap tahunnya.

Tabel 1.6 Hasil Survey Pendahuluan Tentang Motivasi Tahun 2019

| Pertanyaan | Ya | Tidak |
|--|----|-------|
| Gaji yang saya peroleh sudah dapat memenuhi kebutuhan saya | - | 30 |

| | | |
|---|----|----|
| Kondisi dan fasilitas di tempat bekerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman | 13 | 17 |
| Proses pengawasan terhadap karyawan sudah baik dan lancar | 30 | - |
| Saya mendapat pengakuan dan penghargaan dari atasan dan rekan kerja | 20 | 10 |
| Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan | 18 | 12 |
| Saya merasa diberikan keleluasaan untuk melakukan pekerjaan saya | 20 | 10 |
| Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk maju dan mengembangkan diri melalui pelatihan dan kursus sesuai dengan keahlian saya | - | 30 |
| Total Responden | 30 | |

Sumber: Hasil Data Diolah, 2019.

Berdasarkan data hasil survey pendahuluan di atas, ada beberapa faktor motivasi yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Respon karyawan terhadap kuesioner survey pendahuluan menunjukkan bahwa gaji yang mereka peroleh belum bisa memenuhi kebutuhan mereka. Kondisi dan fasilitas di tempat kerja para karyawan juga belum membuat mereka merasa nyaman dalam bekerja. Pihak perusahaan ternyata juga belum memberikan kesempatan bagi para karyawannya untuk mengembangkan diri sesuai keahliannya masing-masing melalui pelatihan dan kursus.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih mendalam mengenai hal tersebut, sehingga penulis bermaksud mengadakan penelitian untuk dijadikan dasar dalam menyusun skripsi yang berjudul **“Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Kenlee Indonesia”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Realisasi hasil produksi masih kurang dari target produksi yang telah ditentukan.
2. Realisasi waktu kerja karyawan untuk menghasilkan produk melebihi target waktu kerja karyawan yang telah ditentukan.
3. Nominal gaji karyawan bagian produksi pada PT. Kenlee Indonesia masih di bawah nominal upah minimum regional.
4. Kurangnya motivasi kerja dilihat dari hasil survey pendahuluan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi karyawan di PT. Kenlee Indonesia?
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Kenlee Indonesia?
3. Seberapa kuat hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT. Kenlee Indonesia?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian yang akan dilakukan adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT. Kenlee Indonesia, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui motivasi karyawan di PT. Kenlee Indonesia.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Kenlee Indonesia.
3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT. Kenlee Indonesia.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan penulis mengenai manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan motivasi dan kinerja karyawan.
 - b. Bagi Pembaca
Penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan bahwa motivasi karyawan itu mampu membuka kunci bagi suksesnya tujuan suatu perusahaan maupun organisasi.
2. Kegunaan Praktis
Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan kepada perusahaan maupun organisasi mengenai pentingnya motivasi agar

mampu menjawab dan memecahkan persoalan yang ada pada perusahaan maupun organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Terdapat beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat.

Batjo dan Shaleh (2018)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan, untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu.

Saihudin (2019)

Human resource management is term commonly used to describe all those organisational activities concerned with recruiting and selecting, designing work for, training and developing, appraising and rewarding, directing, motivating, and controlling workers.

Wilton (2016)

Simons (2011) *“Human resource management means employing people, training them, developing their talents, and utilizing, maintaining and and compensating them for their service as appropriate to the requirements of the organization.”*

Marjuni (2015) *“Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”*

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai sebuah ilmu yang mempelajari proses untuk melakukan perencanaan, pengarahan, pelatihan, pengembangan serta

pengevaluasian sumber daya manusia untuk dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi dan individu para karyawan itu sendiri.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia menurut Wukir (2013) adalah memelihara kehidupan kerja para karyawan dari waktu mereka masuk ke organisasi hingga keluar organisasi dan memastikan terjalannya kerjasama yang terbaik dalam mencapai tujuan organisasi. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia ini dapat dispesifikasikan menjadi sebagai berikut :

1. Bertindak sebagai penghubung antara pihak manajemen dengan para karyawan.
2. Mengatur dan menjaga ketersediaan inventaris tenaga kerja yang kemudian dapat menjamin kelancaran kerja dalam organisasi.
3. Memberikan pelatihan sebagai cara pengembangan keahlian, meningkatkan produktivitas dan yang terpenting, meningkatkan kinerja individu dan organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.
4. Merancang skema benefit pegawai untuk meningkatkan kerjasama organisasi-pegawai.
5. Untuk memastikan dan meningkatkan kualitas kerja, yang berpengaruh terhadap persepsi karyawan mengenai kondisi fisik dan psikologis mereka di lingkungan kerja.
6. Untuk membantu penerapan nilai-nilai dan perilaku etis diantara karyawan baik di dalam maupun di luar organisasi.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Larasati (2018) sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia (karyawan) seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan dapat memuaskan. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti halnya fungsi manajemen umum, yang meliputi yaitu :

1. Fungsi manajerial
 - a. Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja)
 - b. Pengorganisasian (mengorganisir semua tenaga kerja)
 - c. Pengarahkan (mengarahkan semua tenaga kerja)
 - d. Pengendalian (mengendalikan semua tenaga kerja)
2. Fungsi operasional
 - a. Pengadaan sumber daya manusia (penarikan-seleksi-orientasi-penempatan)
 - b. Pengembangan (pendidikan dan pelatihan)
 - c. Kompensasi dan proteksi (upah, insentif, tunjangan, K3)
 - d. Pengintegrasian (kepentingan perusahaan + kebutuhan karyawan)
 - e. Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas)

- f. Kedisiplinan (menerapkan disiplin karyawan)
- g. Pemberhentian (PHK/pemutusan hubungan kerja karena sebab tertentu)

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri atau dari lingkungan sekitar yang mempengaruhi orang untuk mengerjakan sesuatu. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai sekumpulan alasan dalam melakukan tindakan tertentu, biasanya didasari karena adanya kebutuhan, keinginan, dan tujuan yang ingin dicapai. Adapun pengertian motivasi menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Wukir (2013) menyatakan bahwa “Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya.”. Menurut Sedarmayanti (2014) “Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.”

Ulum (2016) mengemukakan bahwa “Motivasi sebagai dorongan faktor-faktor internal dan eksternal yang menyebabkan perilaku seorang individu berorientasi pada tujuan tertentu.”

Griffin dan Moorhead (2013) menyatakan bahwa “*Motivation is the set of forces that leads people to behave in particular ways.*”. Menurut Michael dan Taylor (2017) “*Motivation is the strength and direction of behaviour and the factors that influence people to behave in certain ways.*”

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai arah perilaku, dorongan, serta faktor-faktor seorang individu yang berasal dari luar atau dari dalam diri individu tersebut untuk melakukan sesuatu hal demi tercapainya tujuan tertentu.

2.2.2 Tujuan Motivasi

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2008), adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
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.

2.2.3 Teori-teori Motivasi

Teori-teori motivasi kerja banyak lahir dari pekerjaan dari pendekatan-pendekatan yang berbeda-beda, hal itu terjadi karena yang dipelajari adalah perilaku manusia yang kompleks. Jadi teori-teori ini perlu bagi organisasi dalam memahami karyawan dan mengarahkan karyawannya untuk melakukan sesuatu.

1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau peretntangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Menurut Hasibuan (2008) indikator-indikator dari motivasi kerja yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis : pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
4. Kebutuhan akan penghargaan : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan perwujudan diri : ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

2. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori dua faktor menurut Nawawi (2016) adalah teori yang mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah :

a. Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*).

Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan tertinggi dalam teori Maslow.

b. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*Hygiene Factors*).

Faktor ini dapat berbentuk gaji/upah, hubungan antara pekerja, supervise teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang lebih rendah dalam teori Maslow.

3. Teori Motivasi Prestasi Mc.Clelland.

Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energy potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan-dorongan motivasi-seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh: 1). Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat; 2). Harapan keberhasilannya; dan 3). Nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Hasibuan (2008) mengemukakan bahwa hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

1. Kebutuhan akan prestasi, yaitu daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, kebutuhan akan prestasi mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang, karena setiap orang menginginkan kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*), kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*), kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).
3. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu daya penggerak yang memotivasi dan merangsang gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

2.2.4 Asas-asas Motivasi

Menurut Hasibuan (2008) asas-asas motivasi ini mencakup asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan, dan perhatian timbal baik.

1. Asas Mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut

bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan-perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

2. Asas Komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asa komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

3. Asas Pengakuan

Asas pakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.

4. Asas Wewenang yang Didelegasikan

Asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melakukan tugas-tugas atasan atau manajer.

5. Asas Perhatian Timbal Balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

2.2.5 Jenis dan Ciri Motivasi

a. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2008) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

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

b. Ciri-ciri Motivasi

Ciri-ciri orang yang termotivasi bisa dilihat antara lain, tidak mudah putus asa dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Selalu merasa ingin prestasinya meningkat. Sudirman (2011) mengemukakan motivasi yang ada pada setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

1. Tekun menghadapi tugas;
2. Ulet menghadapi kesulitan;
3. Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah;
4. Lebih senang bekerja sendiri;
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin;
6. Dapat mempertahankan pendapatnya;
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini;
8. Senang mencari dan memecahkan masalah dan soal-soal.

2.2.6 Sumber Motivasi

Menurut Suwatno dan Priansa (2011) teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik).

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

a. Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.

b. Sikap positif

Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

c. Kebutuhan

Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya.

Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Motivasi pada dasarnya memang sudah ada di dalam diri setiap orang, seperti asal kata motivasi yaitu motif yang berarti daya penggerak untuk melakukan sesuatu.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain :

a. Motivator

Yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri.

b. Faktor Kesehatan Kerja

Merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervise teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga demikian keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu tindakan contohnya belajar. Bagi seseorang dengan motivasi intrinsik yang lemah, misalnya kurang rasa ingin tahunya maka motivasi jenis kedua ini perlu diberikan.

2.2.7 Indikator Motivasi

Sadirman (2011) menyatakan indikator-indikator motivasi sebagai berikut :

1. Motivasi instrinsik terdiri dari indikator :
 - a. Senang menjalankan tugas
 - b. Menunjukkan minat kerja
 - c. Bersemangat dan bergairah dalam bekerja
 - d. Merasakan pentingnya pekerjaan
 - e. Ulet dan tuken dalam menghadapi masalah kerja
2. Motivasi ekstrinsik terdiri dari indikator :
 - a. Ganjaran (*award*) atau hadiah (*reward*)
 - b. Hukuman (*punishment*)
 - c. Persaingan dengan teman/lingkungan (*competition*)

Menurut Syahyuti (2010) indikator-indikator untuk mengukur motivasi yaitu :

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja giat dan lebih baik serta konsekuennya dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan instansi.
3. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh suatu pekerjaan dengan penuh energi kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat

menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal.

4. Rasa tanggungjawab

Sikap individu karyawan atau pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu terselesaikan secara tepat waktu.

Indikator untuk mengukur motivasi dalam penelitian ini menggunakan teori dua faktor Frederick Herzberg yang dikutip oleh Nawawi (2016) yaitu :

1. Kompensasi atau gaji
2. Kondisi kerja
3. Pengawasan
4. Pengakuan
5. Bertanggung jawab
6. Pekerjaan itu sendiri
7. Mengalami peningkatan

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil akhir yang dicapai individu dalam pekerjaannya berdasarkan ketetapan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Adapun pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut :

Sinambela (2018) menyatakan bahwa “Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.”. Menurut Gaol (2014) “Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, dimana seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.”

Rukhayati (2018) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.” Menurut Santoso, Anggraini, dan Tarigan (2016) “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tetuang dalam rencana strategi suatu organisasi.”

Edison, Anwar, dan Komariyah (2016) menyatakan bahwa “Kinerja hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”. Menurut Kumar (2011) *“Performance refers to the degree of accomplishment of the tasks and it is measured in terms of result.”*

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang dicapai karyawan dari pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan menurut ketentuan atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realty (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Menurut Wirawan (2009) faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal internal karyawan atau pegawai, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kewajiban. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi tempat dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya knierja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu faktor-faktor yang berupa keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Sementara itu, menurut Kasmir (2019) ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kinerja, yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian

2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja

2.3.3 Indikator Kinerja

Dalam mencapai dan menilai kinerja, perlu menggunakan indikator sebagai tolak ukur, berikut ini adalah indikator-indikator menurut para ahli :

Terdapat beberapa unsur yang dinilai dalam kinerja menurut Hasibuan (2008) :

1. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasinya dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi Kerja

Menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

4. Kedisiplinan

Menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerja sama

Menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian

Menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakarsa

Menilai kemampuan berpikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

10. Kecakapan

Menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

11. Tanggung jawab

Menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa terdapat 4 indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas kerja ini menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektifitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan

pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Pelaksanaan tugas meliputi pengalaman, kemampuan bekerja sama, pemahaman tugas, efektifitas dan efisiensi dalam penggunaan sumber daya, dan keahlian dalam menjalankan tugas, inisiatif dan kepedulian terhadap tugas.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016), dimensi kinerja adalah :

1. Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3. Waktu penyelesaian

Waktu penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti, ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat asas

Tidak hanya memenuhi target, kualitas, dan tepat waktu, tetapi harus juga dilakukan dengan cara yang benar, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2019) pelaksanaan penilaian kinerja karyawan memberikan banyak manfaat, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui di mana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun karyawan itu sendiri.

2. Keputusan penempatan

Perusahaan dapat menentukan bagian-bagian apa saja yang cocok bagi karyawannya berdasarkan dari hasil penilaian kinerja. Sebagai contoh yaitu bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya dan ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian yang lain.

3. Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang. Penilaian kinerja juga dapat dibuat sebagai acuan untuk memetakan perencanaan dan pengembangan karir karyawan secara keseluruhan.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerja.

5. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah pemberian kompensasi didasari dari hasil penilaian kinerja. Penyesuaian kompensasi dilakukan dengan meningkatkan gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan jenjang kerjanya yang diperoleh.

6. Inventori kompetensi pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data dan informasi merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, *skill*, bakat, potensi seluruh karyawan. Artinya perusahaan memiliki peta kekuatan dan kelemahan karyawannya.

7. Kesempatan kerja adil

Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka seluruh karyawan merasa diberi kesempatan untuk berprestasi dengan sebaik mungkin. Penilaian kinerja juga membuktikan bahwa tidak ada perbedaan penilaian antara satu dengan yang lainnya selama masih dalam koridor kebijakan perusahaan.

8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

9. Budaya kerja

Artinya dengan adanya penilaian kinerja, maka akan tercipta budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja seenaknya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kerjanya.

10. Menerapkan sanksi

Di samping memberikan keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun. Pemberian sanksi ini dimaksudkan dengan tujuan agar seluruh karyawan dapat menyadari bahwa bagi mereka yang tidak mampu memenuhi standar kinerja, maka ada sanksi yang diperoleh. Di lain pihak guna memacu karyawan untuk bekerja lebih baik agar terhindar dari pemberian sanksi.

2.3.5 Metode Penilaian Kinerja

Suwatno dan Priansa (2011) mengemukakan banyak metode dalam penilaian kinerja yang bisa dipergunakan, namun secara garis besar dibagi menjadi dua jenis, yaitu *past oriented appraisal methods* atau penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu dan *future oriented appraisal methods* atau penilaian kinerja ke masa depan.

1. *Past Oriented Appraisal Method*

Past oriented appraisal method adalah penilaian kinerja atas kinerja seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Kelebihannya adalah jelas dan mudah diukur, terutama secara kuantitatif. Kekurangannya adalah kinerja yang diukur tidak dapat diubah sehingga kadang-kadang justru salah menunjukkan seberapa besar potensi yang dimiliki oleh seseorang. Metode yang digunakan terdiri dari :

a. Rating Scale

Dalam metode ini, evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap kinerja karyawan dengan skala waktu tertentu dari rendah sampai tinggi, dan evaluasi hanya di dasarkan pada pendapat penilai, dimana penilai membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor-faktor (kriteria) yang dianggap penting terhadap pelaksanaan pekerjaan tersebut.

b. Checklist

Metode penilaian checklist biasanya penilai adalah atasan langsung, dan pada metode ini menggunakan kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakter-karakter karyawan, sehingga penilai tinggal memilihnya.

c. Metode Peristiwa Kritis (*Critical Incident Methode*)

Metode ini merupakan metode penilaian yang berdasarkan pada catatan-catatan penilaian yang memperhatikan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek di dalam hal pada saat pelaksanaan kerja.

d. Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Methode*)

Pada metode ini, dimana tenaga ahli yang diwakilkan dari personalia turun ke lapangan dan membantu para atasan langsung dalam penilaian mereka. Tenaga ahli dari personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang prestasi kerja karyawan. Kemudian tenaga ahli ini mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut.

e. Tes dan Observasi Prestasi Kerja

Metode ini, didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Tes yang dilakukan dapat berupa tes tertulis atau peragaan keterampilan.

f. Metode Evaluasi Kelompok

Pada metode penilaian ini biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Dan kegunaan dari pada penilaian kelompok ini untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasional

karena dapat menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai terjelek, dengan membandingkan karyawan yang satu dengan yang lainnya.

2. Future Oriented Appraisal Methods

Future oriented appraisal methods adalah penilaian kinerja dengan menilai seberapa besar potensi karyawan dan mampu untuk menetapkan kinerja yang diharapkan pada masa akan datang. Metode yang digunakan terdiri dari :

a. Penilaian Diri (*Self-Appraisal*)

Metode penilaian ini digunakan untuk pengembangan diri. Apabila karyawan menilai dirinya sendiri, maka perilaku defensive cenderung tidak akan terjadi, sehingga upaya untuk perbaikan cenderung dapat dilakukan.

b. Penilaian Psikologis (*Psychological Appraisal*)

Penilaian psikologis terdiri dari wawancara, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung, dan penilaian-penilaian langsung lainnya. Penilaian mengenai psikologi biasanya dilakukan oleh para psikolog, dan penilaian mengenai intelektual, emosi, motivasi karyawan dan lainnya, diharapkan dapat untuk menentukan prestasi kerja di masa yang akan datang.

c. Pendekatan Management by Objective (MBO)

Inti dari metode pendekatan MBO adalah bahwa setiap karyawan dan sasaran bersama untuk menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang. Kemudian dengan menggunakan sasaran-sasaran tersebut penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama pula.

2.4 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

| No | Nama Penulis | Judul | Variabel | Indikator | Hasil | Publikasi |
|----|---------------------|---|--|--|---|--------------------|
| 1. | Pattu Rohman (2019) | Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Samudra Utama Narapati (SUN) Tangerang | X : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan | Variabel X : 1. Kompensasi gaji 2. Kondisi kerja 3. Pengawasan 4. Pengakuan 5. Bertanggung jawab 6. Pekerjaan sendiri 7. Mengalami peningkatan Variabel Y : 1. Target | Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh $r = 0,619$, artinya hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Samudra Utama Narapati (SUN) Tangerang menunjukkan hubungan yang kuat dan positif. Hasil analisis koefisien determinasi $KD = 38,31\%$, artinya | Universitas Pakuan |

2. Kualitas motivasi dapat
3. Waktu memberikan
penyelesaian kontribusi sebesar
4. Taat asas 38,3% terhadap
kinerja karyawan.
Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh t_{hitung} (6,5785) > t_{tabel} (1,66571) maka H_a diterima H_o ditolak, artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Pada PT. Samudra Utama Narapati (SUN) Tangerang
2. Angke Priatini (2012) Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Aero Perdana Internusa X : Variabel X :
Motivasi Kerja
Y :
Kinerja Karyawan
1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan kekuasaan
3. Kebutuhan akan pertalian
Variabel Y :
1. Kesetiaan
2. Prestasi kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Prakarsa
10. Keterampilan
11. Tanggungjawab
Berdasarkan hasil penelitian, untuk mengetahui besarnya korelasi antara variabel X (motivasi) dengan variabel Y (kinerja karyawan), yaitu dengan Rank Spearman (r_s) sebesar 0,535 yang berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan.
3. Nuraini (2014) Hubungan Motivasi dengan Kinerja X : Variabel X :
Motivasi
Y :
Kinerja
1. Kebutuhan-kebutuhan
Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Universitas Islam Negeri

- | | | | | | |
|--|---|---|--|--|-----------------------|
| Karyawan Pada PT. Pertamina Retail di Bright Surabaya | Kinerja Karyawan | 2. Tujuan-tujuan 3. Kemampuan 4. Pembayaran 5. Keamanan kerja 6. Rekan kerja 7. Pengawasan 8. Pujian 9. Pekerjaan itu sendiri | antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan, yang dapat diperjelas dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.504, dengan signifikansi sebesar 0,000 Dimana dalam korelasi penelitian ini positif. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. | Surabaya | |
| 4. Wismoyo Aris Munandar (2016) | Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Tatuis Bogor | X : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan | : Variabel X : 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keamanan 3. Kebutuhan berkelompok 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri Variabel Y : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu | Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh $r = 0,581$. Nilai tersebut menunjukkan kekuatan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sedang. Hasil analisis koefisien determinasi sebesar 0,3376 atau 33,76%. Hal ini menunjukkan bahwa 33,76% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja. Sedangkan 66,24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. | Universitas Pakuan |

| | | | | | | |
|----|-----------------------|--|--|---|--|--------------------|
| 5. | Iis Novitasari (2017) | Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Paragon Technology and Innovation | X : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan | Variabel X : 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan akan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri Variabel Y : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian | <p>Hasil uji hipotesis $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,721 > 1,980$), yang berarti bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan kata lain, motivasi kerja mempunyai hubungan dengan variabel kinerja karyawan.</p> <p>Hasil penelitian berdasarkan kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Paragon Technology and Innovation relatif baik. Motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat. Hal tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,898 yang artinya, telah terjadi hubungan linier yang positif, yaitu makin besar variabel motivasi kerja maka semakin besar variabel kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($18,025 > 1,991$). Koefisien determinasi sebesar 80,64% menunjukkan</p> | Universitas Pakuan |
|----|-----------------------|--|--|---|--|--------------------|

bahwa motivasi kerja memiliki peranan sebesar 80,64% terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara maksimal, untuk mencapai tujuan utama tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik, namun untuk mendorong agar para karyawan dapat bekerja dengan baik, karyawan perlu diberikan motivasi.

Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya tujuan individu maupun tujuan organisasi atau perusahaan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, dan upaya setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan atau tujuan individunya sehingga karyawan bersedia berupaya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam teori menurut Sedarmayanti (2014) mengemukakan bahwa “Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.”

Indikator untuk mengukur motivasi dalam penelitian ini menggunakan teori dua faktor Frederick Herzberg yang dikutip oleh Nawawi (2016) yaitu :

1. Kompensasi atau gaji
2. Kondisi kerja
3. Pengawasan
4. Pengakuan
5. Bertanggung jawab
6. Pekerjaan itu sendiri
7. Mengalami peningkatan

Kinerja memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan segala ketentuan. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam teori menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Indikator untuk mengukur kinerja dalam penelitian ini menggunakan indikator menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016) yaitu :

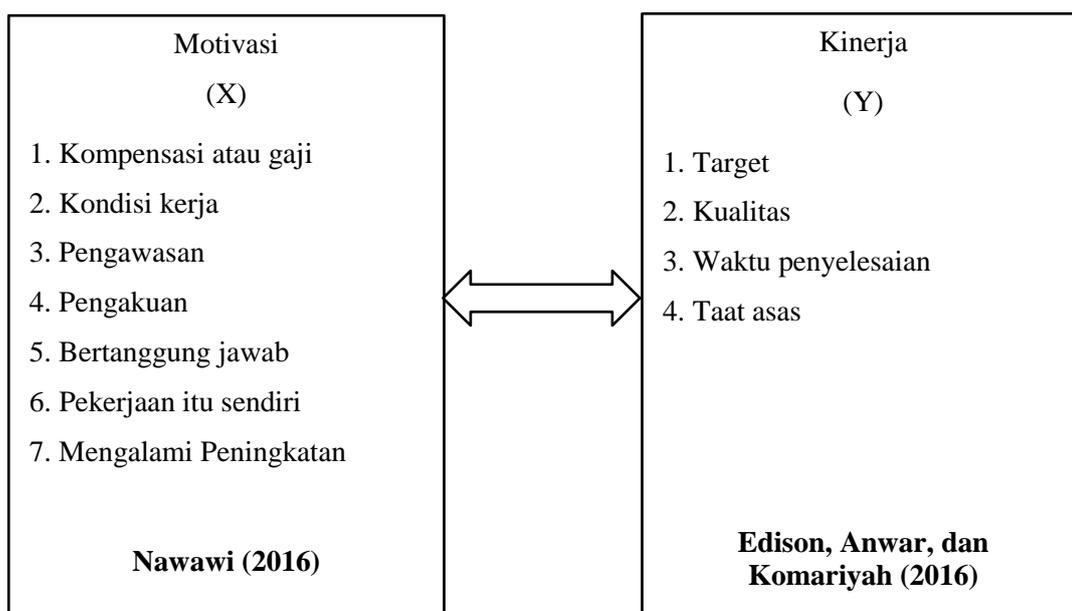
1. Target
2. Kualitas
3. Waktu penyelesaian

4. Taat asas

Apabila perusahaan memberikan dan memenuhi motivasi karyawan, maka kinerja karyawan pun akan akan meningkat karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Namun jika yang terjadi sebaliknya, perusahaan tidak memberikan dan memenuhi motivasi karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini didukung oleh teori menurut Sinambela (2012) “Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik.”

Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rohman (2019) yang hasil penelitiannya menyatakan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja.

Dari kerangka pemikiran di atas, maka dapat diambil suatu konstelasi penelitian yang digambarkan dalam model penelitian berikut ini :



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) hipotesis merupakan jawaban terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dalam uraian sebelumnya penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi karyawan pada PT. Kenlee Indonesia kurang baik.

2. Kinerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia kurang baik.
3. Diduga terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif korelasional. Dengan mengumpulkan data-data melalui survey, wawancara, dan pengisian kuesioner kepada pihak perusahaan. Serta mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada bagian produksi pada PT. Kenlee Indonesia.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu variabel X (*independent*) motivasi dengan indikator yaitu : kompensasi atau gaji, kondisi kerja, pengawasan, pengakuan, bertanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan mengalami peningkatan Sedangkan variabel Y (*dependent*) kinerja karyawan dengan indikator yaitu: target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual yang merupakan karyawan pada bagian produksi yang berjumlah 145 orang di PT. Kenlee Indonesia.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Kenlee Indonesia yang terletak di Jl. Raya Parung KM. 20, Desa Pemagarsari, Kecamatan Parung, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, Indonesia.

3.3 Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang diteliti dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif yaitu untuk mencari hubungan antara dua variabel yaitu motivasi dengan kinerja karyawan meliputi :

1. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk simbol, bilangan, dan angka.

2. Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara atau berupa uraian mengenai variabel yang diteliti. Selain observasi dan wawancara dalam penelitian ini juga menggunakan kuisisioner.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti langsung dari objek yang diteliti. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan HRD PT. Kenlee Indonesia dan melakukan pengamatan langsung pada PT. Kenlee Indonesia. Selain itu juga memberikan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan yang menyangkut dengan variable X dan Y kepada karyawan bagian produksi.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti tidak secara langsung dari objek yang diteliti. Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini dengan cara mengumpulkan data dari buku referensi, internet, dan data-data yang tersedia pada PT. Kenlee Indonesia.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*) yaitu motivasi dan variabel tergantung/terikat (*dependet*) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

| No | Variabel | Indikator | Ukuran | Skala |
|----|-----------------|-------------------------|---|---------|
| 1 | Motivasi (X) | 1. Kompensasi atau gaji | 1. Gaji yang didapatkan sesuai kinerja 2. Karyawan bekerja lebih keras karena gaji 3. Perusahaan memberikan Tunjangan hari raya (THR) | Ordinal |
| | | 2. Kondisi kerja | 1. Tempat kerja yang nyaman 2. Ketersediaan kantin 3. Ketersediaan fasilitas penunjang | Ordinal |
| | | 3. Pengawasan | 1. Penerapan sistem pengawasan kualitas kerja 2. Proses supervisi berjalan dengan baik dan lancar 3. Pengawasan yang diberikan memberikan ketidaknyamanan | Ordinal |

| | | | |
|---|--------------------------|---|---------|
| | | dalam bekerja | |
| | | 1. Pengakuan dan penghargaan dari teman kerja | |
| | 4. Pengakuan | 2. Pimpinan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi | Ordinal |
| | | 3. Pimpinan mengakui dan menghargai hasil kerja karyawan | |
| | | 1. Pekerjaan tepat waktu | |
| | 5. Bertanggung jawab | 2. Memiliki kemampuan dalam mengerjakan tugas | Ordinal |
| | | 3. Selalu menyelesaikan pekerjaan secara tuntas | |
| | | 1. Pekerjaan sangat menantang | |
| | 6. Pekerjaan itu sendiri | 2. Keleluasaan untuk melakukan pekerjaan | Ordinal |
| | | 3. Pekerjaan sangat menarik dan banyak variasi | |
| | | 1. Bebas memberikan masukan terkait dengan pekerjaan | |
| | 7. Mengalami peningkatan | 2. Bebas menciptakan kreatifitas dan metode baru dalam bekerja | Ordinal |
| | | 3. Pekerjaan memungkinkan karyawan menambah pengalaman, keahlian, dan kinerja | |
| | | 1. Tingkat pencapaian pekerjaan | |
| | 1. Target | 2. Kuantitas pekerjaan sesuai kemampuan karyawan | Ordinal |
| | | 3. Pemenuhan target dan tugas yang diberikan | |
| 2 | Kinerja (Y) | 1. Pemberian tugas sesuai kemampuan karyawan | Ordinal |
| | 2. Kualitas | 2. Penetapan standar kualitas | |
| | | 3. Penerimaan hasil pekerjaan | |
| | | 1. Inisiatif dalam mencari metode yang tepat dalam pekerjaan | |
| | 3. Waktu penyelesaian | 2. Tidak menunda pekerjaan | Ordinal |
| | | 3. Komitmen untuk menyelesaikan pekerjaan | |

| | | |
|--------------|--|---------|
| | 1. Karyawan melaksanakan semua peraturan yang ditetapkan | |
| | 2. Pemberian sanksi dari pimpinan | |
| 4. Taat asas | 3. Karyawan disiplin pada saat jam kerja | Ordinal |
| | 4. Karyawan datang dan pulang kerja sesuai peraturan | |

3.5 Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel bertujuan untuk menentukan batasan bagi populasi yang ingin di teliti. Penelitian ini adalah hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Kenlee Indonesia. Dengan jumlah karyawan yang ada di bagian produksi yaitu sebanyak 145 orang. Dalam penentuan ukuran sampel dari populasi menggunakan non probability sampling dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e^2 = error/nilai kritis/batas ketelitian yang diinginkan, atau % tingkat kesalahan/error yang masih dapat ditolerir 5% (0,05).

Di implementasikan pada populasi yang ada pada penelitian. Dengan jumlah populasi sebanyak 145 orang.

$$n = \frac{145}{1 + 145 (0,05)^2}$$

n = 106.42 dibulatkan menjadi = 107

Maka penulis mengambil keputusan untuk melakukan penelitian kepada bagian produksi yang berjumlah karyawan pada PT. Kenlee Indonesia.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Data primer

Pengumpulan data ini dengan 3 cara, yaitu :

a. Observasi

Kegiatan pengumpulan data melalui penglihatan langsung atau melihat secara jelas dan nyata di lokasi penelitian yang terdapat di PT. Kenlee Indonesia. Sehingga diketahui aspek-aspek yang diteliti.

b. Wawancara

Metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung. Peneliti melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang dalam hal ini peneliti mewawancarai langsung kepada kepala tata usaha PT. Kenlee Indonesia dengan tujuan mengetahui permasalahan yang ada kaitannya dengan penelitian.

c. Kuesioner

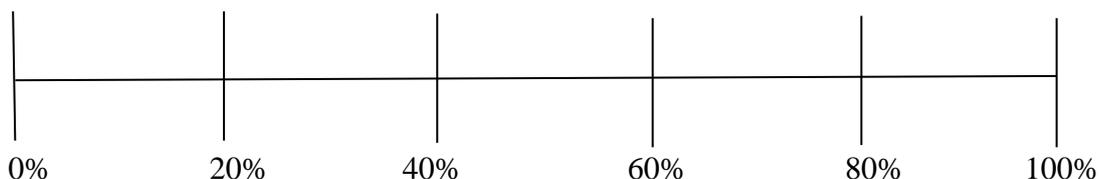
Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis mengenai motivasi dan kinerja karyawan kepada responden untuk dijawabnya. Adapun skala pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan rentang lima poin (1-5). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata diantaranya :

Tabel 3.2 Skala Likert

| Keterangan | Bobot |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Total dari nilai jawaban setiap butir pernyataan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$



Pengumpulan data ini menggunakan studi kepustakaan, yaitu suatu cara untuk memperoleh data melalui berbagai macam sumber teoritis seperti referensi dari berbagai buku, dokumen, majalah, dan landasan teori lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Sumber studi kepustakaan mencakup : koran, buku-buku, majalah, naskah, dokumen, dan sebagainya yang berkaitan dengan variabel dan masalah yang akan diteliti.

3.7 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data adalah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel, sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Untuk mengukur validitas atas item-item pertanyaan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi *Rank Spearman*. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan nilai tabel (r tabel), suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut :

- Korelasi *Rank Spearman*

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

Keterangan :

- ρ = Koefisien korelasi Rank Spearman
- d_i = Ranking data variabel $X_i - Y_i$
- n = Jumlah responden

J. Supranto (2008)

Kriteria keputusan uji validitas, sebagai berikut :

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak valid.

Jika instrument itu valid, maka dilihat kriteria penafsiran mengenai indeks korelasinya (r) sebagai berikut :

Tabel 3.3 Indeks Korelasi

| Interval | Tingkat Hubungan |
|---------------|------------------|
| 0,800 – 1,000 | Sangat Kuat |
| 0,600 – 0,799 | Kuat |
| 0,400 – 0,599 | Cukup Kuat |
| 0,200 – 0,399 | Lemah |
| 0,000 – 0,199 | Sangat Lemah |

Berikut hasil uji validitas dengan program SPSS 23 dengan membandingkan *Correlated Item-Total Correlation* (r_{hitung}) dengan r_{tabel} . Untuk mencari nilai r_{tabel} dengan $n=30$, digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha=5\%$) sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,3061.

1. Uji validitas variabel (X) motivasi yang dilakukan pada 21 item pernyataan dari 7 indikator dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi

| Variabel | Item Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-------------------------|------------------------|----------|---------|-------------|
| Motivasi (X) | Kompensasi atau gaji 1 | 0,459 | 0,306 | Valid |
| | Kompensasi atau gaji 2 | 0,432 | 0,306 | Valid |
| | Kompensasi atau gaji 3 | 0,483 | 0,306 | Valid |
| | Kondisi kerja 1 | 0,521 | 0,306 | Valid |
| | Kondisi kerja 2 | 0,500 | 0,306 | Valid |
| | Kondisi kerja 3 | 0,529 | 0,306 | Valid |
| | Pengawasan 1 | 0,420 | 0,306 | Valid |
| | Pengawasan 2 | 0,487 | 0,306 | Valid |
| | Pengawasan 3 | 0,540 | 0,306 | Valid |
| | Pengakuan 1 | 0,172 | 0,306 | Tidak Valid |
| | Pengakuan 2 | 0,531 | 0,306 | Valid |
| | Pengakuan 3 | 0,429 | 0,306 | Valid |
| | Bertanggung jawab 1 | 0,548 | 0,306 | Valid |
| | Bertanggung jawab 2 | 0,542 | 0,306 | Valid |
| | Bertanggung jawab 3 | 0,488 | 0,306 | Valid |

| | | | |
|-------------------------|-------|-------|-------------|
| Pekerjaan itu sendiri 1 | 0,447 | 0,306 | Valid |
| Pekerjaan itu sendiri 2 | 0,449 | 0,306 | Valid |
| Pekerjaan itu sendiri 3 | 0,432 | 0,306 | Valid |
| Mengalami peningkatan 1 | 0,475 | 0,306 | Valid |
| Mengalami peningkatan 2 | 0,431 | 0,306 | Valid |
| Mengalami peningkatan 3 | 0,093 | 0,306 | Tidak Valid |

Sumber : data primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel uji validitas variabel X yaitu motivasi di atas, dengan kriteria r_{tabel} sebesar 0,3061 dari 21 pernyataan, terdapat 2 pernyataan yang tidak valid karena $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ yaitu pada item pernyataan dari indikator pengakuan nomer 1 dan pernyataan dari indikator mengalami peningkatan nomer 3.

2. Uji validitas variabel (Y) kinerja karyawan yang dilakukan pada 15 item pernyataan dari 4 indikator dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

| Variabel | Item Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-----------------------------|----------------------|----------|---------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Target 1 | 0,519 | 0,306 | Valid |
| | Target 2 | 0,337 | 0,306 | Valid |
| | Target 3 | 0,452 | 0,306 | Valid |
| | Kualitas 1 | 0,683 | 0,306 | Valid |
| | Kualitas 2 | 0,511 | 0,306 | Valid |
| | Kualitas 3 | 0,507 | 0,306 | Valid |
| | Waktu penyelesaian 1 | 0,397 | 0,306 | Valid |
| | Waktu penyelesaian 2 | 0,499 | 0,306 | Valid |
| | Waktu penyelesaian 3 | 0,413 | 0,306 | Valid |
| | Taat Asas 1 | 0,431 | 0,306 | Valid |
| | Taat Asas 2 | 0,488 | 0,306 | Valid |
| | Taat asas 3 | 0,430 | 0,306 | Valid |
| | Taat asas 4 | 0,387 | 0,306 | Valid |

Sumber : data primer diolah, 2019.

Berdasarkan tabel uji validitas variabel Y yaitu kinerja karyawan di atas, dengan kriteria r_{tabel} sebesar 0,3061 dari 13 pernyataan, semua pernyataan dikatakan valid karena $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas menurut Sugiyono (2014) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencoba instrumen. Suatu intrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,060 berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,60$, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\leq 0,60$. Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

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

Keterangan :

r = Nilai reliabilitas

k = Jumlah item

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

St^2 = Varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien Alpha Cronbach adalah sebagai berikut :

Tabel 3.6 Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien *Alpha Cronbach*

| No | Interval | Keterangan |
|----|------------------------|-----------------|
| 1 | $\alpha < 0,60$ | Kurang Reliabel |
| 2 | $0,60 < \alpha > 0,80$ | Cukup Reliabel |
| 3 | $\alpha > 0,80$ | Sangat Reliabel |

Menguji reliabilitas instrument variabel (X) motivasi dapat dianalisis melalui program komputer statistic SPSS 23 maka diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*, sebagai berikut :

Tabel 3.7 Uji Realibilitas Variabel Motivasi dengan SPSS
Item–Total Statistik

| Variabel | Item | Cronbach's | Cronbach's | Keterangan |
|----------|------|------------|------------|------------|
|----------|------|------------|------------|------------|

| | Pernyataan | Alpha | Alpha If Item Deleted | |
|----------|-------------------|--------------|----------------------------------|----------|
| | Item 1 | 0,823 | 0,817 | Reliabel |
| | Item 2 | 0,823 | 0,814 | Reliabel |
| | Item 3 | 0,823 | 0,818 | Reliabel |
| | Item 4 | 0,823 | 0,813 | Reliabel |
| | Item 5 | 0,823 | 0,813 | Reliabel |
| | Item 6 | 0,823 | 0,813 | Reliabel |
| | Item 7 | 0,823 | 0,818 | Reliabel |
| | Item 8 | 0,823 | 0,813 | Reliabel |
| | Item 9 | 0,823 | 0,813 | Reliabel |
| Motivasi | Item 11 | 0,823 | 0,812 | Reliabel |
| | Item 12 | 0,823 | 0,817 | Reliabel |
| | Item 13 | 0,823 | 0,813 | Reliabel |
| | Item 14 | 0,823 | 0,810 | Reliabel |
| | Item 15 | 0,823 | 0,820 | Reliabel |
| | Item 16 | 0,823 | 0,815 | Reliabel |
| | Item 17 | 0,823 | 0,818 | Reliabel |
| | Item 18 | 0,823 | 0,817 | Reliabel |
| | Item 19 | 0,823 | 0,815 | Reliabel |
| | Item 20 | 0,823 | 0,813 | Reliabel |

Sumber : output SPSS 23

Tabel 3.8 Case Processing Summary
Variabel X

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 30 | 100.0 |

Sumber : *Output* SPSS 23, diolah 2019.

Tabel 3.9 Reliability Statistic
Variabel X

| | |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .823 | 19 |

Sumber : *Output SPSS 23*, diolah 2019.

Output Case Processing Summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau kasus yang valid berjumlah 19 dengan presentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel motivasi sebesar 0,808 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

Tabel 3.10 Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan dengan SPSS Item–Total Statistik

| Variabel | Item pernyataan | Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha If Item Deleted | Keterangan |
|------------------|-----------------|------------------|----------------------------------|------------|
| Kinerja Karyawan | Item 1 | 0,731 | 0,711 | Reliabel |
| | Item 2 | 0,731 | 0,718 | Reliabel |
| | Item 3 | 0,731 | 0,724 | Reliabel |
| | Item 4 | 0,731 | 0,676 | Reliabel |
| | Item 5 | 0,731 | 0,713 | Reliabel |
| | Item 6 | 0,731 | 0,711 | Reliabel |
| | Item 7 | 0,731 | 0,716 | Reliabel |
| | Item 8 | 0,731 | 0,716 | Reliabel |
| | Item 9 | 0,731 | 0,724 | Reliabel |
| | Item 10 | 0,731 | 0,716 | Reliabel |
| | Item 11 | 0,731 | 0,720 | Reliabel |
| | Item 12 | 0,731 | 0,720 | Reliabel |
| | Item 13 | 0,731 | 0,729 | Reliabel |

Sumber : output SPSS 23

Tabel 3.11 Case Processing Summary Variabel Y

| | | N | % |
|-------|-------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100.0 |

| | | |
|-----------------------|----|-------|
| Excluded ^a | 0 | .0 |
| Total | 30 | 100.0 |

Sumber : *Output* SPSS 23, diolah 2019.

Tabel 3.12 Reliability Statistics
Variabel Y

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .731 | 13 |

Sumber : *Output* SPSS 23, diolah 2019.

Output Case Processing Summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau kasus yang valid berjumlah 13 dengan presentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel motivasi sebesar 0,731 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

3.8 Metode Analisis Data

Dalam melakukan sebuah penelitian, analisis merupakan bagian penting yang harus seorang peneliti lakukan, untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti. Analisis merupakan tindakan mengolah data menjadi informasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih mudah dipahami. Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan yaitu :

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data dengan melakukan kegiatan pengumpulan data, pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta pembuatan grafik, diagram, dan gambar.

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisa. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil analisis untuk mendapatkan informasi yang harus disimpulkan.

1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Korelasi Rank Spearman digunakan untuk menguji hipotesis antara dua variabel, yaitu variabel X (Motivasi) dan variabel Y (Kinerja Karyawan).

Rumus yang digunakan untuk Korelasi Rank Spearman :

$$P_{xy} = 1 - \frac{6 (\sum D^2)}{n (\sum n^2 - 1)}$$

Keterangan :

- P_{xy} = Koefisien rho
- n = Jumlah kasus atau sampel
- D = Selisih ranking antara variabel X dan Y untuk setiap subyek
- 1 & 6 = Angka konstan

Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut Koefisien Korelasi (r). Nilai r harus paling sedikit -1 dan paling besar 1, artinya :

- Jika nilai $r = 1$ atau mendekati 1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan positif.
- Jika nilai $r = -1$ atau mendekati -1, maka korelasi antara kedua variabel sangat kuat dan negatif.
- Jika nilai $r = 0$ atau mendekati 0, maka korelasi antara kedua variabel yang diteliti tidak ada sama sekali atau lemah.

Untuk memberikan penafsiran mengenai koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat digunakan pedoman sebagai berikut :

Tabel 3.13 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

| 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 |

Sumber : Sugiyono (2016)

2. Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk

mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan y dan x . Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus :

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

Keterangan :

KD : Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)

r : Koefisien korelasi

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

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

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

Keterangan :

t_h : Nilai t hitung

n : Jumlah responden

r^2 : Koefisien korelasi antara motivasi dengan kinerja karyawan

4. Menentukan Hipotesis Statistik

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

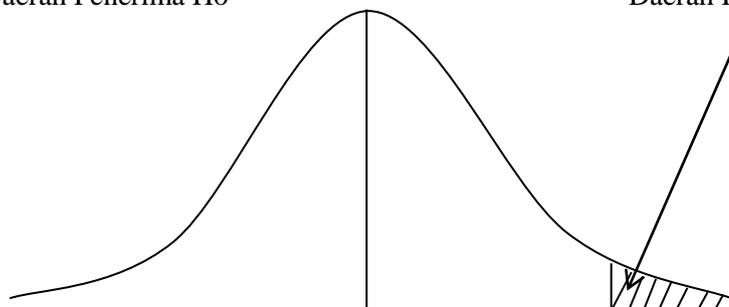
- H_0 ($\rho \leq 0$) : Tidak terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.
- H_a ($\rho \geq 0$) : Terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.

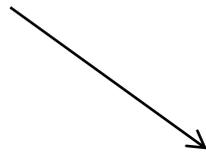
Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$, kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan menggunakan uji satu arah, maka kriteria hasil pengujian adalah :

- a. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, artinya tidak terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.
- b. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, artinya terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Daerah Penerima H_0

Daerah Penerima H_a



 t_{tabel} t_{hitung}

Gambar 3.1 Kurva Hasil Hipotesis Korelasi Statistik

3.9 Hubungan Fungsional Variabel Motivasi Dengan Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi, koefisien determinasi dengan pengujian hipotesis maka dapat diperoleh hubungan fungsional sebagai berikut :

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

Dimana :

\hat{Y} : Penduga variabel kinerja karyawan

a : Konstanta

b : Koefisien

X : Variabel motivasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Kenlee Indonesia

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Kenlee Indonesia

PT. Kenlee Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang garment yang beralamatkan di Jl. Raya Parung Bogor KM. 20, Kec. Parung, Kab. Bogor, Jawa Barat. Hasil produksi PT. Kenlee Indonesia 100% diekspor, dimana pendistribusiannya sudah ditangani oleh Amerika yang akan ditujukan ke beberapa negara di Eropa. PT. Kenlee Indonesia berdiri sejak tahun 1992 dan dimiliki oleh seorang berkebangsaan Korea yaitu Mr. SK Park. Seiring berjalannya waktu, PT. Kenlee Indonesia terus mengalami perkembangan dan pembenahan dari segala aspek dan PT. Kenlee Indonesia sangat memahami bahwa dari tahun ke tahun kebutuhan akan produk pakaian kian meningkat. Hal ini membuat perusahaan terus meningkatkan produktivitasnya dengan memperbaiki manajemen perusahaan dan menambah dua cabang lain di wilayah Sukabumi Jawa Barat dan Kabupaten Tegal serta kantor pusat yang berada di Jakarta.

Dalam segi sumber daya baik itu sumber daya manusia (SDM) maupun sumber daya lainnya, PT. Kenlee Indonesia terus berbenah diri dengan mengatur perpaduan sumber daya yang ada secara baik demi menunjang kelancaran proses kerja karyawan. Perusahaan sangat memperhatikan dalam segi sumber daya manusianya karena industri garment memang berfokus pada tenaga manusia dalam proses produksinya di samping penggunaan mesin dan peralatan perusahaan. Jumlah tenaga kerja pada PT. Kenlee Indonesia saat ini berjumlah ±250 orang dengan rincian 145 pada bagian produksi dan sisanya pada bagian non produksi.

4.1.2 Aktivitas Perusahaan

PT. Kenlee Indonesia merupakan perusahaan manufaktur dengan berbentuk badan usaha Perseroan Terbatas yang bergerak di bidang garment. Aktivitas operasional utama dari perusahaan manufaktur tentunya adalah memproduksi barang dengan mengolah bahan baku atau barang mentah menjadi barang setengah jadi atau barang jadi. Aktivitas PT. Kenlee Indonesia yaitu memproduksi gaun pengantin dan gaun pesta. Terdapat 6 jenis gaun yang dihasilkan oleh perusahaan yaitu *Bridal*, *Prom*, *Bridesmaid*, *Viscaya*, *VM* dan *Home Coming*. Keenam jenis gaun ini memiliki gaya dan motif yang berbeda-beda sehingga dalam kegiatan produksinya masing-masing produk memiliki tingkat kesulitan tersendiri.

Dalam menjalankan kegiatan produksinya, PT. Kenlee Indonesia membuat produk berdasarkan pesanan atau *job order*, di mana pesanan ini diatur oleh pihak

Amerika. Hasil produksi PT. Kenlee Indonesia adalah 100% diekspor kepada pihak Amerika, setelah itu baru didistribusikan ke berbagai negara seperti Kanada, Perancis, Spanyol, dan beberapa negara di Eropa lainnya. Produk yang dihasilkan PT. Kenlee Indonesia sangat berkualitas dan telah memiliki standar internasional. Hal ini bisa dibuktikan dengan keberlangsungan perusahaan yang sudah cukup lama berjalan. Mengenai penetapan harga PT. Kenlee Indonesia berpedoman pada kurs rupiah terhadap dollar Amerika di mana semua produk memiliki nilai jualnya masing-masing yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Jam operasional PT. Kenlee Indonesia yaitu 8 jam dimulai pada pukul 08.00 – 16.00 dengan istirahat sebanyak 1 kali. Jadwal operasional yaitu dari hari Senin hingga hari Sabtu, untuk hari Minggu aktivitas perusahaan ditiadakan. Tetapi jadwal tersebut ini bisa berubah sewaktu-waktu dan bahkan bertambah (lembur) berdasarkan kebutuhan perusahaan. Biasanya penambahan jam lembur diakibatkan oleh kurangnya hasil produksi sehingga perusahaan terpaksa mengejar target yang ada. Hal ini harus dilakukan perusahaan karena untuk jadwal pengiriman menggunakan kapal (*shipping*) tidak dapat diubah. Biasanya dalam seminggu perusahaan mengekspor produk sebanyak satu kali dengan kuantitas $\pm 1000 - 1500$ produk. PT. Kenlee Indonesia hanya bertanggung jawab terhadap pembuatan dan pengiriman produk sampai ke pelabuhan saja, selanjutnya tanggung jawab diambil alih oleh pihak Amerika.

Jumlah tenaga kerja di PT. Kenlee Indonesia sebanyak ± 250 orang yang dibagi menjadi 2 bagian yaitu bagian produksi sebanyak 145 orang dan bagian non produksi sebanyak 105 orang serta dibagi menjadi 2 kriteria yaitu karyawan kontrak dan harian. Perbedaan diantara keduanya yaitu untuk karyawan tetap mendapatkan jaminan atau tunjangan dari perusahaan berupa tunjangan kesehatan dan hari tua, sedangkan untuk karyawan harian tidak mendapat jaminan atau tunjangan apapun. Berikut akan disajikan mengenai jumlah karyawan pada bagian produksi PT. Kenlee Indonesia yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.1 Jumlah Karyawan Bagian Produksi PT. Kenlee Indonesia Tahun 2019

| Jenis Pekerjaan | Jumlah Karyawan (orang) |
|--------------------|----------------------------|
| <i>Cutting</i> | 25 |
| <i>Sewing</i> | 55 |
| <i>Embordering</i> | 20 |
| <i>Beading</i> | 45 |
| Jumlah | 145 |

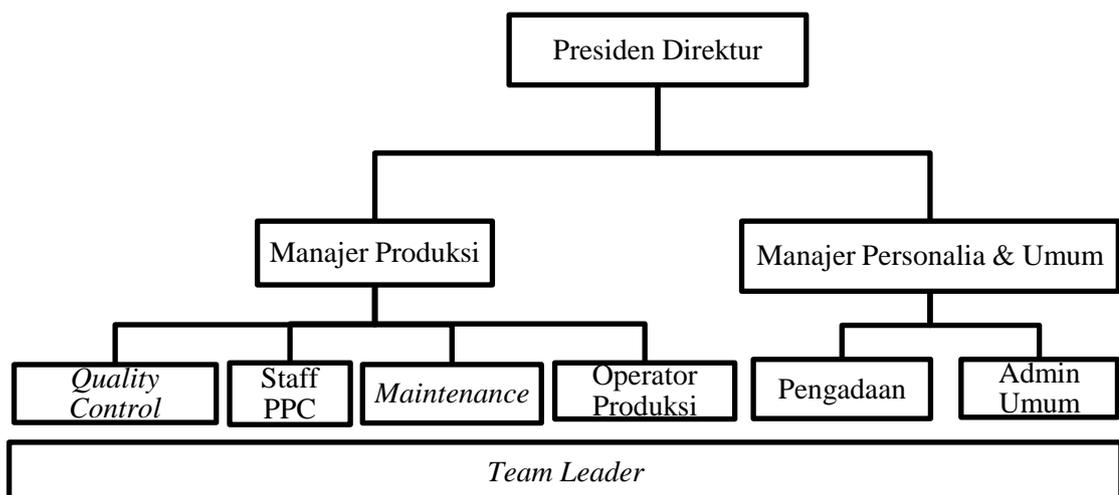
Sumber: HRD PT. Kenlee Indonesia, 2019.

Tabel di atas menunjukkan beberapa bagian produksi dengan masing-masing jumlah tenaga kerja. Selama proses produksi berlangsung tidak setiap tenaga kerja mengerjakan mengerjakan bagian sesuai dengan bagian dan keahliannya, PT. Kenlee Indonesia setuju mengubah struktur yang ada dengan memindahkan tenaga kerja ke jenis pekerjaan yang berbeda, khususnya pada bagian *cutting*, *sewing*, *embordering*, dan *beading*, hal ini dilakukan dalam rangka memenuhi kebutuhan perusahaan dan menghindari kejenuhan karena PT. Kenlee Indonesia beranggapan bahwa setiap tenaga kerja mampu melakukan berbagai jenis pekerjaan yang berbeda.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Suksesnya sebuah perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa faktor mulai dari kualitas sumber daya manusia, gaya kepemimpinan manajer, kondisi lingkungan bisnis dan yang tak kalah pentingnya yaitu struktur organisasi yang baik. Struktur organisasi adalah susunan suatu komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah organisasi. Struktur organisasi dimaksudkan untuk membagi pekerjaan sesuai dengan bidangnya dan menunjukkan mengenai spesialisasi dari pekerjaan tersebut sehingga masing-masing mengetahui tugas dan pekerjaannya.

Jenis struktur organisasi pada PT. Kenlee Indonesia yaitu organisasi lini, di mana wewenang langsung secara *vertical* dan sepenuhnya dari pimpinan terhadap bawahannya. Dalam hal ini manajer produksi dan personalia menjadi pimpinan untuk bagian-bagian atau divisi masing-masing yang memiliki tugas tertentu. Adapun struktur organisasi bagian produksi dan personalia PT. Kenlee Indonesia adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bagian Produksi dan Personalia PT. Kenlee Indonesia

Uraian tugas pada struktur organisasi karyawan bagian produksi dan personalia PT. Kenlee Indonesia adalah sebagai berikut :

1. Presiden Direktur

Tugas utama seorang presiden direktur yaitu menyusun strategi dan visi, menjalin hubungan kemitraan, memimpin direksi, bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan perseroan dalam mencapai maksud dan tujuannya serta menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan.

2. Manajer Produksi

Tugas dari manajemen produksi yaitu mengawasi proses produksi agar kualitas dan kuantitas sesuai dengan yang diharapkan, membuat perencanaan dan jadwal proses produksi, bertanggung jawab mengatur manajemen agar fasilitas produksi berfungsi semestinya, membuat laporan secara berkala mengenai kegiatan di bagiannya serta berinovasi dalam dalam pengerjaan produksi dan memberikan masukan pada perusahaan yang berkaitan dengan bagian produksi. Ada beberapa bagian di dalam manajemen produksi yang membantu menjalankan proses produksi, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. *Quality Control*

Tugas dari *quality control* ini yaitu mengadakan *briefing* setiap pagi hari untuk menumbuhkan semangat pekerja, memastikan bahwa segala sumber daya sudah siap untuk kemudian di proses demi mencapai target yang sesuai, memeriksa hasil produksi dengan standar masing-masing, menemukan penyebab barang tidak sesuai dan solusinya, menemukan dan mensortir kesalahan serta membuat laporan kerja.

2. Staff PPC

Tugas dari bagian staff PPC (*Production, Planning, and Control*) ini pada umumnya memimpin dan bertanggung jawab untuk kegiatan pekerjaan pada bagian gudang, pengendalian persediaan, pengendalian produksi perencanaan, membuat rencana kegiatan tahunan dan penganggaran serta membuat laporan kegiatan yang kemudian akan disampaikan kepada *Top Management*.

3. *Maintenance*

Tugas utama dari bagian *maintenance* ini yaitu mengatur segala kegiatan mengenai perawatan mesin-mesin perusahaan mulai dari memeriksa, mengganti, dan merencanakan kebutuhan *spare parts*.

4. Operator Produksi

Tugas dari bagian operator produksi ini pada umumnya mengoperasikan peralatan, mesin ataupun fasilitas perusahaan, bekerja sesuai dengan SOP (*Standar Operational Procedure*), menjaga dan memelihara lingkungan kerja serta bekerja sesuai dengan wewenang pimpinan.

3. Manajemen Personalia dan Umum

Tugas dari manajemen personalia dan umum yaitu melaksanakan fungsi-fungsi dasar manajemen sebagai manajer dan memperdulikan hakekat fungsi operasional. Fungsi-fungsi manajemen dan operasional ini berupa :

Fungsi Manajemen : Perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organization*),
 pengarahan (*Directing*), pengendalian (*Controlling*)

Fungsi Operasional : *Recruitment*, pengembangan (*Development*), kompensasi, pemeliharaan (*Maintenance*), pemutusan hubungan kerja (*Separation*).

Manajemen personalia dan umum mempunyai 2 bagian di dalamnya untuk membantu menjalankan tugasnya, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pengadaan

Tugas dari bagian pengadaan ini pada umumnya memfasilitasi layanan pengadaan barang, menyelenggarakan perencanaan, pembinaan, pelaksanaan dan penatausahaan pengadaan barang, menyusun program dan kegiatan bagian pengadaan barang sebagai pedoman pelaksanaan tugas, mengevaluasi berbagai permasalahan atau kendala yang dihadapi, mencari solusi dalam pelaksanaan pengadaan barang serta mengelola sistem pengadaan dan sistem informasi manajemen.

2. Admin Umum

Tugas dari bagian admin umum ini yaitu melaksanakan aktivitas penyiapan ruang kerja dan menyiapkan peralatan kantor untuk seluruh pekerja, melakukan tugas surat menyurat, dokumentasi dan pengarsipan, membuat rencana dan mengevaluasi kerja harian dan bulanan untuk memastikan tercapainya kualitas target kerja yang dipersyaratkan serta sebagai bahan informasi kepada atasan.

4.1.4 Profil Responden

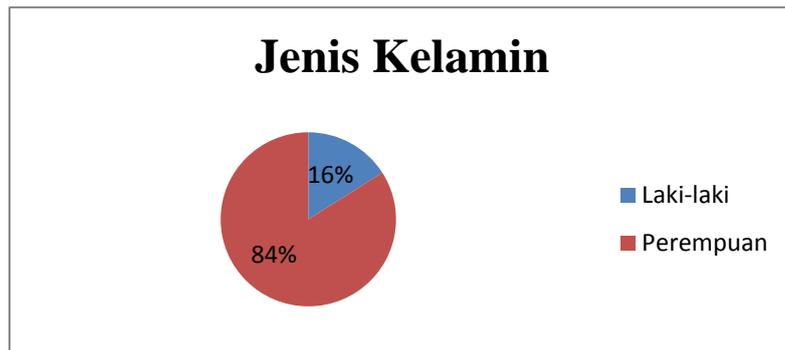
Profil responden terdiri dari 4 kriteria, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan. Berikut hasil data responden yang merupakan karyawan bagian produksi PT. Kenlee Indonesia :

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Data Karyawan Bagian Produksi PT. Kenlee Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin

| Kategori | Jumlah Karyawan | Persentase |
|-----------|-----------------|------------|
| Laki-laki | 17 | 16 |
| Perempuan | 90 | 84 |
| Jumlah | 107 | 100 |

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019.



Gambar 4.2 Data Karyawan Bagian Produksi PT. Kenlee Indonesia Berdasarkan Jenis Kelamin

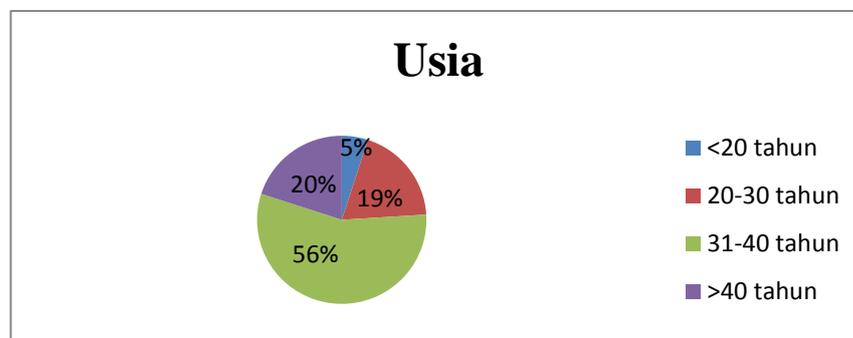
Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel dan chart di atas, maka bahwa jumlah responden terbesar adalah karyawan berjenis kelamin perempuan yakni 90 responden atau sebesar 84% dan sisanya adalah responden berjenis kelamin laki-laki yakni 17 responden atau sebesar 16%. Sehingga dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan PT. Kenlee Indonesia pada penelitian ini didominasi oleh karyawan perempuan.

2. Usia Responden

Tabel 4.3 Data Karyawan Bagian Produksi PT. Kenlee Indonesia Berdasarkan Usia

| Kategori | Jumlah Karyawan | Persentase |
|-------------|-----------------|------------|
| <20 tahun | 5 | 5 |
| 20-30 tahun | 20 | 19 |
| 31-40 tahun | 60 | 56 |
| >40 tahun | 22 | 20 |
| Jumlah | 107 | 100 |

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019.



Gambar 4.3 Data Karyawan Bagian Produksi PT. Kenlee Indonesia Berdasarkan Usia

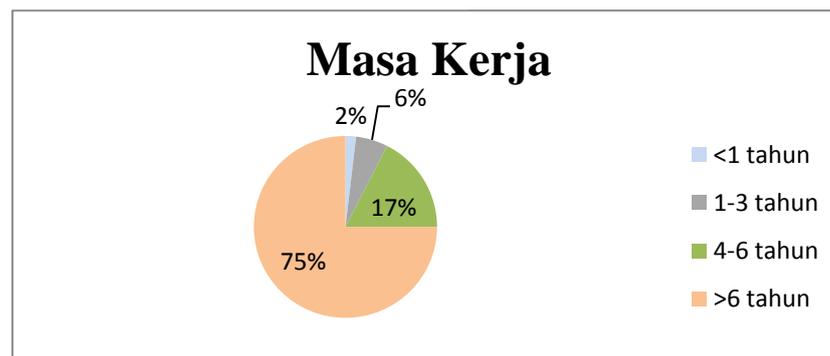
Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang berusia 31-40 tahun yakni sebanyak 60 responden dari 107 responden dengan persentase 56%. Sedangkan jumlah responden terendah berdasarkan usia adalah responden yang berusia <20 tahun yakni hanya 5 responden dari 107 responden dengan persentase 5%.

3. Masa Kerja

Tabel 4.4 Data Karyawan Bagian Produksi PT. Kenlee Indonesia Berdasarkan Masa Kerja

| Kategori | Jumlah Karyawan | Persentase |
|-----------|-----------------|------------|
| <1 tahun | 3 | 3 |
| 1-3 tahun | 10 | 9 |
| 4-6 tahun | 30 | 28 |
| >6 tahun | 64 | 60 |
| Jumlah | 107 | 100 |

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019.



Gambar 4.4 Data Karyawan Bagian Produksi PT. Kenlee Indonesia Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan masa kerja, maka jumlah responden terbesar adalah responden yang bekerja selama >6 tahun dengan persentase 60%. Sedangkan jumlah responden terendah berdasarkan masa kerja adalah responden yang bekerja selama <1 tahun dengan persentase sebesar 3%.

4. Tingkat Pendidikan

Tabel 4.5 Data Karyawan Bagian Produksi PT. Kenlee Indonesia Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Kategori | Jumlah Karyawan | Persentase |
|----------|-----------------|------------|
|----------|-----------------|------------|

| | | |
|------------------|-----|-----|
| SMP | 5 | 5 |
| SMA/SMK | 95 | 89 |
| Perguruan Tinggi | 7 | 6 |
| Jumlah | 107 | 100 |

Sumber : Data Primer (Kuesioner), 2019



Gambar 4.5 Data Karyawan Bagian Produksi PT. Kenlee Indonesia Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil olahan tabel dan diagram di atas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan responden adalah SMA/SMK yaitu sebanyak 95 responden dengan persentase sebesar 89% dan responden terendah adalah responden dengan pendidikan SMP yaitu sebanyak 5 responden dengan persentase sebesar 5%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Motivasi pada PT. Kenlee Indonesia

Untuk mengetahui sejauh mana motivasi karyawan pada PT. Kenlee Indonesia, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel motivasi yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada 107 pegawai. Total dari nilai jawaban setiap pertanyaan kemudian dibuat rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan soal responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”

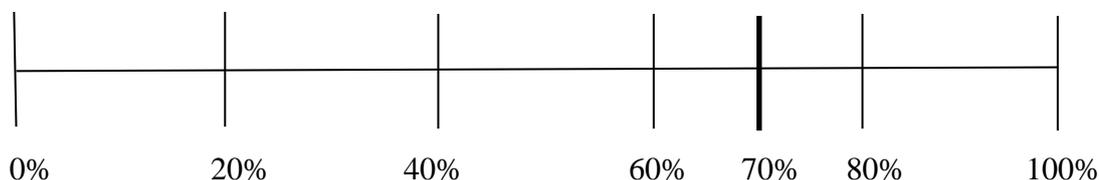
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|------------|------|--------------------------|------------|------------|
|------------|------|--------------------------|------------|------------|

| | | | | |
|---------------------|---|-----|-----|-----|
| Sangat Setuju | 5 | 21 | 110 | 21 |
| Setuju | 4 | 26 | 108 | 25 |
| Kurang Setuju | 3 | 46 | 132 | 41 |
| Tidak Setuju | 2 | 14 | 28 | 13 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 378 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 41% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan kurang setuju akan pernyataan mengenai gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. 25% menyatakan setuju, 21% menyatakan sangat setuju, dan 13% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan masih kurang setuju dengan gaji yang diberikan perusahaan karena tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan soal responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{378}{5 \times 107} \times 100\% = 70\% \end{aligned}$$



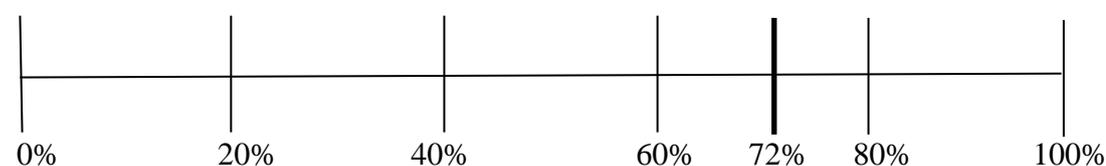
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih keras”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 24 | 120 | 22 |
| Setuju | 4 | 27 | 108 | 25 |
| Kurang Setuju | 3 | 46 | 138 | 43 |
| Tidak Setuju | 2 | 10 | 20 | 9 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 386 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 43% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan kurang setuju akan pernyataan mengenai besarnya gaji yang diberikan oleh

perusahaan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih keras. 25% menyatakan setuju, 22% menyatakan sangat setuju, dan 9% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan masih kurang setuju dengan besarnya gaji yang diberikan perusahaan dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih keras. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 72% responden mengindikasikan bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja lebih keras karena besaran gaji yang diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) untuk setiap karyawannya, ini membuat saya termotivasi dalam bekerja”

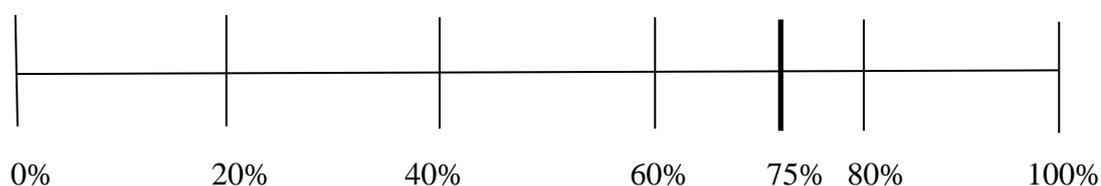
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 26 | 130 | 24 |
| Setuju | 4 | 38 | 152 | 36 |
| Kurang Setuju | 3 | 36 | 108 | 34 |
| Tidak Setuju | 2 | 7 | 14 | 7 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 404 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 36% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan setuju akan pernyataan mengenai perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) untuk setiap karyawannya, ini membuat saya termotivasi dalam bekerja. 24% menyatakan sangat setuju, 34% menyatakan kurang setuju, dan 7% menyatakan tidak

setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju dengan pemberian tunjangan hari raya oleh perusahaan yang dapat membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan soal responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{404}{5 \times 107} \times 100\% = 75\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 75% responden mengindikasikan bahwa tunjangan hari raya yang diberikan oleh perusahaan dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Kondisi di tempat bekerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 58 | 290 | 54 |
| Setuju | 4 | 31 | 124 | 29 |
| Kurang Setuju | 3 | 16 | 48 | 15 |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 466 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 54% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan mengenai kondisi di tempat bekerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman. 29% menyatakan setuju, 15% menyatakan kurang setuju, dan 2% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan kondisi di tempat bekerja

$$\text{Tanggapan soal responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

yang membuat karyawan bekerja dengan nyaman. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan soal responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{466}{5 \times 107} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87% responden mengindikasikan bahwa kondisi tempat bekerja membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Ketersediaan kantin di tempat kerja membuat saya bekerja dengan nyaman”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 64 | 320 | 60 |
| Setuju | 4 | 33 | 132 | 31 |
| Kurang Setuju | 3 | 9 | 27 | 8 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 1 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 481 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 60% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan mengenai ketersediaan kantin di tempat kerja membuat saya bekerja dengan nyaman. 31% menyatakan setuju, 8% menyatakan kurang setuju, dan 1% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan ketersediaan kantin yang membuat karyawan nyaman saat bekerja. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan soal responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{481}{5 \times 107} \times 100\% = 89\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 89% responden mengindikasikan bahwa ketersediaan kantin di tempat bekerja membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas yang tersedia menunjang saya bekerja dengan baik”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 66 | 330 | 62 |
| Setuju | 4 | 33 | 132 | 31 |
| Kurang Setuju | 3 | 8 | 24 | 7 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 486 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 66% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan mengenai fasilitas yang tersedia menunjang saya bekerja dengan baik. 33% menyatakan setuju, dan 7% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan fasilitas yang diberikan perusahaan dapat menunjang pekerjaan karyawan dengan baik. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan soal responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{486}{5 \times 107} \times 100\% = 91\%$$



Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Kualitas pekerjaan yang saya lakukan selalu diawasi oleh pimpinan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 63 | 315 | 59 |
| Setuju | 4 | 35 | 140 | 33 |
| Kurang Setuju | 3 | 9 | 27 | 8 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 482 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 59% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan mengenai kualitas pekerjaan yang saya lakukan selalu diawasi oleh pimpinan. 33% menyatakan setuju, dan 8% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan selalu diawasi oleh pimpinan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan soal responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{482}{530} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 90% responden mengindikasikan bahwa kualitas pekerjaan yang dilakukan karyawan selalu diawasi oleh pimpinan.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Proses pengawasan terhadap karyawan sudah baik dan lancar”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 79 | 395 | 74 |
| Setuju | 4 | 24 | 96 | 22 |
| Kurang Setuju | 3 | 3 | 9 | 3 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 1 |

| | | | | |
|---------------------|---|-----|-----|-----|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 502 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 74% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan mengenai proses pengawasan terhadap karyawan sudah baik dan lancar. 22% menyatakan setuju, 3% menyatakan kurang setuju, dan 1% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan proses pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan sudah baik dan lancar. Jika dilihat dari rata-rata dapat

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan soal responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{503}{5 \times 107} \times 100\% = 94\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 94% responden mengindikasikan bahwa proses pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan sudah baik dan lancar.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Pengawasan yang dilakukan pimpinan memberikan saya kenyamanan dalam bekerja”

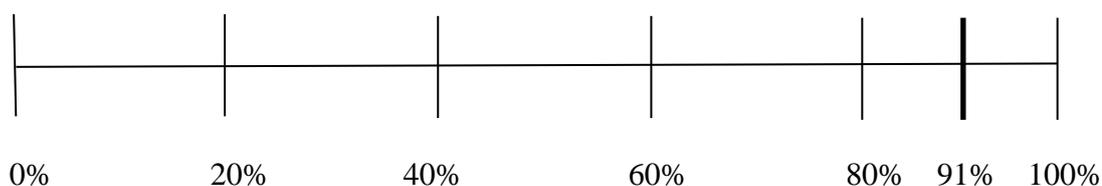
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 67 | 335 | 63 |
| Setuju | 4 | 35 | 140 | 33 |
| Kurang Setuju | 3 | 5 | 15 | 5 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 490 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 63% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan mengenai pengawasan yang dilakukan pimpinan memberikan saya kenyamanan dalam bekerja. 33% menyatakan setuju, dan 5%

$$\text{Tanggapan soal responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan pengawasan yang dilakukan pimpinan memberikan karyawan kenyamanan dalam bekerja. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 91% responden mengindikasikan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan memberikan karyawan kenyamanan dalam bekerja.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 67 | 335 | 63 |
| Setuju | 4 | 33 | 132 | 31 |
| Kurang Setuju | 3 | 7 | 21 | 7 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 488 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 63% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan mengenai pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. 31% menyatakan setuju, dan 7% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju apabila pimpinan akan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan soal responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{488}{5 \times 107} \times 100\% = 91\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 91% responden mengindikasikan bahwa pimpinan akan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

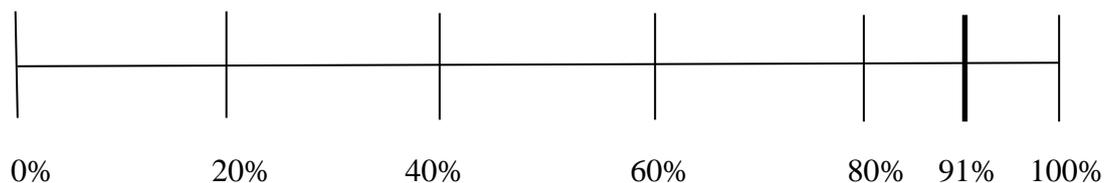
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Hasil kerja saya selalu mendapatkan pujian dan penghargaan dari pimpinan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 67 | 335 | 63 |
| Setuju | 4 | 35 | 140 | 33 |
| Kurang Setuju | 3 | 5 | 15 | 5 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 490 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 63% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan yang menyatakan bahwa hasil kerja saya selalu mendapatkan pujian dan penghargaan dari pimpinan. 33% menyatakan setuju, dan 5% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan pujian dan penghargaan yang diberikan pimpinan kepada karyawan atas hasil kerja yang dihasilkan karyawan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan soal responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 91% responden mengindikasikan bahwa pimpinan akan memberikan pujian dan penghargaan kepada karyawan atas hasil kerja yang dihasilkan karyawan.

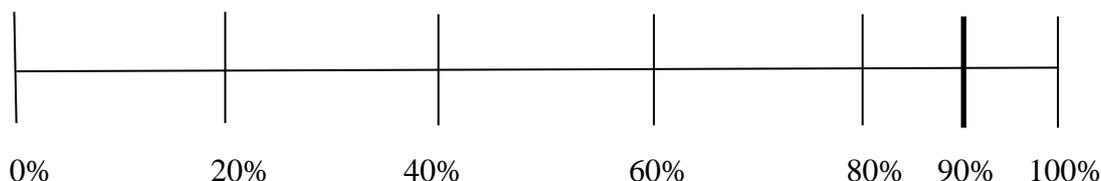
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 69 | 345 | 64 |
| Setuju | 4 | 25 | 100 | 23 |
| Kurang Setuju | 3 | 12 | 36 | 6 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 11 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 483 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 64% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan mengenai saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu. 23% menyatakan setuju, 6% menyatakan kurang setuju, dan 11% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan soal responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{483}{5 \times 107} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 90% responden mengindikasikan bahwa karyawan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Saya tidak pernah menunda pekerjaan”

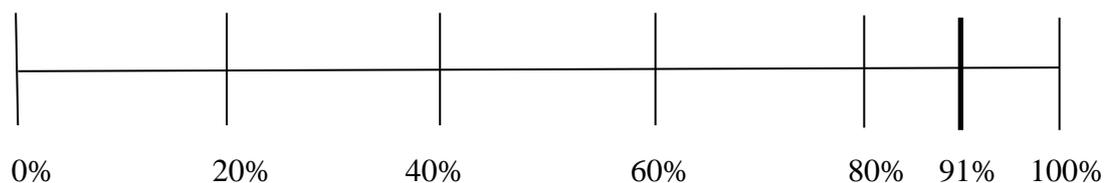
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 68 | 340 | 64 |
| Setuju | 4 | 35 | 140 | 33 |
| Kurang Setuju | 3 | 4 | 12 | 4 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |

| | | | |
|--------|-----|-----|-----|
| Jumlah | 107 | 492 | 100 |
|--------|-----|-----|-----|

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 64% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan mengenai karyawan tidak pernah menunda pekerjaan. 33% menyatakan setuju, dan 4% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan karyawan yang tidak pernah menunda pekerjaan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan soal responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{492}{5 \times 107} \times 100\% = 91\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 91% responden mengindikasikan bahwa karyawan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan.

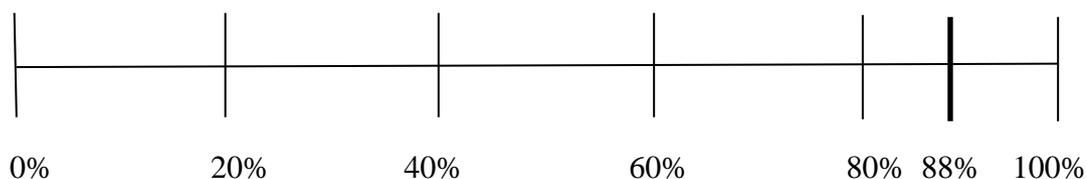
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 64 | 320 | 60 |
| Setuju | 4 | 30 | 120 | 28 |
| Kurang Setuju | 3 | 9 | 27 | 8 |
| Tidak Setuju | 2 | 4 | 8 | 4 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 475 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019. tabel di atas, dapat diketahui bahwa k 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan mengenai pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan. 28% menyatakan setuju, 8% menyatakan kurang setuju,

$$\text{Tanggapan soal responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

dan 4% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 88% responden mengindikasikan bahwa pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sudah sesuai dengan kemampuan.

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 70 | 350 | 65 |
| Setuju | 4 | 29 | 116 | 27 |
| Kurang Setuju | 3 | 7 | 21 | 7 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 1 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 489 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 65% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan mengenai pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang. 27% menyatakan setuju, 7% menyatakan kurang setuju, dan 1% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dirasa sangat menantang bagi karyawan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan soal responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{489}{5 \times 107} \times 100\% = 91\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 91% responden mengindikasikan bahwa pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dirasa sangat menantang bagi karyawan.

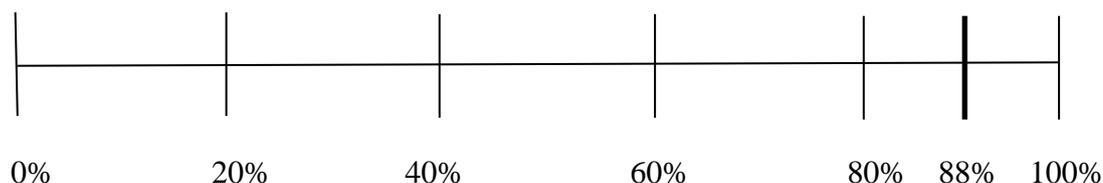
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Saya merasa diberikan keleluasaan untuk melakukan pekerjaan saya”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 60 | 300 | 56 |
| Setuju | 4 | 35 | 140 | 33 |
| Kurang Setuju | 3 | 8 | 24 | 7 |
| Tidak Setuju | 2 | 4 | 8 | 4 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 472 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 56% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan mengenai saya merasa diberikan keleluasaan untuk melakukan pekerjaan saya. 33% menyatakan setuju, 7% menyatakan kurang setuju, dan 4% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan karyawan yang diberikan keleluasaan oleh perusahaan untuk melakukan pekerjaan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan soal responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{472}{5 \times 107} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$



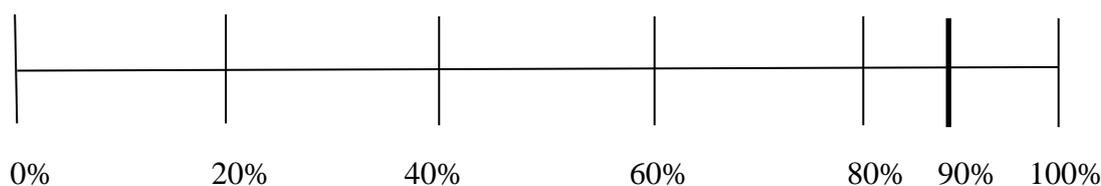
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Presentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 70 | 350 | 65 |
| Setuju | 4 | 27 | 108 | 25 |
| Kurang Setuju | 3 | 8 | 24 | 7 |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 486 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 65% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan mengenai pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan. 25% menyatakan setuju, 7% menyatakan kurang setuju, dan 2% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh perusahaan dirasa sangat menarik dan memiliki banyak variasi bagi karyawan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan soal responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{486}{5 \times 107} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 90% responden mengindikasikan bahwa pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh perusahaan dirasa sangat menarik dan memiliki banyak variasi bagi karyawan.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Saya selalu diberi kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan”

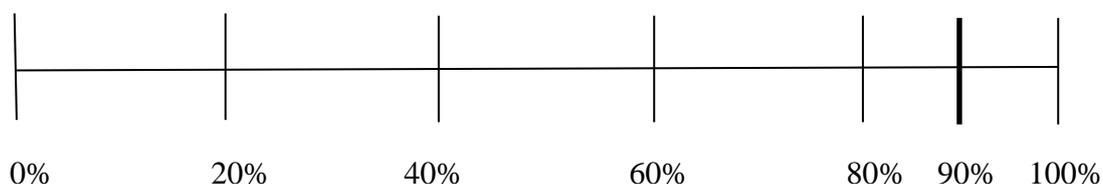
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 69 | 345 | 64 |
| Setuju | 4 | 25 | 100 | 23 |

| | | | | |
|---------------------|---|-----|-----|-----|
| Kurang Setuju | 3 | 13 | 39 | 12 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 484 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 64% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan mengenai saya selalu diberi kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan. 23% menyatakan setuju, dan 12% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan kesempatan yang diberikan pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan soal responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{484}{5 \times 107} \times 100\% = 90\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 90% responden mengindikasikan bahwa kesempatan yang diberikan pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

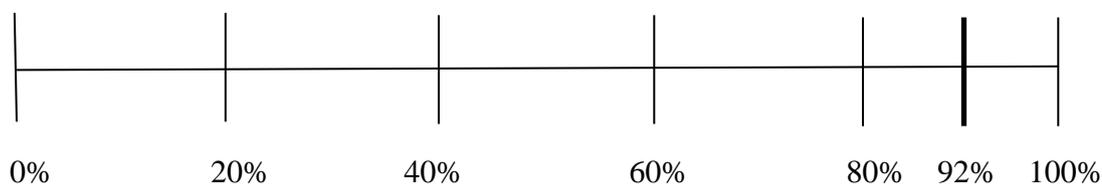
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Saya diberikan kebebasan untuk menciptakan kreatifitas dan metode dalam bekerja”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 73 | 365 | 68 |
| Setuju | 4 | 30 | 120 | 28 |
| Kurang Setuju | 3 | 4 | 12 | 4 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 497 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 68% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan mengenai saya diberikan kebebasan untuk menciptakan kreatifitas dan metode dalam bekerja. 28% menyatakan setuju, dan 4% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan kebebasan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menciptakan kreativitas dan metode dalam bekerja. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan soal responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{497}{5 \times 107} \times 100\% = 92\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 92% responden mengindikasikan bahwa kebebasan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menciptakan kreativitas dan metode dalam bekerja.

Tabel 4.25 Rekapitulasi Nilai Motivasi pada PT. Kenlee Indonesia

| No | Indikator Motivasi | Total Tanggapan Responden (%) |
|----|--|--|
| A. | Kompensasi atau gaji | |
| 1. | Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan | 70 |
| 2. | Besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih keras | 72 |
| 3. | Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) untuk setiap karyawannya, ini membuat saya termotivasi dalam bekerja | 75 |
| | Rata-rata | 72 |

| | | |
|----|---|-------------|
| B. | Kondisi kerja | |
| 1. | Kondisi di tempat bekerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman | 87 |
| 2. | Ketersediaan kantin di tempat kerja membuat saya bekerja dengan nyaman | 89 |
| 3. | Fasilitas yang tersedia menunjang saya bekerja dengan baik | 91 |
| | Rata-rata | 89 |
| C. | Pengawasan | |
| 1. | Kualitas pekerjaan yang saya lakukan selalu diawasi oleh pimpinan | 90 |
| 2. | Proses pengawasan terhadap karyawan sudah baik dan lancar | 94 |
| 3. | Pengawasan yang dilakukan pimpinan memberikan saya ketidaknyamanan dalam bekerja | 91 |
| | Rata-rata | 91,7 |
| D. | Pengakuan | |
| 1. | Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi | 91 |
| 2. | Hasil kerja saya selalu mendapatkan pujian dan penghargaan dari pimpinan | 91 |
| | Rata-rata | 91 |
| E. | Bertanggung jawab | |
| 1. | Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu | 90 |
| 2. | Saya tidak pernah menunda pekerjaan | 91 |
| 3. | Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan | 88 |
| | Rata-rata | 89,7 |
| F. | Pekerjaan itu sendiri | |
| 1. | Pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang | 91 |
| 2. | Saya merasa diberikan keleluasaan untuk melakukan pekerjaan saya | 88 |
| 3. | Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan | 90 |
| | Rata-rata | 89,7 |
| G. | Mengalami peningkatan | |
| 1. | Saya selalu diberi kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan | 90 |
| 2. | Saya diberikan kebebasan untuk menciptakan kreatifitas dan metode dalam bekerja | 92 |
| | Rata-rata | 91 |

Berdasarkan tabel rekapitulasi nilai motivasi pada PT. Kenlee Indonesia di atas dapat diketahui bahwa setelah dihitung rata-rata tanggapan responden dari masing-masing indikator, ternyata nilai rata-rata terbesar terdapat pada indikator “Pengawasan” dengan rata-rata sebesar 91,7%, artinya pengawasan dari perusahaan sudah baik, namun sebaliknya perusahaan harus meningkatkan kompensasi atau gaji karyawan pada PT. Kenlee Indonesia karena memiliki rata-rata yang paling kecil dibandingkan indikator lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 72%.

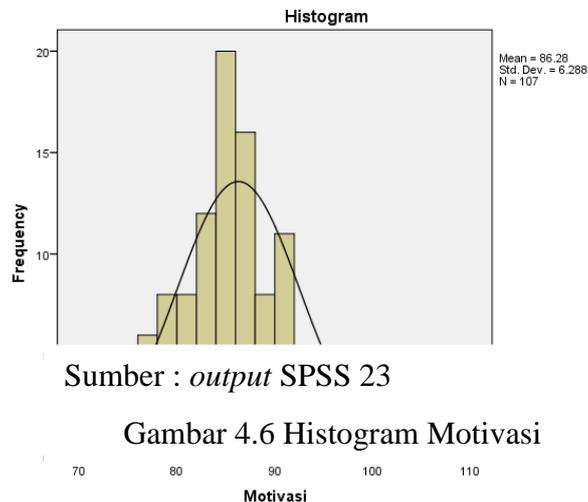
Berdasarkan hasil paparan di atas penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.26 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

| Statistics | | |
|------------------------|---------|--------|
| Motivasi | | |
| N | Valid | 107 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 86.28 |
| Std. Error of Mean | | .608 |
| Median | | 85.00 |
| Mode | | 84 |
| Std. Deviation | | 6.288 |
| Variance | | 39.543 |
| Skewness | | .791 |
| Std. Error of Skewness | | .234 |
| Kurtosis | | .499 |
| Std. Error of Kurtosis | | .463 |
| Range | | 28 |
| Minimum | | 75 |
| Maximum | | 103 |
| Sum | | 9232 |

Sumber : *output SPSS 23*

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata empirik motivasi berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab adalah 86,28 dengan range 28 dan total skor sebesar 9232.



Sumber : *output SPSS 23*

Gambar 4.6 Histogram Motivasi

Untuk mengetahui hasil pengolahan data motivasi pada PT. Kenlee Indonesia bagian produksi, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1(19)+5(19)}{2} = 57$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 86,28 dan skor rata-rata teoritik sebesar 57. Artinya skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi karyawan pada PT. Kenlee Indonesia sudah baik.

4.2.2 Kinerja Karyawan pada PT. Kenlee Indonesia

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel kinerja yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada 107 pegawai. Total dari nilai jawaban setiap pertanyaan kemudian dibuat rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan soal responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat pencapaian pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan pimpinan”

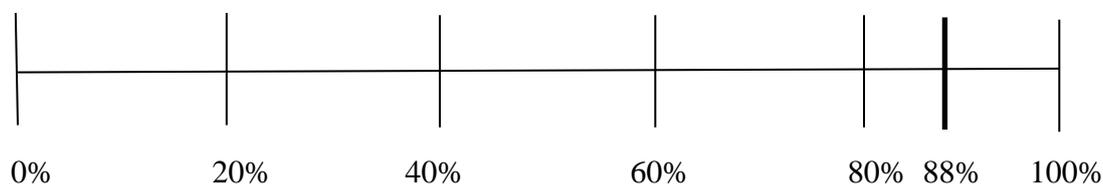
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|------------|------|--------------------------|------------|------------|
|------------|------|--------------------------|------------|------------|

| | | | | |
|---------------------|---|-----|-----|-----|
| Sangat Setuju | 5 | 53 | 265 | 50 |
| Setuju | 4 | 45 | 180 | 42 |
| Kurang Setuju | 3 | 9 | 27 | 8 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 472 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 50% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan mengenai tingkat pencapaian pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan pimpinan. 42% menyatakan setuju, dan 8% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan tingkat pencapaian yang dicapai karyawan telah sesuai dengan harapan pimpinan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan soal responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{472}{5 \times 107} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 88% responden mengindikasikan bahwa tingkat pencapaian yang dicapai karyawan telah sesuai dengan harapan pimpinan.

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 56 | 280 | 52 |
| Setuju | 4 | 47 | 188 | 44 |
| Kurang Setuju | 3 | 4 | 12 | 4 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 480 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 52% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan mengenai kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya. 44% menyatakan setuju, dan 4% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan kuantitas kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan soal responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{480}{5 \times 107} \times 100\% = 89\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 89% responden mengindikasikan bahwa kuantitas kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Target pekerjaan dan tugas dari pimpinan dapat saya penuhi dengan baik dan cermat”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 50 | 250 | 47 |
| Setuju | 4 | 49 | 196 | 46 |
| Kurang Setuju | 3 | 7 | 21 | 7 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 1 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 469 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 47% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan mengenai target pekerjaan dan tugas dari pimpinan dapat saya penuhi dengan baik dan cermat. 46% menyatakan setuju, 7% menyatakan kurang setuju, dan 1% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan target pekerjaan dan tugas

yang diberikan oleh pimpinan dapat dipenuhi karyawan dengan baik dan cermat. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan soal responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{469}{5 \times 107} \times 100\% = 88\% \end{aligned}$$



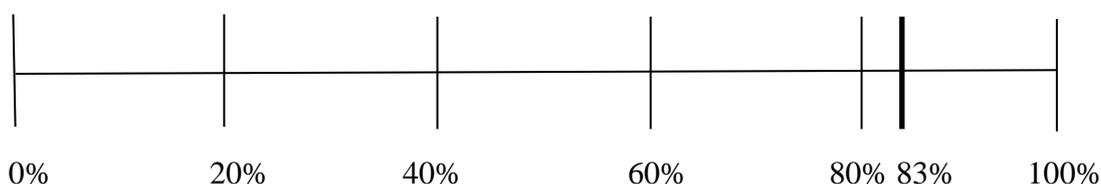
Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 49 | 245 | 46 |
| Setuju | 4 | 34 | 136 | 32 |
| Kurang Setuju | 3 | 20 | 60 | 19 |
| Tidak Setuju | 2 | 4 | 8 | 4 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 449 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 46% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan mengenai kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini. 32% menyatakan setuju, 19% menyatakan kurang setuju, dan 4% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan soal responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{449}{5 \times 107} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83% responden mengindikasikan bahwa kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang dikerjakan saat ini.

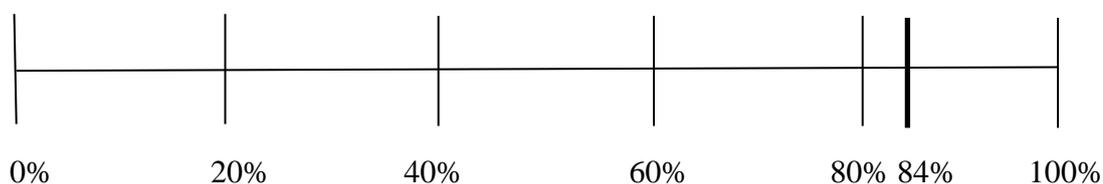
Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan dapat saya capai dengan baik dan optimal”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 41 | 205 | 38 |
| Setuju | 4 | 45 | 180 | 42 |
| Kurang Setuju | 3 | 21 | 63 | 20 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 448 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 45% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan setuju akan pernyataan mengenai standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan dapat saya capai dengan baik dan optimal. 41% menyatakan sangat setuju, 20% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju dengan standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan dapat karyawan capai dengan baik dan optimal. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan soal responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{448}{5 \times 107} \times 100\% = 84\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 84% responden mengindikasikan bahwa standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan dapat karyawan capai dengan baik dan optimal.

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh pimpinan”

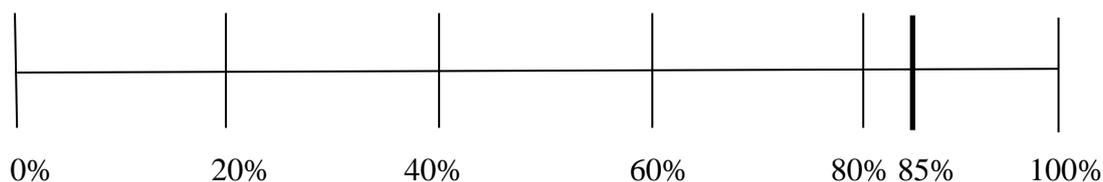
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Presentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 52 | 260 | 49 |
| Setuju | 4 | 35 | 140 | 33 |
| Kurang Setuju | 3 | 20 | 60 | 19 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 460 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 49% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan mengenai kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh pimpinan. 33% menyatakan setuju, dan 19% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dapat diterima oleh pimpinan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan soal responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{460}{5 \times 107} \times 100\% = 85\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85% responden mengindikasikan bahwa kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dapat diterima oleh pimpinan.

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan”

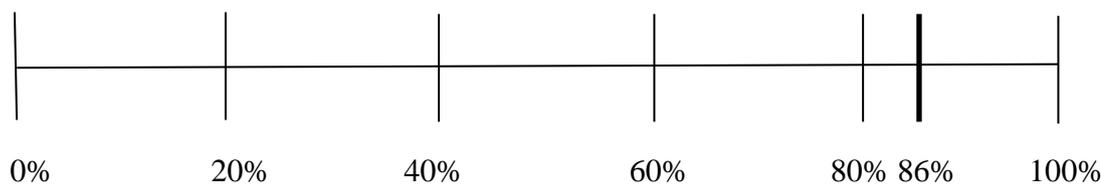
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|------------|------|--------------------------|------------|------------|
|------------|------|--------------------------|------------|------------|

| | | | | |
|---------------------|---|-----|-----|-----|
| Sangat Setuju | 5 | 53 | 265 | 50 |
| Setuju | 4 | 35 | 140 | 33 |
| Kurang Setuju | 3 | 18 | 54 | 17 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 1 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 461 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 50% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan mengenai saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan. 33% menyatakan setuju, 17% menyatakan kurang setuju, dan 1% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan karyawan dapat mencari cara lain dalam mengerjakan pekerjaan agar selesai tepat waktu ketika karyawan mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan soal responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{461}{5 \times 107} \times 100\% = 86\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 86% responden mengindikasikan bahwa karyawan dapat mencari cara lain dalam mengerjakan pekerjaan agar selesai tepat waktu ketika karyawan mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan.

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 54 | 270 | 50 |
| Setuju | 4 | 36 | 144 | 34 |

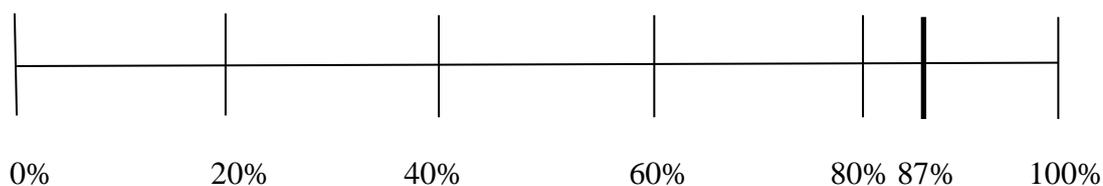
| | | | | |
|---------------------|---|-----|-----|-----|
| Kurang Setuju | 3 | 17 | 51 | 16 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 465 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 50% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan mengenai saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda. 34% menyatakan setuju, dan 16% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan soal responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{465}{5 \times 107} \times 100\% = 87\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87% responden mengindikasikan bahwa karyawan mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang menjadi beban”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 45 | 225 | 42 |
| Setuju | 4 | 47 | 188 | 44 |
| Kurang Setuju | 3 | 14 | 42 | 13 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 2 | 1 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 457 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 44% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan setuju akan pernyataan mengenai saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang menjadi beban. 42% menyatakan sangat setuju, 13% menyatakan kurang setuju, dan 1% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju apabila menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang menjadi beban karyawan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :



menghindari tertumpuknya pekerjaan yang menjadi beban karyawan.

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan”

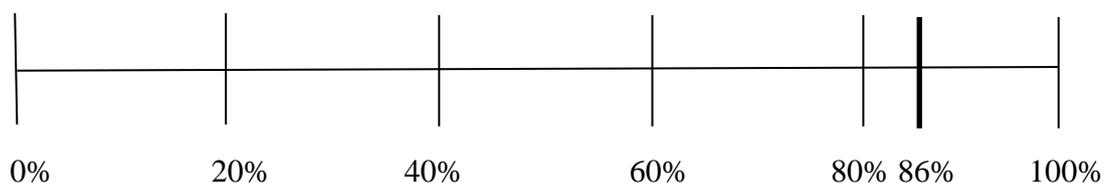
| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 47 | 235 | 44 |
| Setuju | 4 | 45 | 180 | 42 |
| Kurang Setuju | 3 | 13 | 39 | 12 |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 458 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 44% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan mengenai saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan. 42% menyatakan setuju, 12% menyatakan kurang setuju, dan 2% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan karyawan yang taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan soal responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{458}{5 \times 107} \times 100\% = 86\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 86% responden mengindikasikan bahwa karyawan yang taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan.

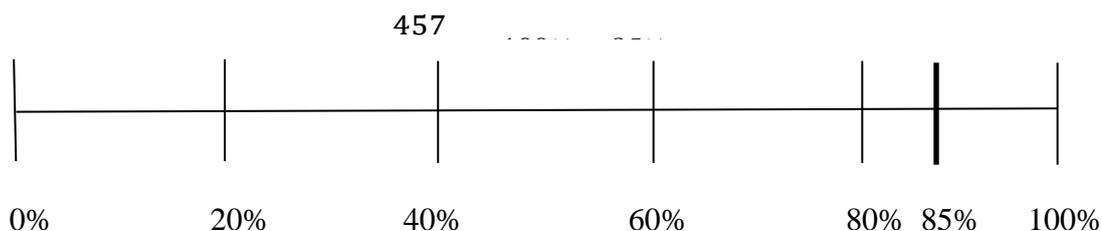
Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai “Pimpinan selalu memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 49 | 245 | 46 |
| Setuju | 4 | 38 | 152 | 36 |
| Kurang Setuju | 3 | 20 | 60 | 19 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 457 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 49% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan mengenai pimpinan selalu memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan. 36% menyatakan setuju, dan 19% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan pimpinan selalu memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan soal responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85% responden mengindikasikan bahwa pimpinan selalu memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan.

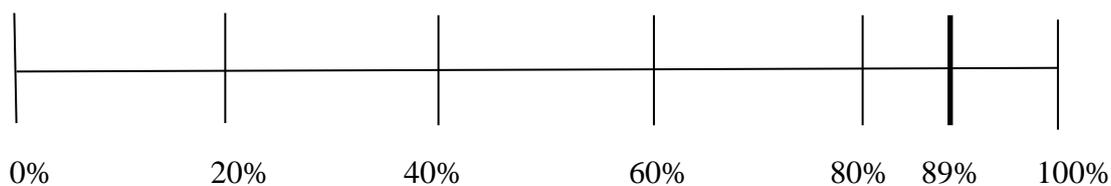
Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai “Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 61 | 305 | 57 |
| Setuju | 4 | 32 | 128 | 30 |
| Kurang Setuju | 3 | 14 | 42 | 13 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 475 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 57% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan mengenai saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja. 30% menyatakan setuju, dan 13% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan karyawan yang tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan soal responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{475}{5 \times 107} \times 100\% = 89\% \end{aligned}$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 89% responden mengindikasikan bahwa karyawan yang tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai “Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Skor Total | Persentase |
|---------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Setuju | 5 | 45 | 225 | 42 |

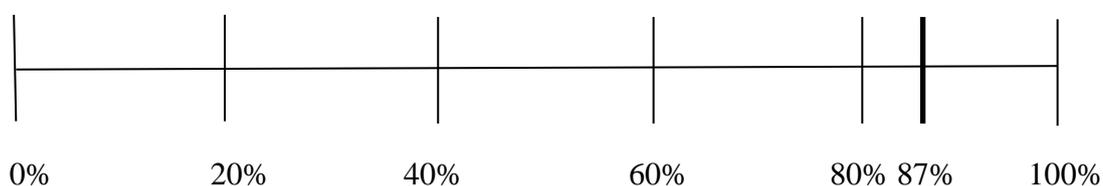
| | | | | |
|---------------------|---|-----|-----|-----|
| Setuju | 4 | 39 | 156 | 36 |
| Kurang Setuju | 3 | 21 | 63 | 20 |
| Tidak Setuju | 2 | 2 | 4 | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jumlah | | 107 | 448 | 100 |

Sumber : data kuesioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 42% dari jumlah responden sebanyak 107 orang sebagian menyatakan sangat setuju akan pernyataan mengenai saya datang dan pulang kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. 36% menyatakan setuju, 20% menyatakan kurang setuju, dan menyatakan 2% tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan karyawan yang datang dan pulang kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan soal responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{448}{5 \times 107} \times 100\% = 84\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87% responden mengindikasikan bahwa karyawan yang datang dan pulang kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Tabel 4.40 Rekapitulasi Nilai Kinerja Karyawan pada PT. Kenlee Indonesia

| No | Indikator Motivasi | Total Tanggapan Responden |
|----|--------------------|---------------------------------|
|----|--------------------|---------------------------------|

| | (%) |
|--|-----------|
| A. Target | |
| 1. Tingkat pencapaian pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan pimpinan | 88 |
| 2. Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya | 89 |
| 3. Target pekerjaan dan tugas dari pimpinan dapat saya penuhi dengan baik dan cermat | 88 |
| Rata-rata | 88 |
| B. Kualitas | |
| 1. Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini | 83 |
| 2. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan dapat saya capai dengan baik & optimal | 84 |
| 3. Kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh pimpinan | 85 |
| Rata-rata | 84 |
| C. Waktu Penyelesaian | |
| 1. Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan | 86 |
| 2. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda | 87 |
| 3. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang menjadi beban | 85 |
| Rata-rata | 86 |
| D. Taat Asas | |
| 1. Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan | 86 |
| 2. Pimpinan selalu memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan | 85 |
| 3. Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja | 89 |
| 4. Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku | 84 |
| Rata-rata | 86 |

Berdasarkan tabel rekapitulasi nilai kinerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia di atas dapat diketahui bahwa setelah dihitung rata-rata tanggapan

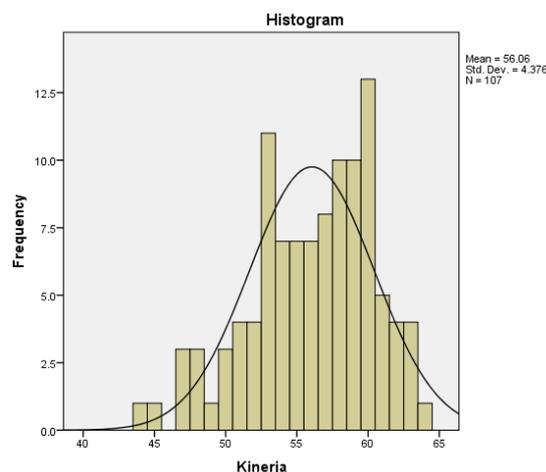
responden dari masing-masing indikator, ternyata nilai rata-rata terbesar terdapat pada indikator “Target” dengan rata-rata sebesar 88%, artinya target yang dicapai karyawan sudah baik, namun sebaliknya perusahaan harus meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan karyawan pada PT. Kenlee Indonesia karena memiliki rata-rata yang paling kecil dibandingkan indikator lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 84%. Berdasarkan hasil paparan ini penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.41 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

| | | |
|------------------------|---------|--------|
| N | Valid | 107 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 56.06 |
| Std. Error of Mean | | .423 |
| Median | | 57.00 |
| Mode | | 60 |
| Std. Deviation | | 4.376 |
| Variance | | 19.148 |
| Skewness | | -.536 |
| Std. Error of Skewness | | .234 |
| Kurtosis | | -.214 |
| Std. Error of Kurtosis | | .463 |
| Range | | 20 |
| Minimum | | 44 |
| Maximum | | 64 |
| Sum | | 5998 |

Sumber : *output SPSS 23*

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik motivasi berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 56,06 dengan range 20 dan total skor sebesar 5998.



Sumber : *output SPSS 23*

Gambar 4.7 Histogram Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui hasil pengolahan data kinerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia bagian produksi, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Teoritik : } X = \frac{1(13)+5(13)}{2} = 39$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 56,06 dan skor rata-rata teoritik sebesar 39. Artinya skor rata-rata empirik lebih dibandingkan dengan skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia sudah baik.

4.2.3 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Kenlee Indonesia.

Pada pembahasan ini akan dilakukan analisis mengenai Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Kenlee Indonesia, sebagai berikut :

4.2.3.1 Analisis Koefisien Korelasi (Rank Spearman)

Penulis menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Kenlee Indonesia dengan menggunakan Koefisien Korelasi (Rank Spearman) dengan responden sebanyak 107 karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 23 mengenai Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Kenlee Indonesia yaitu hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.42 Analisis Koefisien Korelasi (Rank Spearman)

| | | Motivasi | Kinerja |
|----------------|-------------------------|----------|---------|
| Spearman's rho | Motivasi | 1.000 | .440** |
| | Correlation Coefficient | | |
| | Sig. (1-tailed) | . | .000 |
| | N | 107 | 107 |
| Kinerja | Kinerja | .440** | 1.000 |
| | Correlation Coefficient | | |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | . |
| | N | 107 | 107 |

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

Interpretasi hasil dari *output* SPSS 23 adalah sebagai berikut : Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa besarnya *Correlation Coefficient* Rank Spearman adalah $r = 0,440$. Artinya motivasi dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan dengan tingkat sedang.

Tabel 4.43 Nilai Interval Koefisien

| Interval Koefisien | Persentase | Tingkat Hubungan |
|---------------------|--------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | 0,440 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | | Sangat Kuat |

4.2.3.2 Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan koefisien korelasi Rank Spearman diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,440$. Selanjutnya untuk mengetahui koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

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

$$KD = 0,440^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,1936 \times 100\%$$

$$KD = 19,36\%$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 19,36% sedangkan sisanya 80,64% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti di luar motivasi.

4.2.3.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Menentukan t_{hitung}

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

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0,440\sqrt{(107-2)}}{\sqrt{(1-0,440^2)}}$$

$$t_{hitung} = \frac{4,5082}{0,8979}$$

$$t_{\text{hitung}} = 5,0208$$

b. Menentukan t_{tabel}

Nilai t_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dengan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $107-2 = 105$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,6595.

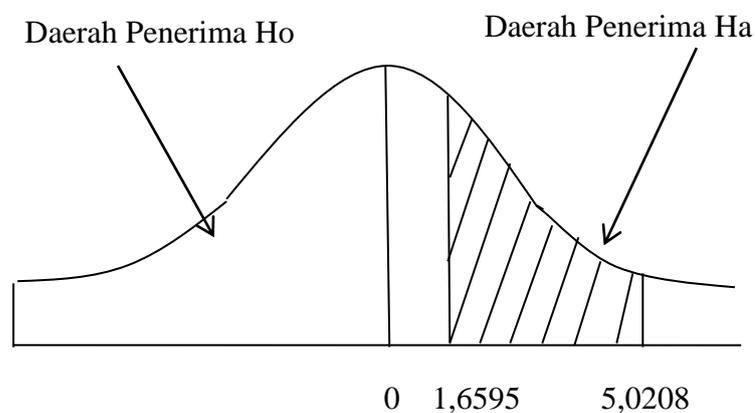
4.2.3.4 Menentukan Hipotesis Statistik

Dimana rumusan hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

- H_0 ($\rho \leq 0$) : Tidak terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.
- H_a ($\rho \geq 0$) : Terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Untuk melakukan pengujian dengan nilai t_{tabel} , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$, kemudian nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} . Dengan menggunakan uji satu arah, maka kriteria hasil pengujian adalah :

- a. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, artinya tidak terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.
- b. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$, artinya terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.
- c. Kurva



Gambar 4.8 Kurva Hasil Hipotesis Korelasi Statistik

Hasil dari uji kurva diatas dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($5,0208 > 1,6595$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, jika dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia.

4.2.4 Hubungan Fungsional Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada

PT. Kenlee Indonesia

Berikut ini dilakukan analisis hubungan fungsional dengan menggunakan *software* SPSS 23 untuk mengetahui fungsi penduga antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Kenlee Indonesia.

Tabel 4.44
Hubungan Fungsional Motivasi Dengan Kinerja Karyawan
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 38.882 | 5.629 | | 6.907 | .000 |
| Motivasi | .199 | .065 | .286 | 3.059 | .003 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Output* SPSS 23

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

$$\hat{Y} = 38,882 + 0,199X$$

Berdasarkan hasil analisis data koefisien korelasi dengan hasil $r_s = 0,440$ dan koefisien determinasi $r^2 = 19,36\%$ maka hal ini mengandung arti bahwa 19,36 varians yang terjadi pada motivasi dapat dijelaskan oleh kinerja karyawan PT. Kenlee Indonesia dengan fungsi penduga $\hat{Y} = 38,882 + 0,199X$. Fungsi penduga ini artinya apabila terjadi kenaikan satu satuan untuk motivasi akan diikuti kenaikan terhadap kinerja karyawan PT. Kenlee Indonesia sebesar 0,199 satuan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pembahasan Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada

PT. Kenlee Indonesia

Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel motivasi dengan nilai paling tertinggi ada pada indikator “Pengawasan” dengan pernyataan “Proses pengawasan terhadap karyawan sudah baik dan lancar.” dengan skor rata-rata sebesar 91,7%, dan berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 74%. Dari total 107 responden terdapat 79 orang menjawab sangat setuju, 24 orang menjawab setuju, 3 orang menjawab kurang setuju, dan 1 orang menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa proses pengawasan kerja yang dilakukan PT. Kenlee Indonesia terhadap proses kerja karyawan nya sudah baik, hal ini membuat para karyawan dapat bekerja lebih hati-hati lagi agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja.

Sedangkan dari hasil perhitungan skor total tanggapan pada variabel motivasi dengan nilai paling terendah ada pada indikator “Kompensasi atau gaji” dengan

pernyataan “Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.” dengan skor rata-rata sebesar 70%, dan berada pada daerah kurang setuju dengan nilai 41%. Dari total 107 responden terdapat 46 orang menjawab kurang setuju, 26 orang menjawab setuju, 21 orang menjawab sangat setuju, dan 14 orang menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa kompensasi atau gaji yang diberikan PT. Kenlee Indonesia kepada karyawan belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat semangat karyawan dalam bekerja menjadi rendah.

Secara keseluruhan skor empirik variabel motivasi lebih besar dari skor teoritik ($86,28 > 57$), sehingga dapat diartikan bahwa motivasi karyawan pada PT. Kenlee Indonesia dapat dikatakan baik.

Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan dengan nilai paling tertinggi ada pada indikator “Target” dengan pernyataan “Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya.” dengan skor rata-rata sebesar 88%, dan berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 52%. Dari total 107 responden terdapat 56 orang menjawab sangat setuju, 47 orang menjawab setuju, dan 4 orang menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa kuantitas pekerjaan atau tugas yang telah ditetapkan oleh PT. Kenlee Indonesia sudah sesuai dengan kemampuan karyawan.

Sedangkan dari hasil perhitungan skor total tanggapan pada variabel kinerja karyawan dengan nilai paling terendah ada pada indikator “Kualitas” dengan pernyataan “Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini.” dengan skor rata-rata sebesar 84%, dan berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 46%. Dari total 107 responden terdapat 49 orang menjawab sangat setuju, 34 orang menjawab setuju, 20 orang menjawab kurang setuju, dan 4 orang menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa kualitas produk dari tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan oleh PT. Kenlee Indonesia belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Secara keseluruhan skor empirik variabel kinerja karyawan lebih besar dari skor teoritik ($56,06 > 39$), sehingga dapat diartikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia dapat dikatakan baik.

Dari hasil perhitungan statistik, dalam penelitian ini hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia dengan nilai korelasi sebesar $r = 0,440$. Berdasarkan tabel koefisien korelasi, artinya motivasi dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan dengan tingkat sedang. Nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai kontribusi faktor motivasi sebesar 19,36%, sedangkan 80,64% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar motivasi. Berdasarkan hasil hubungan fungsional antara motivasi dengan kinerja karyawan diperoleh fungsi penduga $\hat{Y} = 38,882 + 0,199X$. Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 8,4453 dan t_{tabel} sebesar

1,6595, maka $t_{hitung} (5,0208) > t_{tabel} (1,6595)$ artinya H_a diterima dan H_o ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Kenlee Indonesia.

4.3.2 Perbandingan Teori Dengan Penelitian Sebelumnya

Berdasarkan perbandingan antara teori dengan penelitian sebelumnya, maka ada teori yang mengemukakan bahwa perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan individu karyawan guna membuat karyawan juga bersedia untuk melakukan upaya untuk dapat menuhi tujuan perusahaan. Hal tersebut telah dijelaskan menurut teori oleh Sedarmayanti (2014) yang berpendapat bahwa : “Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual”.

Pemenuhan kebutuhan karyawan dapat membuat motivasi karyawan dalam bekerja akan semakin tinggi. Hal ini tentu akan membuat karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam teori menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Perusahaan akan mendapat kinerja yang baik dari karyawannya apabila perusahaan mampu mendapatkan, mengembangkan, mengawasi, mengevaluasi, dan memelihara kualitas dan kuantitas karyawan dengan tepat. Salah satu cara untuk memelihara kualitas dan kuantitas karyawan adalah dengan memperhatikan karyawannya dari segi motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi karyawan dapat berasal dari dalam diri karyawan maupun dari luar diri karyawan itu sendiri. Dalam hal ini, perusahaan berperan sebagai pemberi motivasi terhadap karyawan yang berasal dari luar diri karyawan. Apabila perusahaan berhasil memberikan motivasi karyawan dalam bekerja maka karyawan akan senantiasa bekerja dengan giat dan menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebut telah dijelaskan dalam teori yang dikemukakan oleh Sinambela (2012) yaitu : “Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik.”

Setelah ditemukan teori yang terkait yaitu motivasi kerja dengan kinerja karyawan maka selanjutnya adalah membandingkan teori dengan penelitian sebelumnya. Jika dilihat dari teori di atas dan penelitian sebelumnya yaitu milik Pattu Rohman tahun 2019 dengan judul hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Samudra Utama Narapati (SUN) Tangerang. Dimana dalam penelitian tersebut menggunakan indikator pada variabel X yaitu : kompensasi atau gaji, kondisi kerja, pengawasan, pengakuan, bertanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dang mengalami peningkatan. Sedangkan indikator pada variabel Y yaitu : target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas. Hasil analisis koefisien korelasi

diperoleh $r = 0,619$, artinya hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Samudra Utama Narapati (SUN) Tangerang menunjukkan hubungan yang kuat dan positif. Hasil analisis koefisien determinasi $KD = 38,31\%$, artinya motivasi dapat memberikan kontribusi sebesar 38,3% terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh $t_{hitung} (6,5785) > t_{tabel} (1,66571)$ maka H_a diterima H_o ditolak, artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Pada PT. Samudra Utama Narapati (SUN) Tangerang. Dari perbandingan teori dan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

4.3.3 Interpretasi Hasil Penelitian

Dalam menginterpretasi hasil penelitian ini, penulis mengaitkannya dengan salah satu teori motivasi yaitu teori dua faktor Herzberg. Pada teori ini, terdapat dua faktor menurut Herzberg yaitu faktor yang dapat memotivasi (*Motivation Factors*) dan faktor *hygiene*. Faktor motivasi terdiri dari prestasi, pengawasan, pengakuan atau penghargaan, tanggung jawab, kemajuan dan pengembangan dalam bekerja, dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan faktor *hygiene* terdiri dari kondisi lingkungan kerja, gaji atau upah, hubungan dengan rekan kerja, dan keamanan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, diketahui bahwa skor total tanggapan responden pada variabel motivasi dengan nilai tertinggi ada pada indikator “Pengawasan” dengan pernyataan “Proses pengawasan terhadap karyawan sudah baik dan lancar.” dengan skor rata-rata sebesar 91,7%, dan berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 74%. Dari total 107 responden terdapat 79 orang menjawab sangat setuju, 24 orang menjawab setuju, 3 orang menjawab kurang setuju, dan 1 orang menjawab tidak setuju. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa bagian dari faktor motivasi yaitu pengawasan sudah dilakukan dengan baik oleh pihak PT. Kenlee Indonesia. Sedangkan nilai terendah pada variabel motivasi terletak pada indikator kompensasi atau gaji dengan pernyataan “Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.” dengan skor rata-rata sebesar 70%, dan berada pada daerah kurang setuju dengan nilai 41%. Dari total 107 responden terdapat 46 orang menjawab kurang setuju, 26 orang menjawab setuju, 21 orang menjawab sangat setuju, dan 14 orang menjawab tidak setuju. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa bagian dari faktor *hygiene* yaitu gaji atau upah yang didapat oleh karyawan belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Dalam implementasinya, teori ini menekankan pentingnya menciptakan atau mewujudkan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Salah satu diantaranya tidak terpenuhi, akan mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan efisien.

Dari hasil penelitian di atas bahwa nilai paling terendah pada variabel kinerja karyawan ada pada indikator kualitas dengan pernyataan “Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini.” dengan skor

rata-rata sebesar 84%, dan berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 46%. Dari total 107 responden terdapat 49 orang menjawab sangat setuju, 34 orang menjawab setuju, 20 orang menjawab kurang setuju, dan 4 orang menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa kualitas produk dari tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan oleh PT. Kenlee Indonesia dapat dihasilkan oleh karyawan belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Apabila kualitas produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, maka perusahaan tentu tidak akan mendapatkan produk yang sesuai dengan target kualitas perusahaan dan hal ini dapat membuat pihak konsumen merasa kecewa.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Kenlee Indonesia khususnya pada bagian produksi dengan menggunakan 107 responden tentang hubungan motivasi dengan kinerja karyawan, penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dengan tingkat sedang antara motivasi dengan kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Kenlee Indonesia. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi rank spearman antara motivasi dengan kinerja karyawan diperoleh koefisien korelasi $r = 0,440$ dan koefisien determinasi sebesar $19,36\%$. Kemudian hubungan fungsional antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia diperoleh fungsi penduga $\hat{Y} = 38,882 + 0,199X$, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien motivasi sebesar $0,199$. Hal ini menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan satu satuan pada variabel motivasi akan diikuti kenaikan terhadap kinerja karyawan PT. Kenlee Indonesia sebesar $0,199$ satuan. Diketahui nilai $t_{hitung} = 5,0208$ dan $t_{tabel} = 1,6595$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,0208 > 1,6595$) artinya H_a diterima H_o ditolak, jika dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan positif dengan tingkat sedang antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia.

Hal ini sejalan sesuai dengan teori menurut Sinambela (2012) yang berpendapat bahwa : “Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik.” Artinya bahwa ketika perusahaan terus memperhatikan karyawannya dengan baik, dalam hal ini mengenai motivasi karyawan dalam bekerja maka para karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih maksimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Kenlee Indonesia, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Diketahui bahwa berdasarkan hasil pembahasan mengenai variabel motivasi pada PT. Kenlee Indonesia relatif baik. Hal ini diketahui berdasarkan analisis deskriptif yang memiliki nilai skor empirik 86,28 dan skor teoritik sebesar 57, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel motivasi yaitu ($86,28 > 57$) jika dilihat secara teori hasilnya adalah relatif baik.
2. Diketahui bahwa berdasarkan hasil pembahasan mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia relatif baik. Hal ini diketahui berdasarkan analisis deskriptif yang memiliki nilai skor empirik 56,06 dan skor teoritik sebesar 39, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan yaitu ($56,06 > 39$) jika dilihat secara teori hasilnya adalah relatif baik.
3. Dari pembahasan mengenai hubungan motivasi dengan kinerja karyawan PT. Kenlee Indonesia maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan PT. Kenlee Indonesia, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis berikut ini :
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,440, artinya bahwa hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia mempunyai hubungan dengan tingkat sedang.
 - b. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh sebesar 19,36%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan kontribusi sebesar 19,36% terhadap kinerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia, sedangkan sisanya yaitu sebesar 80,64% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti di luar variabel motivasi.
 - c. Hasil dari uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,0208 > 1,6595$) , artinya H_a diterima H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dengan tingkat sedang antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia.
 - d. Hasil dari analisis hubungan fungsional dapat diperoleh bahwa fungsi penduga antara motivasi dengan kinerja karyawan adalah $\hat{Y} = 38,882 + 0,199X$. Fungsi penduga ini artinya apabila terjadi kenaikan satu satuan untuk motivasi akan diikuti kenaikan terhadap kinerja karyawan PT. Kenlee Indonesia sebesar 0,199 satuan.

5.2 Saran

1. Bagi perusahaan yaitu PT. Kenlee Indonesia
 - a. Dari hasil penelitian di atas bahwa kelemahan pada variabel motivasi adalah terletak pada indikator kompensasi atau gaji yang diberikan kepada karyawan. Diharapkan dari indikator kompensasi atau gaji tersebut, PT. Kenlee Indonesia dapat memberikan karyawan gaji yang sesuai dengan upah minimu regional yang diberikan kepada karyawan agar karyawan mempunyai semangat untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh PT. Kenlee Indonesia dan agar dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan dan sesuai dengan keinginan PT. Kenlee Indonesia.
 - b. Dari hasil penelitian di atas bahwa kelemahan pada variabel motivasi adalah terletak pada indikator kualitas. Diharapkan dari indikator kualitas tersebut, PT. Kenlee Indonesia dapat memberikan pelatihan kepada karyawan agar kualitas kerja karyawan dapat mengalami peningkatan dan dapat menghasilkan kualitas produk yang diinginkan oleh perusahaan.
 - c. Mengenai hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, maka penulis menyarankan kepada PT. Kenlee Indonesia untuk senantiasa memerhatikan motivasi karyawan untuk bekerja karena hal ini berhubungan dengan kinerja karyawan. Apabila perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan baik maka kinerja karyawan pun akan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Diharapkan juga perusahaan dapat memperbaiki kekurangan dan kelemahan yang ada di perusahaan serta mempertahankan bahkan meningkatkan kelebihan yang dimiliki oleh perusahaan khususnya tentang motivasi para karyawan dalam bekerja.
2. Bagi Akademik

Diperlukan penelitian lebih lanjut baik dengan variabel yang sama maupun dengan variabel yang berbeda untuk melengkapi kekurangan-kekurangan yang terdapat pada penelitian ini dan untuk menambah ilmu pengetahuan yang lebih di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael and Taylor, Stephen. (2017). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. New York: Kogan Page Limited.
- Batjo, Nurdin dan Shaleh, Mahadin. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Duha, Timotius. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edison, Emron., et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gaol, CHR. Jimmy.L. (2014). *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik Dan Bisnis*. Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi.
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hardiansyah. (2016). *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Peradaban Land*. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga belas. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- J. Supranto. (2008). *Statistika Teori dan Aplikasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kumar, Raj. (2011). *Human Resource Management: Strategic Analysis Text and Cases*. New Delhi: I.K. International Publishing House Pvt. Ltd.
- Mamoria, C.B. dan Gonkar, S.V. (2009). *A Text Book of Human Resource Management*. Mumbai: Himalaya Publishing House.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketigabelas. Cetakan Keduabelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- _____. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marjuni, Sukmawati. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: SAH MEDIA.
- Munandar, Wismoyo Aris. (2016). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Tatus Bogor*. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Nawawi, Hadari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Novitasari, Iis. (2017). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Paragon Technology and Innovation*. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Nuraini. (2014). *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Retail Di Bright Surabaya*. Skripsi Universitas Islam Negeri Surabaya.
- Priatini, Angke. (2012). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Aero Perdana Internusa*. Skripsi. Universitas Widyatama.
- Rahmat Santoso., et al. (2016). *Hubungan Kepemimpinan dan Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Cardoxindo Interbuana*. Fundamental Management Journal. Vol.1. No.1. Hal 54.
- Rohman, Pattu. (2019). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Samudra Utama Narapati (SUN) Tangerang*. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Rukhayati. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise*. Jurnal Sinar Manajemen. Vol.5. No.2. Hal 99.
- Sadirman, A.M. (2011). *Interaksi dan Motivasi Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Ketujuh. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simons, Rae. 2011. *Human Resource Management: Issues, Challenges and Opportunities*. Oakville: Apple Academic Press.
- _____. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2014) . *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suwatno dan Priansa, Donni Juni. (2011). *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Syahyuti. (2010). *Definisi, Variabel, Indikator, dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara.

Ulum, M.Chazienul. (2016). *PERILAKU ORGANISASI: Menuju Orientasi Pemberdayaan*. Malang: UB Press.

W. Griffin, Ricky and Moorhead, Gregory. (2013). *Organizational Behaviour: Managing People and Organizations*. Mason: Cengage Learning.

Wilton, Nick. (2016). *An Introduction to Human Resource Management*. London: SAGE.

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.

<https://regional.kompas.com/read/2015/11/22/06365891/Gubernur.Jabar.Tetapkan.U.MK.2016.Kabupaten.Karawang.Tertinggi.Rp.3.330.505> [Diakses 31 Juli 2019].

<https://biz.kompas.com/read/2016/11/24/093832028/ini.daftar.umk.untuk.jawa.barat.tahun.2017?page=all> [Diakses 31 Juli 2019].

<https://www.liputan6.com/bisnis/read/3174536/ini-daftar-upah-minimum-kabupatenkota-se-jawa-barat> [Diakses 31 Juli 2019].

<https://www.cnbcindonesia.com/news/20190811092412-4-91158/industri-manufaktur-ri-kian-suram-saja-kenapa> [Diakses 22 Oktober 2019]

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yuniar Amalia Utami

Alamat : Perumahan Telaga Kahuripan, cluster
Candraloka Blok AA 1 no 24 A, Parung -
Bogor

Tempat dan Tanggal Lahir : Surabaya, 15 Juni 1997

Umur : 22 tahun

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDIT DARUL MUTTAQIEN
- SMP : SMPN 6 KOTA BOGOR
- SMA : SMA BOGOR CENTER SCHOOL
- PERGURUAN TINGGI : UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR

Bogor, Januari 2020

(Yuniar Amalia Utami)



PT KENLEE INDONESIA

OFFICE : Panin Bank Building, 6th Floor, Jl. Jend. Sudirman, Senayan, Jakarta Pusat 10270, Indonesia
Telp. : 021 - 5735342, (Hunting), Fax. : 021 - 5735344
FACTORY I : Jl. Raya Parung KM.20, Desa Pemagarsari, Kec. Parung, Kab. Bogor, Jawa Barat, Indonesia
Telp. : 0251 - 8611466, (Hunting). Fax. : 0251 - 8611122
FACTORY II : Jl. Raya Parungkuda KM. 29, Kp. Cipanggulaan, Ds. Kompa, Kec. Parung Kuda, Kab. Sukabumi 43357, Indonesia
Telp. : 0266 - 735741, Fax. : 0266 - 734850
FACTORY III : Jl. Raya Margasari No. 1B, Rt. 001/Rw. 004, Desa Margasari, Kec. Margasari, Kab. Tegal, Indonesia
Telp. : 0283 - 3466162

Nomor : 767/Pers.Um/KLI-/VIII/2019 Parung, 22 Juli 2019
Lamp. : -
Hal : Kerja Riset Magang

Kepada Yth,
Ketua . Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Jrs Manajemen
Di Bogor
Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat saudara No.770/WD.1/FE-UP/VII/2019,
tanggal 16 Juli 2019
Mengenai hal tersebut di atas, bersama ini kami beritahukan bahwa
kami dapat menerima
Mahasiswa Saudara yang tersebut di bawah ini :

Nama : Yuniar Amalia Tami
NPM : 021115304
Prog. Studi : Manajemen

Untuk melakukan riset kerja lapangan/magang di PT Ken Lee Indonesia
Pelaksanaannya mulai tanggal 22 Juli 2019 sampai dengan tanggal 16
Agustus 2019

Demikian disampaikan untuk dimaklumi.

Hormat kami,


Fathullah
Manager



KUESIONER PENELITIAN

**Kepada Yth:
Pegawai PT. Kenlee Indonesia.**

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul “**Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Kenlee Indonesia**”.

Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini berjumlah pertanyaan yang hendaknya diisi dengan lengkap dan mohon jangan dibiarkan tidak terjawab. Kelengkapan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/Saudari akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini.

Data pribadi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari tidak akan dipublikasikan, sehingga Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Atas dukungan dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terimakasih. .

Hormat saya,

Yuniar Amalia Utami
NPM. 021115304

Petunjuk pengisian :

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban dari beberapa pilihan yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (√).
3. Keterangan pilihan yang tertera dalam kuesioner yaitu :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
4. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-I miliki.

Data Responden :

Nama : _____ *)

Jenis Kelamin : (_____)

1. Laki-laki
2. Perempuan

Usia : (_____)

1. <20 Tahun
2. 20-30 Tahun
3. 31-40 Tahun
4. >40 Tahun

Masa Kerja : (_____)

1. <1 Tahun
2. 1-3 Tahun
3. 4-6 Tahun
4. >6 Tahun

Pendidikan terakhir : (_____)

1. Sekolah Menengah Pertama
2. Sekolah Menengah Atas / Sekolah Menengah Kejuruan
3. Perguruan Tinggi

***) Mohon diisi jika berkenan**

(INSTRUMEN PENELITIAN)

a. Motivasi

| No | Pernyataan | Pilihan | | | | |
|-----------------------------|--|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| Kompensasi atau Gaji | | | | | | |
| 1 | Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan | | | | | |
| 2 | Besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih keras | | | | | |
| 3 | Perusahaan memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) untuk setiap karyawannya, ini membuat saya termotivasi dalam bekerja | | | | | |
| Kondisi kerja | | | | | | |
| 1 | Kondisi di tempat bekerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman | | | | | |
| 2 | Ketersediaan kantin di tempat kerja membuat saya bekerja dengan nyaman | | | | | |
| 3 | Fasilitas yang tersedia menunjang saya bekerja dengan baik | | | | | |
| Pengawasan | | | | | | |
| 1 | Kualitas pekerjaan yang saya lakukan selalu diawasi oleh pimpinan | | | | | |
| 2 | Proses pengawasan terhadap karyawan sudah baik dan lancar | | | | | |
| 3 | Pengawasan yang dilakukan pimpinan memberikan saya kenyamanan dalam bekerja | | | | | |
| Pengakuan | | | | | | |
| 2 | Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi | | | | | |
| 3 | Hasil kerja saya selalu mendapatkan pujian dan penghargaan dari pimpinan | | | | | |
| Bertanggung jawab | | | | | | |
| 1 | Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu | | | | | |
| 2 | Saya tidak pernah menunda pekerjaan | | | | | |

- 3 Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan

Pekerjaan Itu Sendiri

- 1 Pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang
- 2 Saya merasa diberikan keleluasaan untuk melakukan pekerjaan saya
- 3 Pekerjaan saya sangat menarik dan banyak variasi tugas yang harus dilakukan

Mengalami Peningkatan

- 1 Saya selalu diberi kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan
- 2 Saya diberikan kebebasan untuk menciptakan kreatifitas dan metode dalam bekerja

(INSTRUMEN PENELITIAN)

a. Kinerja Karyawan

| No | Pernyataan | Pilihan | | | | |
|---------------------------|---|---------|---|----|----|-----|
| | | SS | S | KS | TS | STS |
| Target | | | | | | |
| 1 | Tingkat pencapaian pekerjaan yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan pimpinan | | | | | |
| 2 | Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya | | | | | |
| 3 | Target pekerjaan dan tugas dari pimpinan dapat saya penuhi dengan baik dan cermat | | | | | |
| Kualitas | | | | | | |
| 1 | Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini | | | | | |
| 2 | Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan dapat saya capai dengan baik & optimal | | | | | |
| 3 | Kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh pimpinan | | | | | |
| Waktu Penyelesaian | | | | | | |
| 1 | Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan | | | | | |
| 2 | Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda | | | | | |
| 3 | Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang menjadi beban | | | | | |
| Taat Asas | | | | | | |
| 1 | Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan | | | | | |
| 2 | Pimpinan selalu memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan | | | | | |
| 3 | Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja | | | | | |
| 4 | Saya datang dan pulang kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku | | | | | |

Kodingan Hasil Kuesioner Motivasi

Tabulasi Kuesioner

| No | DATA RESPONDEN | | | | TOTAL | Kompensasi atau Gaji | | | Kondisi Kerja | | | Pengawasan | | | Pengakuan | | Bertanggungjawab | | | Pekerjaan itu Sendiri | | | Mengalami Peningkatan | | Skor Total |
|----------|----------------|------|----|----|-------|----------------------|----|----|---------------|----|----|------------|----|----|-----------|-----|------------------|-----|-----|-----------------------|-----|-----|-----------------------|-----|------------|
| | JK | Usia | MK | TP | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | X16 | X17 | X18 | X19 | X20 | |
| Resp. 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 96 | |
| Resp. 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 99 | |
| Resp. 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 12 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 85 | |
| Resp. 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 102 | |
| Resp. 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 95 | |
| Resp. 6 | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 90 | |
| Resp. 7 | 2 | 3 | 1 | 2 | 8 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 93 | |
| Resp. 8 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 78 | |
| Resp. 9 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 102 | |
| Resp. 10 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 89 | |
| Resp. 11 | 1 | 4 | 3 | 2 | 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 91 | |
| Resp. 12 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 102 | |
| Resp. 13 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 93 | |
| Resp. 14 | 2 | 4 | 2 | 2 | 10 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 97 | |
| Resp. 15 | 2 | 4 | 2 | 2 | 10 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 82 | |
| Resp. 16 | 1 | 3 | 2 | 2 | 8 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 82 | |
| Resp. 17 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 81 | |
| Resp. 18 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 85 | |
| Resp. 19 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 94 | |
| Resp. 20 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 98 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| Resp. 21 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 86 |
| Resp. 22 | 2 | 4 | 4 | 2 | 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 84 |
| Resp. 23 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 84 |
| Resp. 24 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 102 |
| Resp. 25 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 90 |
| Resp. 26 | 2 | 4 | 2 | 2 | 10 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 94 |
| Resp. 27 | 2 | 4 | 4 | 2 | 12 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 101 |
| Resp. 28 | 1 | 4 | 3 | 1 | 9 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 77 |
| Resp. 29 | 1 | 3 | 4 | 1 | 9 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 87 |
| Resp. 30 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 103 |
| Resp. 31 | 1 | 3 | 4 | 2 | 10 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 83 |
| Resp. 32 | 2 | 3 | 3 | 1 | 9 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 83 |
| Resp. 33 | 1 | 3 | 3 | 2 | 9 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 82 |
| Resp. 34 | 2 | 1 | 4 | 3 | 10 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 84 |
| Resp. 35 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 85 |
| Resp. 36 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 86 |
| Resp. 37 | 1 | 4 | 3 | 3 | 11 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 87 |
| Resp. 38 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 89 |
| Resp. 39 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| Resp. 40 | 1 | 4 | 3 | 2 | 10 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 92 |
| Resp. 41 | 2 | 4 | 2 | 2 | 10 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 78 |
| Resp. 42 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 79 |
| Resp. 43 | 1 | 4 | 4 | 2 | 11 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 81 |
| Resp. 44 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 84 |
| Resp. 45 | 1 | 3 | 4 | 2 | 10 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 83 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Resp. 71 | 2 | 2 | 4 | 1 | 9 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 75 |
| Resp. 72 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 77 |
| Resp. 73 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 79 |
| Resp. 74 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 83 |
| Resp. 75 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 84 |
| Resp. 76 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 84 |
| Resp. 77 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 85 |
| Resp. 78 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 87 |
| Resp. 79 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 87 |
| Resp. 80 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| Resp. 81 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 77 |
| Resp. 82 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 78 |
| Resp. 83 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 79 |
| Resp. 84 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 81 |
| Resp. 85 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 83 |
| Resp. 86 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 84 |
| Resp. 87 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 85 |
| Resp. 88 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 86 |
| Resp. 89 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 87 |
| Resp. 90 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 89 |
| Resp. 91 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 76 |
| Resp. 92 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 79 |
| Resp. 93 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 77 |
| Resp. 94 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 81 |
| Resp. 95 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 82 |

Kodingan Hasil Kuesioner Kinerja Karyawan

Tabulasi Kuesioner

| No | DATA RESPONDEN | | | | TOTAL | Target | | | Kualitas | | | Waktu Penyelesaian | | | Taat Asas | | | | Skor Total |
|----------|----------------|------|----|----|-------|--------|----|----|----------|----|----|--------------------|----|----|-----------|-----|-----|-----|------------|
| | JK | Usia | MK | TP | | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Q5 | Q6 | Q7 | Q8 | Q9 | Q10 | Q11 | Q12 | Q13 | |
| Resp. 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 58 |
| Resp. 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 10 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 57 |
| Resp. 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 12 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| Resp. 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 57 |
| Resp. 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 51 |
| Resp. 6 | 2 | 2 | 1 | 2 | 7 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 55 |
| Resp. 7 | 2 | 3 | 1 | 2 | 8 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 48 |
| Resp. 8 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 54 |
| Resp. 9 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 51 |
| Resp. 10 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 60 |
| Resp. 11 | 1 | 4 | 3 | 2 | 10 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 48 |
| Resp. 12 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 47 |
| Resp. 13 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 56 |
| Resp. 14 | 2 | 4 | 2 | 2 | 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 60 |
| Resp. 15 | 2 | 4 | 2 | 2 | 10 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| Resp. 16 | 1 | 3 | 2 | 2 | 8 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 62 |
| Resp. 17 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| Resp. 18 | 2 | 1 | 2 | 2 | 7 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 45 |
| Resp. 19 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| Resp. 20 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 59 |
| Resp. 21 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 53 |
| Resp. 22 | 2 | 4 | 4 | 2 | 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 59 |
| Resp. 23 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| Resp. 24 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 60 |
| Resp. 25 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 54 |
| Resp. 26 | 2 | 4 | 2 | 2 | 10 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 47 |
| Resp. 27 | 2 | 4 | 4 | 2 | 12 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| Resp. 28 | 1 | 4 | 3 | 1 | 9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 44 |
| Resp. 29 | 1 | 3 | 4 | 1 | 9 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 54 |
| Resp. 30 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 57 |
| Resp. 31 | 1 | 3 | 4 | 2 | 10 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 54 |
| Resp. 32 | 2 | 3 | 3 | 1 | 9 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| Resp. 33 | 1 | 3 | 3 | 2 | 9 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 56 |
| Resp. 34 | 2 | 1 | 4 | 3 | 10 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| Resp. 35 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| Resp. 36 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 60 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Resp. 37 | 1 | 4 | 3 | 3 | 11 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 61 |
| Resp. 38 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 60 |
| Resp. 39 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 62 |
| Resp. 40 | 1 | 4 | 3 | 2 | 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 62 |
| Resp. 41 | 2 | 4 | 2 | 2 | 10 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 50 |
| Resp. 42 | 2 | 2 | 3 | 2 | 9 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 52 |
| Resp. 43 | 1 | 4 | 4 | 2 | 11 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 53 |
| Resp. 44 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 54 |
| Resp. 45 | 1 | 3 | 4 | 2 | 10 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 55 |
| Resp. 46 | 1 | 3 | 4 | 2 | 10 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 56 |
| Resp. 47 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 56 |
| Resp. 48 | 1 | 1 | 3 | 3 | 8 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| Resp. 49 | 2 | 4 | 4 | 2 | 12 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 59 |
| Resp. 50 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| Resp. 51 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 53 |
| Resp. 52 | 2 | 2 | 4 | 1 | 9 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 53 |
| Resp. 53 | 2 | 4 | 4 | 2 | 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 55 |
| Resp. 54 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 58 |
| Resp. 55 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| Resp. 56 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 63 |
| Resp. 57 | 2 | 4 | 3 | 2 | 11 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 61 |
| Resp. 58 | 2 | 4 | 4 | 2 | 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 63 |
| Resp. 59 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 63 |
| Resp. 60 | 2 | 3 | 4 | 1 | 10 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 64 |
| Resp. 61 | 2 | 3 | 1 | 2 | 8 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 54 |
| Resp. 62 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 54 |
| Resp. 63 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 55 |
| Resp. 64 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 60 |
| Resp. 65 | 1 | 2 | 2 | 2 | 7 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 58 |
| Resp. 66 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 60 |
| Resp. 67 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 61 |
| Resp. 68 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 61 |
| Resp. 69 | 1 | 3 | 4 | 2 | 10 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 62 |
| Resp. 70 | 1 | 3 | 4 | 2 | 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 63 |
| Resp. 71 | 2 | 2 | 4 | 1 | 9 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 52 |
| Resp. 72 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 52 |
| Resp. 73 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 53 |
| Resp. 74 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 57 |
| Resp. 75 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 58 |
| Resp. 76 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 57 |
| Resp. 77 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 58 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| Resp. 78 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| Resp. 79 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 59 |
| Resp. 80 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 61 |
| Resp. 81 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 47 |
| Resp. 82 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 48 |
| Resp. 83 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| Resp. 84 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 53 |
| Resp. 85 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 53 |
| Resp. 86 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 55 |
| Resp. 87 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| Resp. 88 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 57 |
| Resp. 89 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 59 |
| Resp. 90 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| Resp. 91 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 50 |
| Resp. 92 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 52 |
| Resp. 93 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 53 |
| Resp. 94 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 55 |
| Resp. 95 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 56 |
| Resp. 96 | 2 | 1 | 4 | 2 | 9 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 58 |
| Resp. 97 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 57 |
| Resp. 98 | 2 | 3 | 3 | 2 | 10 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 58 |
| Resp. 99 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| Resp. 100 | 2 | 2 | 4 | 2 | 10 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 60 |
| Resp. 101 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 51 |
| Resp. 102 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 50 |
| Resp. 103 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 53 |
| Resp. 104 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 55 |
| Resp. 105 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 56 |
| Resp. 106 | 2 | 3 | 4 | 2 | 11 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 59 |
| Resp. 107 | 2 | 2 | 2 | 2 | 8 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 60 |

Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi

| Variabel | Item Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-------------------------|-------------------------|----------|-------------|-------------|
| Motivasi (X) | Kompensasi atau gaji 1 | 0,459 | 0,306 | Valid |
| | Kompensasi atau gaji 2 | 0,432 | 0,306 | Valid |
| | Kompensasi atau gaji 3 | 0,483 | 0,306 | Valid |
| | Kondisi kerja 1 | 0,521 | 0,306 | Valid |
| | Kondisi kerja 2 | 0,500 | 0,306 | Valid |
| | Kondisi kerja 3 | 0,529 | 0,306 | Valid |
| | Pengawasan 1 | 0,420 | 0,306 | Valid |
| | Pengawasan 2 | 0,487 | 0,306 | Valid |
| | Pengawasan 3 | 0,540 | 0,306 | Valid |
| | Pengakuan 1 | 0,172 | 0,306 | Tidak Valid |
| | Pengakuan 2 | 0,531 | 0,306 | Valid |
| | Pengakuan 3 | 0,429 | 0,306 | Valid |
| | Bertanggung jawab 1 | 0,548 | 0,306 | Valid |
| | Bertanggung jawab 2 | 0,542 | 0,306 | Valid |
| | Bertanggung jawab 3 | 0,488 | 0,306 | Valid |
| | Pekerjaan itu sendiri 1 | 0,447 | 0,306 | Valid |
| | Pekerjaan itu sendiri 2 | 0,449 | 0,306 | Valid |
| | Pekerjaan itu sendiri 3 | 0,432 | 0,306 | Valid |
| | Mengalami peningkatan 1 | 0,475 | 0,306 | Valid |
| | Mengalami peningkatan 2 | 0,431 | 0,306 | Valid |
| Mengalami peningkatan 3 | 0,093 | 0,306 | Tidak Valid | |

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

| Variabel | Item Pernyataan | R hitung | R tabel | Keterangan |
|-----------------------------|----------------------|----------|---------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Target 1 | 0,519 | 0,306 | Valid |
| | Target 2 | 0,337 | 0,306 | Valid |
| | Target 3 | 0,452 | 0,306 | Valid |
| | Kualitas 1 | 0,683 | 0,306 | Valid |
| | Kualitas 2 | 0511 | 0,306 | Valid |
| | Kualitas 3 | 0,507 | 0,306 | Valid |
| | Waktu penyelesaian 1 | 0,397 | 0,306 | Valid |
| | Waktu penyelesaian 2 | 0,499 | 0,306 | Valid |
| | Waktu penyelesaian 3 | 0,413 | 0,306 | Valid |
| | Taat Asas 1 | 0,431 | 0,306 | Valid |
| | Taat Asas 2 | 0,488 | 0,306 | Valid |
| | Taat asas 3 | 0,430 | 0,306 | Valid |
| | Taat asas 4 | 0,387 | 0,306 | Valid |

Hasil *Output* SPSS 23 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|-------------------------------|-----------------------------------|---|--|
| Item_1 | 76.80 | 53.131 | .379 | .817 |
| Item_2 | 76.80 | 51.890 | .431 | .814 |
| Item_3 | 77.37 | 49.895 | .365 | .818 |
| Item_4 | 77.37 | 49.482 | .435 | .813 |
| Item_5 | 77.13 | 49.844 | .436 | .813 |
| Item_6 | 77.03 | 50.585 | .433 | .813 |
| Item_7 | 77.07 | 51.995 | .334 | .818 |
| Item_8 | 76.83 | 51.385 | .442 | .813 |
| Item_9 | 76.87 | 51.844 | .485 | .813 |
| Item_11 | 76.97 | 50.861 | .463 | .812 |
| Item_12 | 76.83 | 52.764 | .371 | .817 |
| Item_13 | 77.07 | 49.995 | .436 | .813 |
| Item_14 | 76.93 | 50.616 | .527 | .810 |
| Item_15 | 77.57 | 50.185 | .337 | .820 |
| Item_16 | 77.13 | 50.257 | .401 | .815 |
| Item_17 | 77.60 | 50.248 | .362 | .818 |
| Item_18 | 77.17 | 50.213 | .370 | .817 |
| Item_19 | 77.17 | 50.695 | .395 | .815 |
| Item_20 | 76.90 | 51.403 | .440 | .813 |

Hasil *Output* SPSS 23 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|-------------------------------|-----------------------------------|---|--|
| Item_1 | 50.23 | 22.875 | .384 | .711 |
| Item_2 | 50.13 | 23.982 | .332 | .718 |
| Item_3 | 50.40 | 23.352 | .289 | .724 |
| Item_4 | 50.47 | 19.361 | .601 | .676 |
| Item_5 | 50.63 | 23.413 | .376 | .713 |
| Item_6 | 50.37 | 22.861 | .392 | .711 |
| Item_7 | 50.23 | 23.357 | .347 | .716 |
| Item_8 | 50.13 | 23.223 | .350 | .716 |
| Item_9 | 50.27 | 24.133 | .271 | .724 |
| Item_10 | 49.93 | 24.202 | .372 | .716 |
| Item_11 | 50.50 | 23.362 | .318 | .720 |
| Item_12 | 50.17 | 23.730 | .311 | .720 |
| Item_13 | 50.53 | 23.430 | .257 | .729 |