



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT NAPOLLY SENTUL BOGOR**

Skripsi

Dibuat oleh:
Nova Susanti
02111 6273

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

MEI 2022



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT NAPOLLY SENTUL BOGOR**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi Manajemen
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM.,CA)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT NAPOLLY SENTUL BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari : Selasa Tanggal : 05 / April/ 2022

Nova Susanti
02111 6273

Menyetujui,

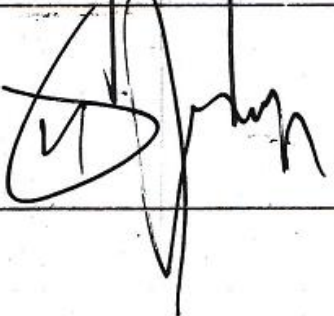
Ketua Penguji Sidang
(Oktori Kiswati Zaini, SE.,MM)

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Hari Muharam, SE.,MM)

Anggota Komisi Pembimbing
(Towaf Totok Irawan, SE.,MM)







13/7/2022

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nova Susanti

NPM : 02111 6273

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Napolly Sentul Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi 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, 14 Januari 2022



**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Pakuan, 2022**

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 dan Bisnis Universitas Pakuan.

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

ABSTRAK

NOVA SUSANTI. 021116204. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Napolly Sentul Bogor. Skripsi. Manajemen Sumber Daya Manusia. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan. Di bawah bimbingan: Hari Muaharam dan Towaf Totok Irawan. 2022.

PT Napolly Sentul merupakan perusahaan manufaktur yang ada di Indonesia, memproduksi berbagai jenis furnitur. PT Napolly Sentul dalam menjalankan usahanya menghadapi banyak tantangan, seperti karyawan bagian produksi tidak mencapai target yang ditetapkan dan hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan produksi kurang optimal, salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan yang rendah.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui motivasi kerja dan kinerja karyawan PT Napolly Sentul, Sumber data penelitian yang digunakan meliputi data primer dan data sekunder, jenis data penelitian meliputi kualitatif dan kuantitatif, jumlah responden pada penelitian berjumlah 103 responden, metode pengolahan data yang digunakan, analisis deskriptif, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Napolly Sentul Bogor, persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 28,091 + 0,493X$. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,283 > 1,98350$. Hasil analisis determinasi adalah $KD = 55,4\%$. Sisanya $100\% - 55,4\% = 44,6\%$ dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar motivasi kerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayahnya serta karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tanpa pertolongannya mungkin penulis belum sanggup menyelesaikannya dengan baik. Salawat dan salam terlimpah curahkan kepada baginda kita tercinta yaitu Nabi Muhammad Shallallahu'alaihi wa sallam.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana manajemen di Universitas Pakuan yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NAPOLY SENTUL BOGOR”**. Dalam penulisan proposal ini penulis berusaha semaksimal mungkin untuk dapat mencapai hasil yang baik sehingga mudah dipahami dan dapat dimengerti oleh pembaca dengan apa yang disajikan dalam penulisan proposal ini. Dalam penyelesaian penulisan proposal ini, penulis banyak memperoleh bantuan, doa, dukungan, serta semangat dari berbagai pihak, maka oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih dan bersyukur yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang terkait kepada:

1. Kepada orang tua wali yang menggantikan kedua orang tua saya yang sudah tiada tante dan om saya yang senantiasa selalu memberikan doa, kasih sayang dan dukungannya baik moral maupun material yang tiada henti-hentinya.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK.,MM.,CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
3. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM.,CA. Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Doni Wihartik, S.Pi.,MM. selaku Assiten Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas pakuan.
5. Bapak Dr. Hari Muharam, SE.,MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat, petunjuk dan arahan pada penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Towaf T. Irawan, SE.ME. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasihat, petunjuk dan arahan pada penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Dr. Nancy Yusita selaku penguji seminar yang telah memberikan banyak masukan untuk penelitian saya.
8. Ibu Sri Hidajati Ramdani, SE., MM. Selaku dosen wali kelas H Manajemen angkatan 2016.
9. Seluruh Dosen, dan Staff Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
10. Sahabat-sahabat yang telah membantu dan memberikan support serta semangat dalam pembuatan proposal saya, Trianjani Ngesti, Novillia Tala, Thisa Agustina, Mutia Putri Ramadhanty, Ainun Nurachmah, Nur

Rizka, Rimba Dasela Tuga, Septinia Utami. Yang telah memberikan dukungan dan semangat yang selalu di berikan kepada saya.

11. Teman-teman kelas H Manajemen angkatan 2016.

Bogor, 15 Januari 2022

Penulis

Nova Susanti

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| JUDUL | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iii |
| LEMBAR PERNYATAAN HAK CIPTA..... | iv |
| LEMBAR HAK CIPTA..... | v |
| ABSTRAK | vi |
| PRAKATA | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| BAB I..... | 1 |
| 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 | 6 |
| 1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.3.1 Maksud Penelitian | 6 |
| 1.3.2 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian | 6 |
| BAB II..... | 8 |
| TINJAUAN PUSTAKA..... | 8 |
| 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 8 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 8 |
| 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 9 |
| 2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 11 |
| 2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen | 13 |
| 2.1.5. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia | 14 |
| 2.2 Motivasi Kerja | 15 |

| | | |
|--------------------------------------|--|----|
| 2.2.1 | Pengertian Motivasi Kerja | 15 |
| 2.2.3 | Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi | 16 |
| 2.2.4 | Indikator Motivasi Kerja | 16 |
| 2.2.5 | Teoori-Teori Motivasi Kerja | 19 |
| 2.3 | Kinerja | 20 |
| 2.3.1 | Pengertian Kinerja Karyawan..... | 20 |
| 2.3.3 | Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... | 21 |
| 2.3.4 | Penilaian Kinerja | 22 |
| 2.3.5 | Indikator Kinerja | 24 |
| 2.4 | Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran | 25 |
| 2.4.1 | Penelitian Sebelumnya | 25 |
| BAB III..... | | 29 |
| METODE PENELITIAN | | 29 |
| 3.1 | Jenis Penelitian | 29 |
| 3.2 | Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian | 29 |
| 3.2.1 | Objek Penelitian | 29 |
| 3.2.2 | Unit Analisis..... | 29 |
| 3.2.3 | Lokasi Penelitian | 29 |
| 3.3 | Jenis dan Sumber Data Penelitian..... | 30 |
| 3.3.1 | Jenis Data Penelitian | 30 |
| 3.3.2 | Sumber Data Penelitian..... | 30 |
| 3.5 | Metode Penarikan Sampel | 32 |
| 3.6 | Metode Pengumpulan Data..... | 33 |
| 3.7 | Uji Kalibrasi Instrumen | 34 |
| 3.7.1 | Uji Validitas | 34 |
| 3.7.2 | Uji Reliabilitas | 36 |
| 3.8 | Metode Pengolahan/Analisis Data | 37 |
| 3.8.2 | Analisis Kuantitatif..... | 38 |
| BAB IV..... | | 41 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | | 41 |
| 4.1 | Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... | 41 |
| 4.1.1 | Sejarah Singkat PT Napolly Sentul | 41 |

| | | |
|--------------------|---|----|
| 4.1.2 | Profil Responden | 42 |
| 4.2 | Analisis Data | 46 |
| 4.2.1 | Motivasi Kerja Karyawan PT Napolly Sentul | 46 |
| 4.2.2 | Kinerja Karyawan PT Napolly Sentul | 54 |
| 4.2.3 | Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Napolly Sentul | 63 |
| 4.3 | Pembahasan dan Intrepretasi | 65 |
| 4.3.1 | Motivasi Kerja Karyawan PT Napolly Sentul | 65 |
| 4.3.2 | Kinerja Karyawan PT Napolly Sentul | 66 |
| 4.3.3 | Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Napolly Sentul | 67 |
| BAB V | | 68 |
| SIMPULAN DAN SARAN | | 68 |
| 5.1 | Simpulan..... | 68 |
| 5.2 | Saran..... | 68 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 69 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1. 1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Napolly Sentul Tahun 2018-2020..... | 2 |
| Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan Produksi Pada PT Napolly Sentul | 3 |
| Tabel 1. 3 Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Napolly Sentul | 4 |
| Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu | 21 |
| Tabel 2. 2 Konstelasi Penelitian | 24 |
| Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Analisa Motivasi Kerja dengan Kinerja karyawan PT Napolly Sentul Bogor | 26 |
| Tabel 3. 2 Krejcie dan Morgan..... | 27 |
| Tabel 3. 3 Kreteria nilai rata-rata indeks | 33 |
| Tabel 4. 1 Karyawan bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan | 46 |
| Tabel 4. 2 Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku | 46 |
| Tabel 4. 3 Karyawan bertanggung jawab pada kesalahan yang dilakukan | 47 |
| Tabel 4. 4 Karyawan memiliki dorongan untuk mencapai prestasi dalam bekerja | 47 |
| Tabel 4. 5 Karyawan memiliki dorongan untuk mencapai prestasi kerja dan bersaing dengan karyawan yang lainnya | 48 |
| Tabel 4. 6 Karyawan memiliki dorongan untuk mencapai suatu jabatan yang lebih tinggi..... | 48 |
| Tabel 4. 7 Karyawan mengharapkan dukungan dari atasan di dalam menyelesaikan setiap pekerjaan..... | 49 |
| Tabel 4. 8 Karyawan mengharapkan dukungan dari perusahaan seperti dukungan moral dan dukungan moril..... | 49 |
| Tabel 4. 9 Setiap karyawan mengharapkan dukungan dan dorongan dari rekan kerja | 50 |
| Tabel 4. 10 Karyawan memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang..... | 50 |
| Tabel 4. 11 Karyawan memiliki dorongan untuk memiliki keahlian di luar tanggung jawabnya..... | 51 |
| Tabel 4. 12 Karyawan memiliki dorongan untuk terus meningkatkan kemampuannya..... | 51 |
| Tabel 4. 13 Hasil Rata-Rata Responden Pada Variabel Motivasi Kerja Karyawan | 52 |
| Tabel 4. 14 Nilai Statistik Motivasi Kerja..... | 53 |
| Tabel 4. 15 Mampu membuat hasil pekerjaan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku | 54 |
| Tabel 4. 16 Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti..... | 55 |
| Tabel 4. 17 Karyawan selalu memberika pekerjaan yang optimal..... | 55 |

| | |
|---|----|
| Tabel 4. 18 Karyawan mampu menyelesaikan target yang diberikan | 56 |
| Tabel 4. 19 Bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan | 56 |
| Tabel 4. 20 Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan | 57 |
| Tabel 4. 21 Pekerjaan bisa diselesaikan dengan tepat waktu..... | 57 |
| Tabel 4. 22 Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efektif | 58 |
| Tabel 4. 23 Mampu menyelesaikan pekerjaan yang sesuai ketentuan yang berlaku dan selalu tepat waktu | 58 |
| Tabel 4. 24 Karyawan selalu taat pada setiap aturan-atruan yang dibuat oleh perusahaan..... | 59 |
| Tabel 4. 25 Aturan yang berlaku dijalankan dengan penuh kesadaran tanpa paksaan..... | 59 |
| Tabel 4. 26 Karyawan memahami dan mengetahui setiap norma dan aturan yang berlaku..... | 60 |
| Tabel 4. 27 Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden | 61 |
| Tabel 4. 28 Statistika Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan | 62 |
| Tabel 4. 29 Hasil Analisis Regresi Seerhana | 63 |
| Tabel 4. 30 Hasil Uji Hipotesis | 64 |
| Tabel 4. 31 Analisis Determinasi | 65 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian | 24 |
| Gambar 4. 1 Jenis Kelamin Responden..... | 42 |
| Gambar 4. 2 Usia Responden | 43 |
| Gambar 4. 3 Masa Kerja Responden | 44 |
| Gambar 4. 4 Tingkat Pendidikan Responden | 45 |
| Gambar 4. 5 Histogram Motivasi Kerja | 54 |
| Gambar 4. 6 Histogram Kinerja Karyawan | 63 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1 Kuesioner..... | 71 |
| Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja..... | 74 |
| Lampiran 3 Hasil Uji Validitas | 77 |
| Lampiran 4 Hasil Uji Relibilitas | 79 |
| Lampiran 5 Frekuensi Jawaban Responden..... | 80 |
| Lampiran 6 Frekuensi Jawaban Responden..... | 81 |
| Lampiran 7 Statistik Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan..... | 85 |
| Lampiran 8 Rtabel..... | 87 |
| Lampiran 9 Analisis Regresi Linier Sederhana | 88 |
| Lampiran 10 Ttabel..... | 89 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Industri furnitur merupakan salah satu sektor yang potensial dikembangkan karena didukung dengan ketersediaan sumber daya alam di dalam negeri. Di kancah global, industri furnitur nasional mampu berdaya saing karena produknya yang inovatif. Menperin menyebutkan, pada triwulan I tahun 2022, kinerja industri furnitur mampu bangkit dan tumbuh positif sebesar 8,04% setelah pada periode yang sama tahun lalu mengalami kontraksi 7,28% karena dampak pandemi Covid-19. Selanjutnya, subsektor industri kayu, barang dari kayu, rotan dan furnitur menyumbangkan sebesar 2,60% terhadap pertumbuhan kelompok industri agro. rtinya, industri furnitur dan kerajinan terbukti memiliki tingkat resiliensi yang tinggi di saat pandemi,” ujarnya. Guna lebih memacu produktivitas dan daya saingnya, Kementerian Perindustrian terus menjaga ketersediaan bahan baku dan mendorong pelaku industri furnitur untuk aktif melakukan inovasi.(Kemenpar, 2022)

Sumber Daya Manusia biasanya dikelola oleh perusahaan atau organisasi untuk mengembangkan perusahaan atau institusi dengan menerapkan seluruh nilai dan budaya perusahaan dengan suatu manajemen tertentu yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Produk yang dihasilkan karyawan tersebut, saat ini menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Salah satu faktor yang mendorong kinerja organisasi adalah motivasi kerja.

PT. Napolly Sentul Bogor adalah salah satu unit dari perusahaan manufaktur dan perdagangan furnitur yang berskala nasional yang berkantor pusat di Sentul-Bogor. PT Perusahaan Group merupakan Induk perusahaan yang menaungi PT Napolly Sentul, dan memiliki hampir 50 pabrik dan cabang penjualan yang tersebar di seluruh Indonesia, mulai dari Medan hingga Jayapura. Beralamatkan di jalan raya Blok M Kawasan Industri Sentul. Perusahaan dalam menjalankan operasionalnya menghadapi berbagai peluang dan ancaman. Ancaman tersebut datang dari dalam dan luar perusahaan.salah satu ancaman yang dihadapi adalah mengenai kinerja karyawan.

Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam meningkatkan kinerja tentu saja harus didorong dengan adanya motivasi dari setia karyawan agar kinerja yang dikeluarkan adalah kinerja yang maksimal.

Saat ini kinerja karyawan di PT Napolly Sentul mengalami kondisi yang fluktuatif. Berikut merupakan hasil penilaian kinerja karyawan dari berbagai departemen yang ada di PT Napolly Sentul disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Napolly Sentul Tahun 2018-2020

| No | Departemen | Rata-Rata Nilai Tahun 2018 | | Rata-Rata Nilai Tahun 2019 | | Rata-Rata Nilai Tahun 2020 | |
|----|-------------------------------|----------------------------|------------|----------------------------|------------|----------------------------|-------------|
| | | Nilai | Kategori | Nilai | Kategori | Nilai | Kategori |
| 1 | Human Resource | 87,8 | Baik | 88,90 | Baik | 90 | Sangat baik |
| 2 | Pemasaran dan Public Relation | 83,7 | Baik | 86,7 | Baik | 89 | Baik |
| 3 | Keuangan dan Accounting | 87,6 | Baik | 89 | Baik | 92,2 | Sangat Baik |
| 4 | Produksi | 88 | Baik | 79,3 | Cukup Baik | 70,44 | Cukup Baik |
| 5 | Logistik | 79,2 | Cukup Baik | 81.34 | Baik | 85 | Baik |
| 6 | Keamanan | 80 | Baik | 81,2 | Baik | 88 | Baik |

Sumber: PT Napolly Sentul, 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan secara rata-rata pada PT Napolly Sentul Tahun 2018-2020. Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa PT Napolly Sentul memiliki kinerja karyawan yang berbeda-beda dari berbagai departemen, seperti departemen yang memiliki nilai baik adalah departemen HR, pemasaran dan *public relation*, keuangan dan *accounting*. Sedangkan untuk departemen yang mendapatkan nilai yang rendah yaitu pada departemen produksi yang menunjukkan dari tahun ke tahunnya mengalami penurunn penilaian kinerja. Oleh karena itu pada penelitian ini penulis mengambil penelitian pada departemen produksi. Dan berikut merupakan hasil penilaian kinerja karyawan bagian produksi disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. 2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Produksi Pada PT Napolly Sentul Tahun 2018-2020

| No | Aspek Penilaian | Rata-Rata Nilai Tahun 2018 | | Rata-Rata Nilai Tahun 2019 | | Rata-Rata Nilai Tahun 2020 | |
|----|-----------------------|----------------------------|-------------------|----------------------------|-------------|----------------------------|-------------------|
| | | Nilai | Kategori | Nilai | Kategori | Nilai | Kategori |
| 1 | Kualitas Hasil Kerja | 89 | Cukup Baik | 76,22 | Baik | 70 | Cukup Baik |
| 2 | Kuantitas Hasil Kerja | 88 | | 78,6 | | 70 | |
| 3 | Kedisiplinan | 90 | | 83,03 | | 70,32 | |
| 4 | Kemandirian | 83,9 | | 87,33 | | 70,22 | |
| 5 | Integritas | 89 | | 70,56 | | 72,11 | |
| 6 | Tanggung Jawab | 85,76 | | 80,1 | | 70 | |
| | Rata-Rata | 88 | | 79,3 | | 70,44 | |

Sumber: PT Napolly Sentul, 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan pada bagian produksi dari tahun ke tahunnya terus mengalami penurunan yang signifikan oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi terhadap penurunan hasil penilaian kinerja tersebut untuk mengetahui faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Menurut Mangkunegara (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan *reality* (*knowledge dan skill*), Faktor motivasi. Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan di PT Napolly Sentul, bahwa menurut pihak manajemen menurunnya kinerja karyawan pada bagian produksi yaitu karena memiliki motivasi yang rendah di dalam menjalankan pekerjaannya, karena banyak karyawan yang bekerja tidak maksimal sehingga banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh para karyawan.

Dan berikut jumlah karyawan yang bekerja pada bagian produksi dilihat dari jenis kelamin karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Jumlah Karyawan Produksi Pada PT Napolly Sentul

| No | Jenis Kelamin Karyawan | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|----|------------------------|----------------|----------------|
| 1 | Laki-laki | 78 | 54,54 |
| 2 | Perempuan | 65 | 45,45 |
| | Jumlah | 143 | 100 |

Sumber: PT Napolly Sentul, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan PT Napolly Sentul berjumlah 143 orang pada bagian produksi, jumlah karyawan laki-laki sebanyak 78 orang atau sebesar 54,54%, dan jumlah karyawan perempuan berjumlah 65 orang dengan persentase 45,45%. Jadi karyawan pada PT Napolly Sentul didominasi oleh karyawan laki-laki.

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Edy, 2018). Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu organisasi. Tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini semakin baik motivasi maka akan semakin baik kinerja dari seorang pegawai.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai kinerja yang baik atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Indikator yang dapat mengukur motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2016) yaitu, tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang, Dan berikut hasil pra survei yang dilakukan pada karyawan bagian produksi:

Tabel 1. 4 Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Napolly Sentul

| Indikator | Pernyataan | Jawaban Selalu (orang) | Jawaban Jarang (orang) | Jawaban Tidak Pernah (orang) | Jumlah (orang) |
|--------------------|---|------------------------|------------------------|------------------------------|----------------|
| Tanggung Jawab | Bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan | 23 | 2 | 0 | 25 |
| Prestasi kerja | Dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah dan waktu yang sudah ditentukan | 10 | 14 | 1 | 25 |
| Peluang Untuk Maju | Mampu melihat peluang untuk dapat meningkatkan | 3 | 17 | 5 | 25 |

| Indikator | Pernyataan | Jawaban Selalu (orang) | Jawaban Jarang (orang) | Jawaban Tidak Pernah (orang) | Jumlah (orang) |
|--------------------------|---|------------------------|------------------------|------------------------------|----------------|
| | level pekerjaan | | | | |
| Pengakuan atas Kinerja | Pemimpin selalu memperhatikan dan memantau pekerjaan yang diselesaikan karyawan | 7 | 13 | 5 | 25 |
| Pekerjaan yang menantang | Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan dapat diselesaikan dengan baik | 6 | 11 | 8 | 25 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan pra survei di atas, dapat dipaparkan bahwa motivasi kerja karyawan berdasarkan survei yang dilakukan kepada 25 orang karyawan pada bagian produksi menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan tidak optimal, hal ini dibuktikan dengan jawaban-jawaban responden yang ada pada pernyataan-pernyataan motivasi kerja pada indikator tanggung jawab sebanyak 2 orang masih lalai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya di dalam pekerjaannya, kemudian pada prestasi kerja sebanyak 14 orang tidak mampu atau jarang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat, pada aspek peluang untuk maju menunjukkan sebanyak 17 orang tidak optimis dalam melangkah ke level pekerjaan yang lebih tinggi, pada aspek pengakuan kerja sebanyak 13 orang menyatakan bahwa pemimpin tidak memberikan pengakuan terhadap kinerja yang sudah diraih dan selanjutnya yaitu pekerjaan yang menantang, sebanyak 11 orang menyatakan jarang memiliki pekerjaan yang menantang atau pekerjaan yang diselesaikan tidak menantang.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang baik akan memperoleh kinerja yang baik, sebaliknya jika karyawan tidak memiliki kinerja yang baik maka tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tidak dapat diandalkan dan kemangkiran kerja. Dalam hal ini tentu saja apabila semakin tinggi karyawan dengan keuasan kerja maka akan semakin tinggi tanggung jawab dalam pekerjaan. Hal ini dapat dilihat bagaimana tanggung jawab pekerjaan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Napolly Sentul Bogor”

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi yang ada bahwa masalah yang ada itu:

1. Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada bagian produksi paling rendah di bandingkan dengan departemen yang lainnya.
2. Penilaian kinerja pada bagian produksi dari tahun ke tahun mengalami penurunan.
3. Hasil pra survei karyawan pada PT Napolly Sentul menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan tidak optimal.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi kerja pada PT Napolly Sentul Bogor?
2. Bagaimana Kinerja karyawan pada PT Napolly Sentul Bogor?
3. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Napolly Sentul Bogor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan/hubungan diantara variabel-variabel penelitian yaitu variabel lingkungan kerja dan variable kepuasan kerja karyawan, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan motivasi kerja pada PT Napolly Sentul Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan kinerja karyawan pada PT Napolly Sentul Bogor.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Napolly Sentul Bogor.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dan masukan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai dan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan secara tepat guna yang berkaitan kinerja karyawan PT Napolly Sentul Bogor.

2. Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia tentang hubungan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan, dan diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang akan datang serta dapat menjadi bahan masukan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan gabungan dua konsepsi yang sangat berbeda. Meskipun keduanya memiliki arti dan pengertian yang tidak sama, akan tetapi dapat bersatu padu membentuk makna baru dalam kemajuan sebuah teori ilmu pengetahuan. Kedua konsepsi tersebut diantaranya adalah konsep tentang Manajemen dan konsep tentang Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut diatas maka bisa dijelaskan bahwa, manusia atau dalam hal ini sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mencapai tujuan dan eksistensi sebuah organisasi. Tentunya untuk mencapai sumber daya manusia yang memadai sehingga terciptanya SDM yang berkualitas, berprestasi, dan loyal diperlukan adanya Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan usaha – usaha yang digunakan untuk dapat memaksimalkan seluruh potensi yang dimiliki dengan cara mengelola dan menggerakkan sumber daya manusia untuk dapat berfikir dan bertindak sesuai yang diinginkan organisasi.

Bintoro dan Daryanto (2017) “Manajemen Sumber Daya Manusia dari segi ilmu adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal”.

Fahmi (2016) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi dan diarahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan, tenaga kerja yang efektif”. Afandy (2018) “Manajemen Sumber Daya Manusia dari segi ilmu adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Berdasarkan pengertian ahli di atas maka manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan mengatur hubungan kerja dan juga peran individu atau sumber data manusia di dalam sebuah perusahaan secara efektif dan juga efisien dengan tujuan agar tercapainya tujuan bersama dari perusahaan dan juga karyawan sebagaimana yang telah disepakati sebelumnya.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia akan berjalan dengan lancar, apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya. Adapun fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut Hasibuan, (2016) fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan;

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi;

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat;

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana;

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan;

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan;

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan;

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan;

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun;

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal;

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila motivasi dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai;

Menurut Erisman dan Arini (2015), fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. Untuk memasok karyawan kepada perusahaan yaitu dengan jumlah yang cukup, memiliki keterampilan yang sesuai dan pada waktu yang sesuai. Proses ini meliputi perencanaan, perekrutan, seleksi, orientasi dan perencanaan berkelanjutan;
2. Untuk membantu meningkatkan kualifikasi dan keterampilan pekerja dengan menyediakan program-program pelatihan dan pengembangan, bantuan pendidikan, pertukaran dan manajemen karir;
3. Untuk memastikan karyawan yang kompeten tetap setia kepada perusahaan dapat melalui program kompensasi dan fasilitas, hadiah, promosi hubungan perusahaan dan pekerja, dan program bantuan karyawan.
4. Untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan efektivitas melalui program insentif, penilaian kerja, kualitas kerja dan program pengembangan perusahaan.
5. Untuk program memberhentikan pekerja ketika tidak konsisten dengan tujuan perusahaan, dengan mempertimbangkan tidak merendahkan martabat pekerja tersebut dimata karyawan lain.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai sukses tujuan organisasi.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam organisasi melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Menurut Sinambela (2016) menjelaskan bahwa tujuan MSDM, yaitu (1) sasaran MSDM, dan (2) organisasi MSDM.

1. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Tantangan ini menegaskan relatif terdapat empat sasaran umum bagi manajemen SDM dan membentuk sebuah kerangka masalah yang sering ditemui dalam organisasi, yaitu :

a. Sasaran Organisasi

Sasaran ini mengenali Manajemen SDM dalam rangka memberikan kontribusi atas efektivitas organisasi. Departemen SDM diciptakan untuk membantu para manajer dalam mencapai sasaran organisasi dan untuk membantu pimpinan yang menyangkut masalah SDM organisasi. Sasaran organisasi meliputi : perencanaan seleksi SDM, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, dan hubungan pekerja.

b. Sasaran Fungsional

Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan organisasi. Sasaran fungsional antara lain meliputi : pengangkatan, penempatan, dan penilaian.

c. Sasaran Sosial

Sasaran ini untuk selalu tanggap secara etis maupun sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan masyarakat dengan terus meminimalkan dampak negatif atas tuntutan tersebut terhadap organisasi. Sasaran sosial meliputi : keuntungan organisasi, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

d. Sasaran Pribadi Pegawai

Sasaran pribadi pegawai untuk membantu para pegawai mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, yang dapat meningkatkan kontribusi individu atas organisasi. Sasaran pribadi pegawai harus mampu ditemukan apabila mereka ingin dipertahankan dan dimotivasi. Akan tetapi, tidak setiap keputusan SDM bisa memenuhi sasaran-sasaran organisasi, fungsional, sosial, dan pribadi di sepanjang waktu . Sasaran pribadi pegawai meliputi : pelatihan dan pengembangan, penilaian, penempatan, kompensasi, serta penugasan.

2. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan dan sasarnya, departemen SDM membantu para pimpinan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan, jumlah dan jenis hak pegawai. Para eksekutif SDM memainkan peran yang semakin penting dalam memediasi organisasi-organisasi lokal maupun global.

1) Kunci Aktivitas SDM

Aktivitas SDM merupakan tindakan yang diambil untuk memberikan dan mempertahankan kinerja kerja yang memadai bagi organisasi. Sejalan dengan perkembangan organisasi, biasanya berbagai upaya dibuat untuk memperkirakan kebutuhan mendatang SDM-nya melalui aktivitas yang dikenal sebagai perencanaan SDM.

2) Tanggung jawab atas Aktivitas SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau Human Resources Management (HRM) adalah pendayagunaan individu untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan. Konsekuensinya adalah manajer pada setiap level harus mencurahkan perhatiannya pada HRM. Artinya, semua manajer mendapatkan sesuatu yang dilakukan melalui usaha orang lain, ini memerlukan HRM efektif. Individu yang berurusan dengan masalah HR menghadapi banyak tantangan, yang berkisar dari angkatan kerja yang berubah secara konstan hingga regulasi pemerintah.

Pendapat lain dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
- 2) Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
- 3) Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
- 4) Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi
- 5) Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
- 6) Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Pemberdayaan SDM melalui Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu kunci dalam menjalankan kegiatan organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen

Sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Menurut Hasibuan (2016), peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- 8) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Lain halnya menurut Chairina (2019), peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Perencanaan SDM (*Man Power Planning*)
- 2) Rekrutment & Seleksi (*Recruitment & Selection*)
- 3) Manajemen Prestasi (*Performance Management*)
- 4) Pelatihan & Pengembangan (*Training & Development*)
- 5) Manajemen Reward (*Reward Management*)
- 6) *Career Development & Retention*
- 7) Kesehatan, Keselamatan & Kepuasan Kerja
- 8) Motivasi, Komunikasi & Konsultasi
- 9) Konflik Organisasi, Serikat Pekerja, UU Ketenagakerjaan

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Peran SDM terbilang penting, yakni menentukan faktor produksi, membangun serta mengembangkan perusahaan. Jika tidak ada SDM yang mumpuni dan memadai, pastinya secara otomatis perusahaan akan gagal meraih tujuan yang ingin dicapai.

2.1.5. Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sihombing, Gultom dan Sidjabat (2015) terbagi menjadi empat yaitu :

1. Pendekatan SDM, Pendekatan sumber daya manusia (SDM) merupakan pendekatan yang menekankan pada pengelolaan dan pendayagunaan yang memperhatikan hak azasi manusia;
2. Pendekatan Manajerial, Pendekatan manajerial merupakan pendekatan yang menekankan pada tanggungjawab menyediakan dan melayani kebutuhan sumber daya manusia departemen lain;
3. Pendekatan Sistem, Pendekatan sistem merupakan pendekatan yang menekankan pada tanggungjawab subsistem dalam organisasi;
4. Pendekatan Proaktif, Pendekatan proaktif merupakan pendekatan yang menekankan pada kontribusi terhadap karyawan, manajer, dan organisasi dalam memberikan pemecahan masalah.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017), pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu :

1. Pendekatan Mekanis
Mekanisasi (otomatisasi) adalah mengganti peranan tenaga kerja manusia dengan tenaga mesin untuk melakukan pekerjaan. Penggantian ini didasarkan kepada pertimbangan ekonomis, kemanusiaan, efektivitas, dan kemampuan yang lebih besar dan lebih baik.
Pendekatan mekanis ini menitikberatkan analisisnya kepada spesialisasi, efektivitas, standarisasi, dan memperlakukan karyawan sama dengan mesin. Spesialisasi semakin mendalam dan pembagian kerja semakin mendetail sebagai akibat perkembangan perusahaan dan kemajuan teknologi canggih. Dalam hal ini seorang pekerja hanya mengerjakan satu jenis pekerjaan saja. Keuntungan spesialisasi ini yakni, pekerja semakin terampil dan efektivitas semakin besar. Sedangkan kelemahannya adalah pekerjaan akan membosankan para pekerja, mematikan kreativitas, dan kebanggaan mereka dalam bekerja semakin berkurang.
2. Pendekatan Paternalis
Pada pendekatan paternalis (*pattern approach*), manajer dalam mengarahkan bawahannya bertindak seperti bapak terhadap anak-anaknya. Para bawahan diperlakukan dengan baik, fasilitas-fasilitas diberikan, bawahan dianggap sebagai anak-anaknya.
Kelemahan dari pendekatan ini adalah mengakibatkan karyawan menjadi manja, malas, sehingga produktivitas kerjanya menurun. Akhirnya laba perusahaan berkurang bahkan perusahaan bisa

mengalami kerugian dan kelangsungan hidupnya terancam. Hal ini mendorong timbulnya pendekatan sistem sosial.

3. Pendekatan Sistem Sosial

Pendekatan sistem sosial ini memandang bahwa organisasi atau perusahaan adalah suatu sistem yang kompleks yang beroperasi dalam lingkungan yang kompleks yang bisa disebut sebagai sistem yang ada di luar.

Pada hal ini manajer mengakui dan menyadari bahwa tujuan organisasi perusahaan baru akan tercapai jika terbina kerja sama yang harmonis antara sesama karyawan, bawahan dengan atasan, serta terjadi interaksi yang baik diantara semua karyawan. Pemikiran ini didasarkan pada adanya saling ketergantungan, interaksi, dan keterkaitan antara sesama karyawan.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa pendekatan manajemen sumber daya manusia harus diterapkan secara efektif dan selektif pendekatan mana yang paling tepat untuk mengatasi masalah yang dihadapi. Pendekatan yang paling efektif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motif atau motivasi berasal dari kata Latin *moreve* yang berarti dorongan dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku (Notoatmodjo,2007). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dikutip dalam Kompri (2016) disebutkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

Supriyono (2016), “Motivasi atau motif adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”

Afandi (2018) “Motivasi merupakan kekuatan, dorongan, kebutuhan, tekanan dan mekanisme psikologis dari akumulasi faktor-faktor internal dan eksternal” Makmum (2017), Motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari atau tidak disadari

Berdasarkan definisi yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan seseorang yang mempengaruhi semangat, arah dan kegigihan perilaku yang dimilikinya sehingga perilaku tersebut menjadi penuh energy, terarah dan bertahan lama dalam usaha mencapai tujuan yang diidnginka berdasarkan akumulasi dari faktor-faktor internal dan eksternal.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Lestari (2015) mengungkapkan bahwa motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Faktor Fisik/ Ektrinsik
Motivasi di dalam diri individu yang mendorong untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan fisik seperti kebutuhan jasmani, raga, materi, benda, atau berkaitan dengan alam. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi lingkungan dan kondisi seseorang, meliputi kondisi fisik lingkungan, keadaan atau kondisi kesehatan, umur, dan sebagainya. Faktor ini juga dapat bersumber dari kondisi sosial, tekanan dan regulasi keorganisasian.
- b. Faktor Herediter
Motivasi dapat pula dipengaruhi oleh faktor herediter atau pembawaan dari keturunan individu
- c. Faktor Intrinsik Seseorang
Motivasi yang berasal dari dalam dirinya sendiri biasanya timbul dari perilaku yang dapat memenuhi kebutuhan dirinya, sehingga menimbulkan kepuasan dari apa yang sudah dilakukan. Faktor intrinsik dapat pula disebut sebagai akumulasi aspek-aspek internal individu, seperti kepribadian, intelegensi, ciri-ciri fisik, kebiasaan, kesadaran, minat, bakat, kemauan, spirit, antusiasme, dan sebagainya.
- d. Fasilitas
Motivasi yang timbul karena adanya kenyamanan dan segala yang memudahkan dengan tersedianya sarana-sarana yang dibutuhkan.

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa factor yang mempengaruhi motivasi kerja terbagi 2 yaitu factor intrinsik yang berasal dari diri manusia dan yang kedua adalah factor ekstrinsik.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow (2014) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Rasa Aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Hamzah (2017) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan
2. Prestasi yang di capai
Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.
3. Pengembangan diri
Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju
4. Kemandirian dalam Bertindak
Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2016) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju Keinginan
mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan
mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
2. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.

3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan

Achmad Fawaid dan Maufur (2017:56), menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisik:
 - a. Pemberian bonus
 - b. Uang makan
 - c. Uang transport
 - d. Fasilitas perumahan
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan:
 - a. Tunjangan kesehatan
 - b. Asuransi kecelakaan
 - c. Perlengkapan keselamatan kerja
3. Kebutuhan sosial :
 - a. Teman
 - b. Interaksi
4. Kebutuhan akan penghargaan :
 - a. Penghargaan diri
 - b. Pengakuan akan prestasi
5. Kebutuhan perwujudan diri indikatornya adalah kemampuan keterampilan potensial optimal

Berdasarkan teori-teori yang dipaparkan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa indikator dari motivasi adalah, kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri , tanggung jawab pekerjaan, prestasi atau penetapan tujuan, kebutuhan, kepuasan, keadilan dan pengembangan diri.

2.2.5 Teori-Teori Motivasi Kerja

1) Teori Motivasi menurut Hasibuan (2016) dibagi menjadi 2 kelompok yaitu

1. Teori kepuasan

Teori ini memusatkan perhatian pada faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya.

Teori kepuasan antara lain: a.

2. Teori motivasi klasik

F.W.Taylor mengatakan teori ini merupakan teori motivasi kebutuhan tunggal. Manusia mau bekerja giat agar mendapatkan imbalan materi dari hasil pekerjaannya berbentuk uang atau barang.

2) Teori Abraham Maslow

Menurut Abraham Maslow (2016) mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's *Need Hierarchy Theory*.

a) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang /hierarki, yakni:

i) *Physiological needs* (Kebutuhan fisik dan biologis) *Physiological needs* yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara .

ii) *Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan) *Safety and security needs* adalah keebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

iii) *Affiliation or acceptance needs orbelongingness* (kebutuhan social) *Affiliation or acceptance needs or belongingness* adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

iv) *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan atas prestasi) *Esteem or status needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

v) *Self actualization* (aktualisasi diri) *Self actualization* adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

3) Teori Herzberg

Teori Herzberg berpendapat bahwa orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu:

a) Kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan. Faktor kesehatan dibutuhkan secara terus menerus karena kebutuhan ini setelah terpenuhi akan kembali ketitik nol.

b) Faktor pemeliharaan yang menyangkut psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi keberhasilan, penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi yang baik dan dapat menghasilkan prestasi yang baik pula.

- c) Teori Proses Teori proses yaitu teori yang menguraikan dan menganalisis, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu. Teori yang termasuk ke dalam teori proses yaitu:
- d) Teori harapan Teori harapan ini merupakan teori yang mendasar yaitu ada tiga konsep penting yang di kemukakan oleh Vroom, yaitu:
 - i) Harapan yaitu kesempatan yang diberikan karena perilaku.
 - ii) Nilai yaitu hasil dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai bagi setiap individu tertentu.
 - iii) Pertautan yaitu persepsi dari individu bahwa hasil dari tingkat pertama akan di tautkan dengan hasil yang kedua.
 - iv) Teori keadilan Teori keadilan ini dapat memotivasi kerja seseorang karena dengan adanya penilaian dan penghargaan harus dilakukan secara objektif.
- e) Teori pengukuhan Teori ini berdasarkan dengan prestasi seseorang dalam melakukan tugas dan dipertahankan kemudian akan diberikan kompensasi. Dalam penelitian ini, menggunakan teori motivasi menurut teori Maslow yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Moeherionto (2016) Menurut *oxfoord dictionary*, kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Moeheriono (2017), menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujmuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.”

Menurut Sinambela (2016), kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.”

Menurut Harsuko (2015), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.”

Berdasarkan definisi yang sudah dipaparkan oleh para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut beberapa ahli: kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan pada 3 (tiga) kelompok yaitu kompensasi individu, orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Robbins dan Judge (2016)

1. Kompensasi individu Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang mempengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat di kelompokkan dalam 6 (enam) golongan yaitu.
 - a) Kemampuan dan keterampilan kerja
 - b) Keahlian. Yang menggambarkan tentang kerja karyawan berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada orang yang lain di bidang yang sama.
 - c) Kebutuhan yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan pada hal-hal yang menggerakkan karyawan pada aktivitas-aktivitas dan menjadi dasar alasan berusaha.
 - d) Tanggung jawab yang menggambarkan tentang kinerja karyawan berdasarkan keadaan wajib menanggung terhadap tugas-tugasnya.
 - e) Latar belakang. Yang menggambarkan tentang kinerja karyawan dilihat dari titik tolak masa lalunya yang memberikan pemahaman kepada pekerjaannya apa yang ingin dia lakukan.
 - f) Etos kerja. Yang menggambarkan kinerja karyawan berdasarkan sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem organisasi orientasi nilai budaya terhadap kinerja.
 - g) Faktor dukungan organisasi kondisi dan syarat kerja.

Setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian yang dimaksud disini adalah untuk memberi kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran tersebut. Sedangkan penyediaan sarana dan alat kerja langsung mempengaruhi kinerja setiap orang, penggunaan peralatan dan teknologi maju sekarang ini bukan saja dimaksudkan untuk

meningkatkan kinerja, akan tetapi juga dipandang untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan kerja.

c. Faktor psikologis Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi.

Sedangkan menurut pandangan Mangkuenegara (2016), kinerja (*performance*) di pengaruhi oleh tiga faktor:

- (1) faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
- (2) faktor psikologis, terdiri dari persepsi *attitude* (sikap), *personality*, pembelajaran, motivasi.
- (3) faktor organisasi, terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, pengkargaan, struktur *job design* Mangkuenegara (2016), Perusahaan penting untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat mengambil langkah untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya dengan langkah mengikut sertakan karyawan ke pelatihan-pelatihan tertentu faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya adalah bagaimana kondisi fisik tempat bekerj, pertan dan materi, waktu untuk bekerja pengawasan dan pelatuhan, desain organisasi dan iklim organisasi. (Adisty. 2013 : 2.Vol. 02 No. 1)

Berdasarkan faktor-faktor dari kinerja adalah kompensasi atau faktor individual terdiri dari keterampilan, keahlian kebutuhan dan tanggung jawab , faktor dukungan organisasi dan faktor psikologi dapat disimpulkan bahwa faktor individu secara psikologis yang normal memiliki integritas antara fungsi psikis dan fisiknya dengan adanya integritas yang tinggi maka individu tersebut memiliki konsentrasi yang baik.

2.3.4 Penilaian Kinerja

Kinerja dapat di ukur dan di ketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang telah di tetapkan oleh organisasi. oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang di tetapkan dalam pengukuran, maka pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat di ketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilan.

Pengukur atau penilaian kinerja mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang suatu kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa termasuk informasi atas efisiensi serta efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. (Moeharianto, 2012) .

Penilaian kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standart dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan karyawan, evaluasi kinerja dan penilaian hasil. Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelolah upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan individual. Sebagaimana besar penilaian adalah tidak konsisten hanya berorientasi pada jangka pendek, subjektif dan berguna hanya untuk mengidentifikasi karyawan yang bekerja sangat baik atau sangat buruk, penilaian kinerja yang dilakukan dengan buruk akan membawa hasil yang mengecewakan untuk semua pihak yang terkait, tetapi tanpa menilai kinerja formal akan membatasi pilihan pemberi kerja yang berkaitan dengan pendisiplinan dan pemecatan

Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Menurut Dessler (2015), ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

- a) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran
- b) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
- c) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
- d) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya diandalkan dan ketepatan waktu
- e) *Cooperative* Penilaian responden tentang kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi)..
- f) Inisiatif Penilaian responden tentang semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- g) *Personal quality*. Penilaian responden tentang kepribadian, keramahmataman dan integritas pribadi. (Dessler. 2015)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses yang terdapat dalam organisasi untuk mengukur dan mengevaluasi seberapa baik pekerjaan yang dilakukan. Terdapat faktor yang yang dinilai yaitu: prestasi kerja, kuantitas kerja, kepemimpinan, kedisiplinan, *cooperative*, inisiatif, dan *personal quality* . Penilaian kinerja dalam rangka untuk mengembangkan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap individu sebagai sumber daya manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pemimpin organisasi yang bersangkutan.

2.3.5 Indikator Kinerja

Indikator menurut Edison dkk 2016, menyatakan bahwa indicator terbagi menjadi 4, yaitu:

- 1) Target.
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan atau jumlah uang yang dihasilkan dan yang telah ditentukan.
- 2) Kualitas.
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kunci dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
- 3) Waktu penyelesaian. Penyelesaian secara tepat waktu membuat kepercayaan semakin tinggi karena bisa diandalkan.
- 4) Taat asas.
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan

Menurut Dharma dalam Zaputri dkk., (2017) bahwa kinerja pegawai itu dapat diukur dengan tiga (3) indikator, yaitu:

- 1) Kuantitas Kerja
Pengukuran kinerja melalui kuantitas kerja yaitu dengan melihat jumlah pekerjaan yang dapat dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan target atau tidak mencapai target.
- 2) Kualitas Kerja
Pengukuran kinerja dengan kualitas yaitu dengan melihat hasil kerja sudah sesuai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
Ketepatan waktu yaitu hasil kinerja pegawai sudah memenuhi target waktu yang diharapkan atau dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Suranto (2016) menyebutkan standar kinerja seseorang dalam perusahaan dapat dilihat dari 3 indikator, yaitu:

1. Kualitas Kerja
Kualitas tingkat dimana proses atau hasil dari kegiatan yang sempurna dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara yang ideal atau sesuai atau menyelesaikan sesuatu dengan tujuan yang ditetapkan
2. Kuantitas Kerja
Hasil dari pekerjaan yang dapat di ukur dengan nilai dan terlihat
3. Ketepatan Waktu
Tingkat dimana kegiatan diselesaikan atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

Dari indikator-indikator tersebut penulis menyimpulkan bahwa karyawan yang baik adalah yang memenuhi indikator kinerja, indikator kinerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu penyelesaian dan taat terhadap asas di tempat kerja.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang terkait dengan hubungan Motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

| No | Nama, Tahun dan Judul penelitian | Variabel | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|----|---|--|-----------------------------------|--|
| 1 | Alisha Maisan Falah (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. XYZ | Motivasi Kerja Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier sederhana | Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh bahwa H1 diterima artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ dengan besaran pengaruh sebesar 31%. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan evaluasi bagi perusahaan dimasa yang akan datang untuk memahami bagaimana kondisi motivasi kerja |
| 2 | Magfirani (2015) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Camming Kabupaten BONE | Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Camming Kabupaten Bone. |
| 3 | Kiki Cahaya Setiawan (2015) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang | Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier sederhana | Pengujian dengan t statistik menunjukkan bahwa nilai thitung (11,257) > ttabel (1,970). Hal tersebut mengindikasikan penolakan Ho yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang ". Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 26,68%. |
| 4 | Noer (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Billing | Motivasi Kerja Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier sederhana | Hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai konstanta a sebesar 23,089 sedangkan nilai motivasi kerjanya (b/koeffisien regresi) sebesar 0,621, sehingga persamaan regresinya yaitu $Y =$ |

| No | Nama, Tahun dan Judul penelitian | Variabel | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|----|---|---------------------------------|-----------------------------------|---|
| | Manajemen Di PT. Haleyora Power | | | $23,089 + 0,621X$. Kata kunci: Motivasi, Kinerja Pegawai. |
| 5 | Ma'ruf (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar | Motivasi Kerja Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier sederhana | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif. |

2.4.2 Kerangka Pemikiran

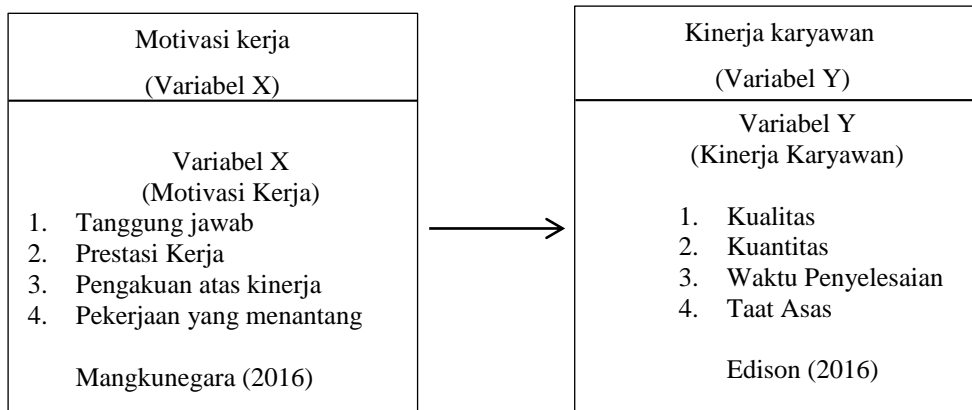
Motivasi atau motif adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka akan semakin kuat untuk berkembang, hal ini tentu saja di pengaruhi beberapa indikator yaitu Kebutuhan Tanggung jawab Pekerjaan Kepuasan Keadilan Penetapan Tujuan, semakin tinggi motivasi maka dorongan untuk berkembang akan semakin baik, hal ini tentu saja akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tuijuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Sebenarnya kinerja merupakan sutu konstruk, dimana banyak para ahli yang masih memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja, seperti yang di kemukakan oleh Edison (2016) indikator pada kinerja karyawan adalah terget pekerjaan, kualitas pekerjaan, waktu pelkasanaan dan ataat akan asa peraturan.

Analisa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan saling mempengaruhi hal ini dapat terlihat apabila motivasi meningkat maka kinerja akan mengalami kenaikan, lalu hal ini dibuktikan pada penelitian yang dilakukan Teni Agustiana (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial

terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka konstelasi penelitian mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara atau jawaban terhadap identifikasi penelitian mengenai hubungan dua variabel atau lebih. Dari uraian latar belakang dan kerangka pemikiran, maka penulis mengemukakan suatu hipotesis sebagai berikut:

Diduga terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Napolly Sentul Bogor

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan peneliti termasuk ke dalam jenis penelitian verifikatif dengan metode *explanatory survey* merupakan metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif korelasional karena berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah kuesioner sehingga dapat diketahui ada tidaknya hubungan atau pengaruh antar variabel yang diteliti.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja sebagai variabel independen (X) dan Kinerja karyawan sebagai variabel Y (dependen).

3.2.2 Unit Analisis

Pada penelitian ini, unit analisis yang digunakan adalah unit analisis individual, dimana data yang dihasilkan didapat dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Napolly Sentul Bogor yang berjumlah 143 karyawan.

3.2.3 Lokasi Penelitian

PT. Napolly Sentul Bogor adalah salah satu unit dari perusahaan manufaktur dan perdagangan furnitur yang berskala nasional yang berkantor pusat di Sentul-Bogor.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data dapat dipisahkan menjadi data kualitatif dan data kuantitatif

- 1) Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, FGD, wawancara atau berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti.
- 2) Data kuantitatif adalah data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yaitu sebagai berikut:

- 1) Data Primer

Adalah data yang diperoleh dari peneliti langsung dari alat analisis yaitu individu/orang dalam perusahaan/instansi/organisasi, kelompok individu

atau dari perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti yaitu karyawan PT Napolly Sentul Bogor

2) Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, tetapi diperoleh dari penyedia data seperti media masa, perusahaan penyedia data, bursa efek, data yang digunakan peneliti dalam penelitian sebelumnya, data yang disediakan pada *statistic*, *software*, dan sebagainya. Dalam hal ini data diperoleh dari penyedia data yaitu PT Napolly Sentul Bogor dan bahan pustaka lain seperti buku, jurnal dan penelitian-penelitian terdahulu.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Untuk memudahkan proses analisis, maka penulis mengklasifikasikan variabel-variabel ke dalam dua kelompok, yaitu :

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala Pengukuran |
|--------------------|------------------------|---|------------------|
| Motivasi Kerja (X) | Tanggung Jawab | <ol style="list-style-type: none"> 1) Karyawan bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan 2) Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku 3) Karyawan bertanggung jawab pada kesalahan yang dilakukan | Ordinal |
| | Prestasi Kerja | <ol style="list-style-type: none"> 1) Karyawan memiliki dorongan untuk mencapai prestasi dalam bekerja 2) Karyawan memiliki dorongan untuk mencapai prestasi kerja dan bersaing dengan karyawan yang lainnya 3) Karyawan memiliki dorongan untuk mencapai suatu jabatan yang lebih tinggi | Ordinal |
| | Pengakuan Atas Kinerja | <ol style="list-style-type: none"> 1) Karyawan mengharapkan dukungan dari atasan di dalam menyelesaikan setiap pekerjaan 2) Karyawan mengharapkan dukungan dari perusahaan seperti dukungan moral dan dukungan moril 3) Setiap karyawan mengharapkan dukungan dan dorongan dari rekan kerja. | Ordinal |

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala Pengukuran |
|----------------------|--------------------------|--|------------------|
| | Pekerjaan yang menantang | <ol style="list-style-type: none"> 1) Karyawan memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang 2) Karyawan memiliki dorongan untuk memiliki keahlian di luar tanggung jawabnya 3) Karyawan memiliki dorongan untuk memiliki keahlian di luar tanggung jawabnya | Ordinal |
| Kinerja Karyawan (Y) | Kualitas | <ol style="list-style-type: none"> 1) Kualitas Kerja yang dihasilkan sesuai harapan 2) Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti 3) Bekeraja secara maksimal | Ordinal |
| | Kuantitas | <ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu menyelesaikan target yang diberikan 2. Bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan 3. Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan | Ordinal |
| | Waktu Penyelesaian | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan bisa diselesaikan dengan tepat waktu 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efektif 3. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | Ordinal |
| | Taat Asas | <ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan-aturan perusahaan 2. Aturan yang berlaku dijalankan dengan penuh kesadaran tanpa paksaan. 3. Karyawan memahami dan mengetahui setiap norma dan aturan yang berlaku | Ordinal |

3.5 Metode Penarikan Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel pada PT Napolly Sentul bagian produksi yang berjumlah 143 orang responden. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel ini adalah metode *probability sampling*. *Probability sampling* adalah penarikan sampel dengan memberikan peluang yang sama kepada anggota populasi. Setiap anggota atau elemen populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 143 orang. Teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan tabel Krejcie dan Morgan dengan tingkat *error* yang digunakan sebesar 10% atau sekitar 0,1.

Tabel 3. 2 Krejcie dan Morgan

| <i>N</i> | <i>S</i> | <i>N</i> | <i>S</i> | <i>N</i> | <i>S</i> |
|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 10 | 10 | 220 | 140 | 1200 | 291 |
| 15 | 14 | 230 | 144 | 1300 | 297 |
| 20 | 19 | 240 | 148 | 1400 | 302 |
| 25 | 24 | 250 | 152 | 1500 | 306 |
| 30 | 28 | 260 | 155 | 1600 | 310 |
| 35 | 32 | 270 | 159 | 1700 | 313 |
| 40 | 36 | 280 | 162 | 1800 | 317 |
| 45 | 40 | 290 | 165 | 1900 | 320 |
| 50 | 44 | 300 | 169 | 2000 | 322 |
| 55 | 48 | 320 | 175 | 2200 | 327 |
| 60 | 52 | 340 | 181 | 2400 | 331 |
| 65 | 56 | 360 | 186 | 2600 | 335 |
| 70 | 59 | 380 | 191 | 2800 | 338 |
| 75 | 63 | 400 | 196 | 3000 | 341 |
| 80 | 66 | 420 | 201 | 3200 | 346 |
| 85 | 70 | 440 | 205 | 4000 | 351 |
| 90 | 73 | 460 | 210 | 4500 | 354 |
| 95 | 76 | 480 | 214 | 5000 | 357 |
| 100 | 80 | 500 | 217 | 6000 | 361 |
| 110 | 86 | 550 | 226 | 7000 | 364 |
| 120 | 92 | 600 | 234 | 8000 | 367 |
| 130 | 97 | 650 | 242 | 9000 | 368 |
| 140 | 103 | 700 | 248 | 10000 | 370 |
| 150 | 108 | 750 | 254 | 15000 | 375 |
| 160 | 113 | 800 | 260 | 20000 | 377 |
| 170 | 118 | 850 | 265 | 30000 | 379 |
| 180 | 123 | 900 | 269 | 40000 | 380 |
| 190 | 127 | 950 | 274 | 50000 | 381 |
| 200 | 132 | 1000 | 278 | 75000 | 382 |
| 210 | 136 | 1100 | 285 | 100000 | 384 |

Note.—*N* is population size. *S* is sample size.

Berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan di atas bahwa jumlah populasi 143 berada dekat dengan interval 140 dan 150 maka jumlah yang diambil yaitu pada jumlah *N* 140 atau jumlah sampel yang digunakan sebanyak 103 orang karyawan bagian produksi mewakili pada penelitian ini.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan prosedur sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Metode pengumpulan data harus sesuai atau berhubungan dengan masalah serta tujuan penelitian. Metode pengumpulan data ditentukan berdasarkan sumber data, yaitu data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *survei* (Wawancara dan Kuisisioner/Angket) dan metode observasi dengan teknik langsung.

1. Metode survei dengan menggunakan:

a) Wawancara

Metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang mendukung penelitian kepada pihak yang memiliki wewenang untuk memberikan data yang diperlukan oleh peneliti. Peneliti melakukan wawancara di PT Napolly Sentul Bogor.

b) Kuisisioner/Angket

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden langsung yang bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi mengenai Motivasi kerja dengan Kinerja karyawan pada PT Napolly Sentul Bogor kemudian pertanyaan tersebut akan diukur dengan menggunakan Skala Likert.

Menurut Sugiyono (2016), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert maka variabel yang diukur, dijabarkan, menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Menurut Sugiyono (2016), “Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata kemudian diberi skor”. Dari metode pengumpulan data dengan kuisisioner ini maka dibuat tabel skor skala likert:

Tabel 3.2 Skor berdasarkan Skala Likert

| Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja | Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan | Skor |
|--|--|------|
| Sangat Setuju | Selalu | 5 |
| Setuju | Sering | 4 |
| Kurang Setuju | Jarang | 3 |
| Tidak Setuju | Pernah | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | Tidak Pernah | 1 |

2. Metode Observasi dengan menggunakan :

a) Teknik Langsung

Teknik yang digunakan untuk metode observasi ini adalah observasi langsung. Observasi langsung yaitu dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mengobservasi secara langsung kegiatan yang berlangsung di PT Napolly Sentul Bogor.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh bukan secara langsung dari sumbernya. Metode pengumpulan data untuk data sekunder dilakukan dengan cara :

- a. Manual seperti memfotokopi buku, literatur, media massa cetak, laporan dari perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti.
- b. Dan atau mengumpulkan data dengan mengunduh (*men-download*) *e-book*, media massa *online internet* berupa data dari website perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti, data dari instansi/organisasi lain penyedia data, data dalam *statistic software*, dan lain-lain yang diperoleh dengan membeli atau *mendownload* secara gratis. Penelitian ini sumber data sekunder yang dipakai adalah sumber tertulis seperti sumber buku, majalah ilmiah, dan dokumen-dokumen dari pihak yang terkait mengenai Motivasi kerja dan Kinerja karyawan.

3.7 Uji Kalibrasi Instrumen

Uji kualitas data adalah uji yang disyaratkan dalam penelitian dengan instrument kuesioner, tujuannya agar data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Uji ini terdiri atas uji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016), Uji Validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Untuk mencari validitas, harus mengkorelasikan skor dari setiap pertanyaan dengan skor total seluruh pertanyaan.

- Jika nilai $r_{hitung} > 0,3$ maka dinyatakan valid
- Jika nilai $r_{hitung} < 0,3$ maka dinyatakan tidak valid.

Untuk mencari nilai korelasi, maka penulis menggunakan rumus *Pearson Product Moment*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{(N \sum X^2) - (\sum X)^2\} \{(N \sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

- r_{xy} : Koefisien korelasi
N : Jumlah responden
 $\sum X$: Jumlah skor item/*instrument*
 $\sum Y$: Jumlah total skor jawaban

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *product moment* dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) df (n-2) dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,361., hasil uji validitas disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

| No | Butir Pernyataan | r_{hitung} | R_{tabel} | Keterangan | Kesimpulan |
|-------------------------|------------------|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| Motivasi Kerja | | | | | |
| 1 | Pernyataan 1 | 0,809 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,798 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,653 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,681 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 5 | Pernyataan 5 | 0,811 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 6 | Pernyataan 6 | 0,793 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 7 | Pernyataan 7 | 0,744 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 8 | Pernyataan 8 | 0,809 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 9 | Pernyataan 9 | 0,664 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 10 | Pernyataan 10 | 0,687 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 11 | Pernyataan 11 | 0,717 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 12 | Pernyataan 12 | 0,629 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| Kinerja Karyawan | | | | | |
| 1 | Pernyataan 1 | 0,689 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 2 | Pernyataan 2 | 0,813 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 3 | Pernyataan 3 | 0,770 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 4 | Pernyataan 4 | 0,703 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 5 | Pernyataan 5 | 0,670 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 6 | Pernyataan 6 | 0,673 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 7 | Pernyataan 7 | 0,766 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 8 | Pernyataan 8 | 0,727 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 9 | Pernyataan 9 | 0,656 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 10 | Pernyataan 10 | 0,709 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 11 | Pernyataan 11 | 0,374 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 12 | Pernyataan 11 | 0,376 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dari 12 pernyataan pada variabel motivasi kerja semua item dinyatakan valid karena memenuhi kriteria yaitu nilai $R_{hitung} > 0,361$. Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan dengan jumlah item pernyataan yaitu 12 dan semua r_{hitung} memiliki nilai yang lebih besar 0,361 lebih besar dari R_{tabel} , maka semua item pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, karena sesuai dengan kriteria $R_{hitung} > 0,361$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen (alat ukur) di dalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Menurut Sugiyono (2016), reliabilitas instrumen yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Hasil pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi akan mampu memberikan hasil yang terpercaya. Tinggi

rendahnya reliabilitas instrumen ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Jika suatu instrumen dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya yang diperoleh konsisten, instrumen itu reliabel. Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*, yaitu dengan rumus :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma_{t^2}} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : Realibilitas instrumen

k : Banyaknya butir pernyataan

$\sum \sigma_{b^2}$: Jumlah varians butir

σ_{t^2} : Varians total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus berikut:

$$\sigma_{b^2} = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{N}}{N}$$

Keterangan:

σ_{b^2} : Varians butir pertanyaan ke-n (misalnya ke-1, ke-2, dan seterusnya)

$\sum Xi$: Jumlah skor jawaban subjek untuk pertanyaan ke-n

Hasil perhitungan r_{hitung} dibandingkan dengan r_{tabel} pada $\alpha = 10\%$ dengan kriteria kelayakan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti dinyatakan reliabel, dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak reliabel. Uji reliabilitas ini menggunakan perhitungan komputer program SPSS versi 23. Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut:

Tabel 3.4 Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach*

| No. | Interval | Keterangan |
|-----|----------------------|-----------------|
| 1. | $\alpha < 0,6$ | Kurang Reliabel |
| 2. | $0,6 < \alpha > 0,8$ | Cukup Reliabel |
| 3. | $\alpha > 0,8$ | Sangat Reliabel |

Pengujian reliabilitas instrumen variabel dalam penelitian ini menggunakan rumus *cronbach alpha*. Pengolahan data menggunakan SPSS 23 dengan ketentuan hasil dari reliabilitas dibandingkan dengan nilai 0,6. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,920 | 12 |

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,902 | 12 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel motivasi sebesar 0,920 dan variabel kinerja sebesar 0,902. nilai *Cronbach's Alpha* pada kedua variabel berada pada interval ke-tiga atau $s > 0,80$ yang artinya adalah pernyataan pada variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan sangat reliabel.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

Dalam melakukan sebuah penelitian, analisis merupakan bagian penting yang harus seorang peneliti lakukan untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti. Analisis data adalah upaya atau cara untuk mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut bisa dipahami untuk solusi permasalahan, terutama masalah yang berkaitan dengan penelitian.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2016) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif ini terdiri dari *Frequencies*, *Descriptive*, *Explore*, *Crosstabs*, dan *Ratio*. Analisis- analisis tersebut sudah ada pada opsi menu-menu dalam *software* pengelolaan data statistik yang sering digunakan adalah SPSS dengan versi 23.

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran (deskripsi) mengenai suatu data yang tersaji menjadi mudah dipahami dan informatif bagi orang yang membacanya. Dalam penelitian ini analisis diperlukan untuk

mengetahui bagaimana tanggapan responden dari kuesioner yang diajukan kepada karyawan PT Napolly Sentul Bogor Total dari nilai jawaban butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

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

Setelah total tanggapan responden diketahui, langkah selanjutnya yaitu menghitung nilai rata-rata indeks untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

Keterangan:

Tabel 3. 5 Kreteria nilai rata-rata indeks

| Skala | Kriteria Penilaian |
|------------|--------------------|
| 0% - 20% | Sangat Tidak Baik |
| 20% - 40% | Tidak Baik |
| 40% - 60% | Cukup Baik |
| 60% - 80% | Baik |
| 80% - 100% | Sangat Baik |

3.8.2 Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Sederhana

Menurut Sugiyono (2019), analisa linier sederhana dilakukan untuk memprediksi bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor predictor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya,

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda, yaitu teknik analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + e$$

Keterangan:

- Y = Subyek dalam variabel dependen
- a = Konstanta
- β_1 = Koefisien Regresi variabel motivasi kerja
- X = Motivasi Kerja
- Y = Kinerja Karyawan
- e = Standar eror

2. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

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 persentase 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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PT Napolly Sentul

PT Napolly Sentul adalah grup perusahaan manufaktur dan perdagangan furnitur yang berskala nasional yang berkantor pusat di Sentul-Bogor. Perusahaan Group adalah Induk perusahaan yang menaungi PT Napolly Sentul yang memiliki hampir 50 pabrik dan cabang penjualan yang tersebar di seluruh Indonesia. Sebagai sebuah perusahaan yang berskala nasional memiliki banyak pabrik yang sekaligus berperan sebagai jaringan distribusi yang terdiri dari : 39 pabrik yang memproduksi kasur busa dan springbed, 7 pabrik injection plastik, 6 cabang penjualan dan 6 depo distribusi yang tersebar dari Medan sampai Papua.

Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari dukungan dan dedikasi serta loyalitas 8000 karyawan yang ada saat ini. Upaya membangun dan mengembangkan potensi sumber daya manusia dari sisi mentalitas, kemampuan teknis serta manajerial, Perusahaan senantiasa memberikan pelatihan-pelatihan berupa *in-house training*, seminar-seminar dan lainnya agar sumber daya yang ada semakin profesiona

- Visi: perusahaan furnitur yang berkarya unggul dalam berbagi aspek untuk memberikan kepuasan bagi pelanggan, karyawan, pemegang saham, negara dan masyarakat.
- Misi : Perusahaan bertekad menjadi perusahaan furnitur yang memimpin pasar dan memiliki citra positif serta kondusif bagi semua pihak sehingga diakui sebagai aset nasional.
- Nilai-Nilai Perusahaan
 - i) Menunjukkan semangat dan kemauan yang tinggi untuk menghasilkan karya terbaik sehingga memimpin pasar dan unggul dalam setiap aspek bisnis Perusahaan Group.
 - ii) Menunjukkan semangat dan kemauan yang tinggi untuk menghasilkan karya terbaik sehingga memimpin pasar dan unggul dalam setiap aspek bisnis Perusahaan Group.
 - iii) bersikap proaktif dalam menjalin kerja sama yang harmonis dengan pelanggan, mitra usaha, masyarakat, karyawan dan pemegang saham.
 - iv) Menjunjung tinggi kejujuran dan tanggung jawab dalam semua tindakan untuk mencapai tujuan perusahaan.
 - v) Terbuka terhadap perubahan, mau menerima ide-ide baru dan mau mengembangkannya.
 - vi) Fokus terhadap sasaran dengan menghargai pendekatan yang fleksibel.

4.1.2 Profil Responden

Berikut adalah gambaran 103 orang responden bagian produksi di PT Napolly Sentul yang dilihat dari karakteristik sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin berikut gambaran 103 orang responden:



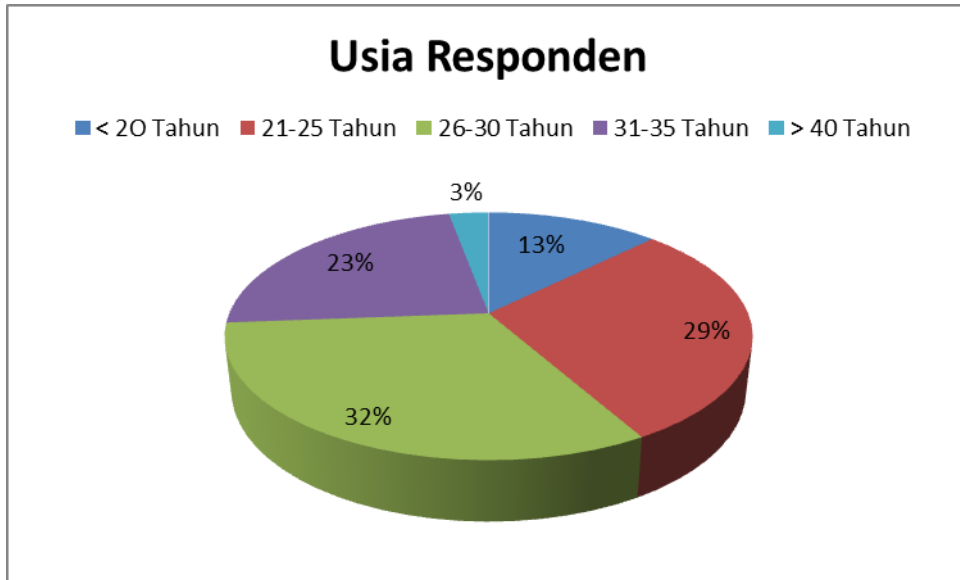
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Gambar 4. 1 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan gambar di atas jumlah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 60 orang atau sekitar 58%, karyawan yang dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 43 orang dengan persentase 42%. Dapat disimpulkan bahwa karyawan laki-laki lebih banyak dari pada karyawan perempuan.

2. Usia Responden

Berikut adalah gambaran 103 responden disajikan pada gambar berikut ini:



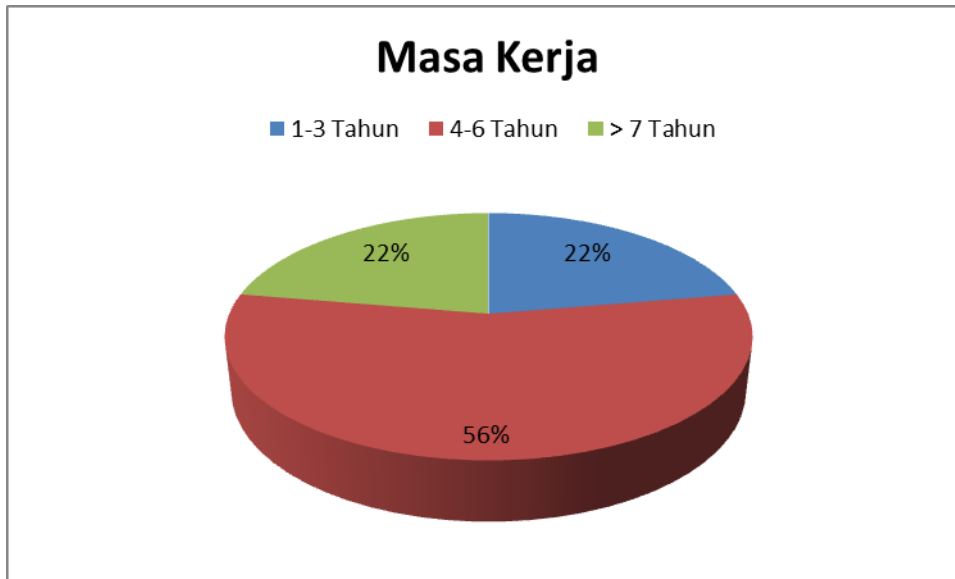
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Gambar 4. 2 Usia Responden

Berdasarkan gambar di atas, diperoleh informasi bahwa karyawan yang bekerja di PT Napolly Sentul yang berusia < 20 tahun berjumlah 13 orang dengan persentase 13%, responden yang berusia 21-25 tahun berjumlah 30 orang dengan persentase 29%, responden dengan usia 26-30 tahun berjumlah 33 orang atau sekitar 32%, responden yang berusia 31-35 tahun berjumlah 23% atau 24 orang dan responden yang berusia > 40 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 3%.

3. Masa Kerja

Berikut merupakan gambaran 103 responden pada penelitian ini:

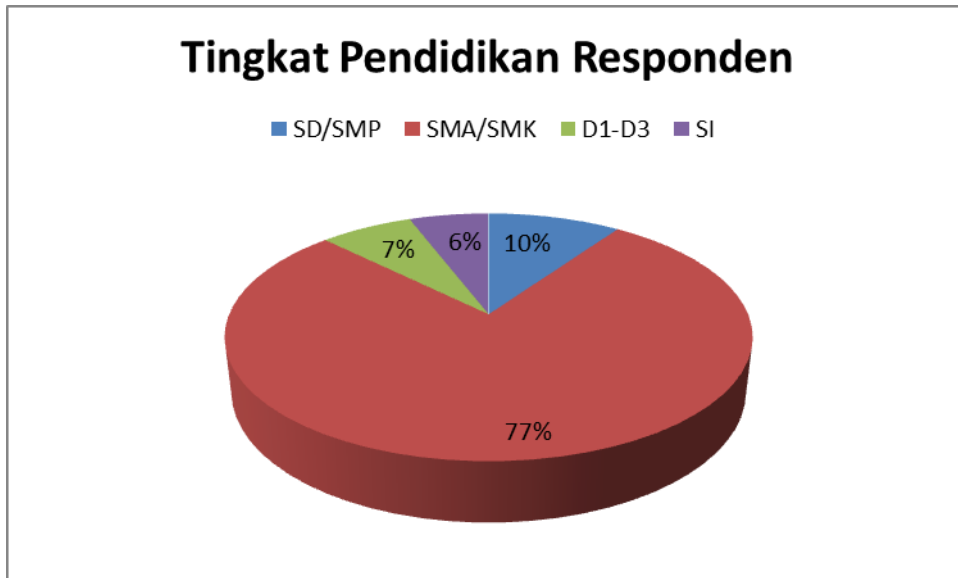


Sumber: Data Primer, diolah 2022

Gambar 4. 3 Masa Kerja Responden

Berdasarkan gambar di atas, diperoleh informasi bahwa masa kerja responden meliputi 1-3 tahun dengan jumlah 22% atau sekitar 23 orang, jumlah karyawan yang memiliki masa kerja 4-6 tahun berjumlah 57 orang atau sekitar 56%, responden yang memiliki masa kerja > 7 tahun dengan jumlah 23 orang atau sekitar 22%. Dapat disimpulkan bahwa masa kerja didominasi oleh karyawan yang bekerja dengan masa kerja 4-6 tahun.

4. Tingkat Pendidikan Responden



Sumber: Data diolah, 2022

Gambar 4. 4 Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan tingkat pendidikan, responden yang memiliki tingkat pendidikan SD/SMP dengan jumlah 10 orang atau sekitar 10%, responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK berjumlah 77% atau sekitar 80 orang, responden yang memiliki tingkat pendidikan D1-D3 berjumlah 7%. Dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan didominasi oleh tingkat pendidikan SMA dan SMK.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Motivasi Kerja Karyawan PT Napolly Sentul

Hasil penyebaran kuesioner kepada 103 responden di PT Napolly Sentul disajikan pada tabel-tabel di bawah ini:

1. Tanggung Jawab

Tabel 4. 1 Karyawan bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Persentase | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Setuju | 4 | 86 | 83,5 | 344 |
| Sangat Setuju | 5 | 17 | 16,5 | 85 |
| Jumlah | | 103 | 100 | 429 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab setuju berjumlah 86 atau sekitar 83,5%, dan responden yang menjawab sangat setuju 17 orang atau 16,5%.

Total tanggapan jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (429) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×103 (Jumlah responden) = 83,30% . Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar %, hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan adalah dapat bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4. 2 Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Persentase | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 11 | 10,7 | 33 |
| Setuju | 4 | 45 | 43,7 | 180 |
| Sangat Setuju | 5 | 47 | 45,6 | 235 |
| Jumlah | | 103 | 100 | 448 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, jumlah responden yang menjawab menjawab kurang setuju 10.7%, responden yang menjawab setuju 43,7%, dan responden yang menjawab sangat setuju 45,6%.

Total tanggapan jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (448) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×103 (Jumlah responden) = 86,99%. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 86,99%, hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Tabel 4. 3 Karyawan bertanggung jawab pada kesalahan yang dilakukan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Persentase | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 4 | 3,9 | 12 |
| Setuju | 4 | 48 | 46,6 | 192 |
| Sangat Setuju | 5 | 51 | 49,5 | 255 |
| Jumlah | | 103 | 100 | 459 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, jumlah responden yang menjawab kurang setuju 3,9%, responden yang menjawab setuju 46,6%, dan responden yang menjawab sangat setuju 49,5%.

Total tanggapan jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (459) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×103 (Jumlah responden)= 8912%. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 89,12%, hasil tersebut menunjukkan bahwa Karyawan bertanggung jawab pada kesalahan yang dilakukan.

2. Prestasi Kerja

Tabel 4. 4 Karyawan memiliki dorongan untuk mencapai prestasi dalam bekerja

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Persentase | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 7 | 6,8 | 21 |
| Setuju | 4 | 44 | 42,7 | 176 |
| Sangat Setuju | 5 | 52 | 50,5 | 260 |
| Jumlah | | 103 | 100 | 457 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab kurang setuju 6,8%, responden yang menjawab setuju 42,7%, dan responden yang menjawab sangat setuju 50,5%.

Total tanggapan jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (457) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×103 (Jumlah responden = 88,73%. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 88,73%, hasil tersebut menunjukkan bahwa Karyawan memiliki dorongan untuk mencapai prestasi dalam bekerja.

Tabel 4. 5 Karyawan memiliki dorongan untuk mencapai prestasi kerja dan bersaing dengan karyawan yang lainnya

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Persentase | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 1,0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 7 | 6,8 | 21 |
| Setuju | 4 | 30 | 29,1 | 120 |
| Sangat Setuju | 5 | 65 | 63,1 | 325 |
| Jumlah | | 103 | 100 | 466 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, jumlah responden yang menjawab sangat tidak setuju 1,0%, responden yang menjawab kurang setuju 6,8%, responden yang menjawab setuju 29,1%, dan responden yang menjawab sangat setuju 63,1%.

Total tanggapan jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (466) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×103 (Jumlah responden) = 90,48%. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 90,48%, hasil tersebut menunjukkan bahwa Karyawan memiliki dorongan untuk mencapai prestasi kerja dan bersaing dengan karyawan yang lainnya

Tabel 4. 6 Karyawan memiliki dorongan untuk mencapai suatu jabatan yang lebih tinggi

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Persentase | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 4 | 3,9 | 12 |
| Setuju | 4 | 44 | 42,7 | 88 |
| Sangat Setuju | 5 | 55 | 53,4 | 275 |
| Jumlah | | 103 | 100 | 375 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab kurang setuju 3,9%, responden yang menjawab setuju 42,7%, dan responden yang menjawab sangat setuju 53,4%.

Total tanggapan jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (375) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×103 (Jumlah responden) = 72,81%. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 72,81%, hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki dorongan untuk mencapai suatu jabatan yang lebih tinggi.

3. Pengakuan Atas Kinerja

Tabel 4. 7 Karyawan mengharapkan dukungan dari atasan di dalam menyelesaikan setiap pekerjaan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Persentase | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 3 | 2,9 | 9 |
| Setuju | 4 | 38 | 36,9 | 152 |
| Sangat Setuju | 5 | 62 | 60,2 | 310 |
| Jumlah | | 103 | 100 | 471 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, jumlah responden yang menjawab kurang setuju 2,9%, responden yang menjawab setuju 36,9%, dan responden yang menjawab sangat setuju 60,2%.

Total tanggapan jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (471) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×103 (Jumlah responden) = 91,45%. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 91,45%, hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan mengharapkan dukungan dari atasan di dalam menyelesaikan setiap pekerjaan .

Tabel 4. 8 Karyawan mengharapkan dukungan dari perusahaan seperti dukungan moral dan dukungan moril

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Persentase | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 5 | 4,9 | 15 |
| Setuju | 4 | 39 | 37,9 | 156 |
| Sangat Setuju | 5 | 59 | 57,3 | 295 |
| Jumlah | | 103 | 100 | 466 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab kurang setuju 4,9%, responden yang menjawab setuju 37,9%, dan responden yang menjawab sangat setuju 57,3%.

Total tanggapan jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (466) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×103 (Jumlah responden)=90,48%. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 90,48%, hasil tersebut menunjukkan bahwa Karyawan mengharapkan dukungan dari perusahaan seperti dukungan moral dan dukungan moril.

Tabel 4. 9 Setiap karyawan mengharapkan dukungan dan dorongan dari rekan kerja

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Persentase | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 5 | 4,9 | 15 |
| Setuju | 4 | 42 | 40,8 | 168 |
| Sangat Setuju | 5 | 56 | 54,4 | 280 |
| Jumlah | | 103 | 100 | 463 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab kurang setuju 4,9%, responden yang menjawab setuju 40,8%, dan responden yang menjawab sangat setuju 54,4%.

Total tanggapan jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (463) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×103 (Jumlah responden) = 89,90%. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 89,90%, hasil tersebut menunjukkan Setiap karyawan mengharapkan dukungan dan dorongan dari rekan kerja.

4. Pekerjaan Yang Menantang

Tabel 4. 10 Karyawan memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Persentase | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Kurang Setuju | 3 | 0 | 0 | 0 |
| Setuju | 4 | 34 | 33,0 | 136 |
| Sangat Setuju | 5 | 69 | 67,0 | 345 |
| Jumlah | | 103 | 100 | 481 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, responden yang menjawab responden yang menjawab setuju 33%, dan responden yang menjawab sangat setuju 67%.

Total tanggapan jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (481) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×103 (Jumlah responden) = 93,33%, Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 93,33%, hasil tersebut menunjukkan bahwa Karyawan memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang.

Tabel 4. 11 Karyawan memiliki dorongan untuk memiliki keahlian di luar tanggung jawabnya

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Persentase | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 1,0 | 2 |
| Kurang Setuju | 3 | 9 | 8,7 | 27 |
| Setuju | 4 | 34 | 33,0 | 136 |
| Sangat Setuju | 5 | 59 | 57,3 | 295 |
| Jumlah | | 103 | 100 | 460 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, jumlah responden yang menjawab tidak setuju 1%, responden yang menjawab kurang setuju 8,7%, responden yang menjawab setuju 33%, dan responden yang menjawab sangat setuju 57%.

Total tanggapan jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (460) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×103 (Jumlah responden) = 89,32%. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 89,32%, hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki dorongan untuk memiliki keahlian di luar tanggung jawabnya.

Tabel 4. 12 Karyawan memiliki dorongan untuk terus meningkatkan kemampuannya

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Persentase | Skor Total |
|---------------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Tidak Setuju | 2 | 1 | 1,0 | 2 |
| Kurang Setuju | 3 | 7 | 6,8 | 21 |
| Setuju | 4 | 28 | 27,2 | 112 |
| Sangat Setuju | 5 | 67 | 65,0 | 335 |
| Jumlah | | 103 | 100 | 470 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel jawaban responden, jumlah responden yang menjawab tidak setuju 1%, responden yang menjawab kurang setuju 6,8%, responden yang menjawab setuju 27,2%, dan responden yang menjawab sangat setuju 65%.

Total tanggapan jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (470) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×103 (Jumlah responden) = 91,26%. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 91,26%, hasil tersebut menunjukkan bahwa Karyawan memiliki dorongan untuk terus meningkatkan kemampuannya.

Tabel 4. 13 Hasil Rata-Rata Responden Pada Variabel Motivasi Kerja Karyawan

| No | Pernyataan | Total Tanggapan Responden % | Rata-Rata Perindikator % |
|---------------------------------|--|-----------------------------|--------------------------|
| Tanggung Jawab | | | |
| 1 | Karyawan bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan | 83,3 | 86,47 |
| 2 | Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku | 86,99 | |
| 3 | Karyawan bertanggung jawab pada kesalahan yang dilakukan | 89,12 | |
| Prestasi Kerja | | | |
| 4 | Karyawan memiliki dorongan untuk mencapai prestasi dalam bekerja | 88,73 | 84 |
| 5 | Karyawan memiliki dorongan untuk mencapai prestasi kerja dan bersaing dengan karyawan yang lainnya | 90,48 | |
| 6 | Karyawan memiliki dorongan untuk mencapai suatu jabatan yang lebih tinggi | 72,81 | |
| Pengakuan atas Kinerja | | | |
| 7 | Karyawan mengharapkan dukungan dari atasan di dalam menyelesaikan setiap pekerjaan | 91,45 | 90,61 |
| 8 | Karyawan mengharapkan dukungan dari perusahaan seperti dukungan moral dan dukungan moril | 90,48 | |
| 9 | Setiap karyawan mengharapkan dukungan dan dorongan dari rekan kerja | 89,9 | |
| Pekerjaan Yang Menantang | | | |
| 10 | Karyawan memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang | 93,33 | 91,3 |
| 11 | Karyawan memiliki dorongan untuk memiliki keahlian di luar tanggung jawabnya | 89,32 | |
| 12 | Karyawan memiliki dorongan untuk terus meningkatkan kemampuannya | 91,26 | |
| | Rata-Rata | 88,09 | |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja karyawan yaitu sebesar 88,09%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT Napolly Sentul sangat baik, tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator pekerjaan yang menantang dengan persentase yaitu

90,61%. Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator prestasi kerja dengan persentase sebesar 84%.

Tabel 4. 14 Nilai Statistik Motivasi Kerja

| Statistics | | |
|----------------|---------|--------|
| Motivasi Kerja | | |
| N | Valid | 103 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 53,73 |
| Median | | 54,00 |
| Mode | | 56 |
| Std. Deviation | | 3,921 |
| Variance | | 15,376 |
| Range | | 17 |
| Sum | | 5534 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

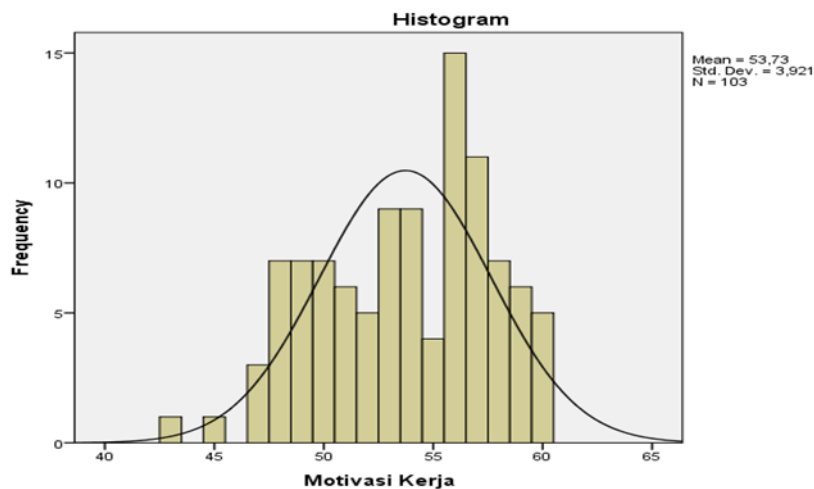
Rata-rata empirik motivasi kerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 53,73, dengan *range* 17 dan total skor sebesar 5534. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT Napolly Sentul, maka hasil pengolahan data statistik deskriptif motivasi kerja karyawan dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

Skor teoritis

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

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

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 46,03 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai $53,73 > 36$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel motivasi kerja (X) dapat dikatakan baik.



Sumber: Data Primer, diolah 2022

Gambar 4. 5 Histrogram Motivasi Kerja

4.2.2 Kinerja Karyawan PT Napolly Sentul

Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Napolly Sentul, maka dapat dilihat tanggapan pimpinan kepada karyawan mengenai variabel kinerja karyawan yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner yang diisi oleh atasan pada departemen produksi pada PT Napolly Sentul disajikan melalui tabel- tabel berikut ini:

1. Kualitas Kerja

Tabel 4. 15 Mampu membuat hasil pekerjaan dengan ketentuan- ketentuan yang berlaku

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Persentase | Skor Total |
|---------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Jarang | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jarang | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Pernah | 3 | 4 | 3,9 | 12 |
| Sering | 4 | 37 | 35,9 | 140 |
| Selalu | 5 | 62 | 60,2 | 310 |
| Jumlah | | 103 | 100 | 462 |

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh atasan kepada para karyawan PT Napolly Sentul, jawaban pernah sebesar 3,9%, jawaban sering sebesar 35,9%, dan jawaban selalu sebesar 60,2%. Dapat disimpulkan bahwa penialain atasan kepada karyawan didominasi oleh jawaban selalu.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (462) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×103 (Jumlah responden) = 89,70%. Hasil total tanggapan responden

yaitu sebesar 89,70% yang artinya bahwa pemimpin memberikan penilaian baik pada Mampu membuat hasil pekerjaan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Tabel 4. 16 Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Persentase | Skor Total |
|---------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Jarang | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jarang | 2 | 1 | 1,0 | 2 |
| Pernah | 3 | 2 | 1,9 | 6 |
| Sering | 4 | 30 | 29,1 | 120 |
| Selalu | 5 | 70 | 68,0 | 350 |
| Jumlah | | 103 | 100 | 478 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh atasan kepada para karyawan PT Napolly Sentul, jumlah jawaban jarang sebesar 1,0%, jawaban pernah sebesar 1,9%, jawaban sering sebesar 29,1%, dan jawaban selalu sebesar 68,0%. Dapat disimpulkan bahwa penialain atasan kepada karyawan didominasi oleh jawaban selalu.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (478) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×103 (Jumlah responden) = 92,81 %. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 92,81% yang artinya bahwa pemimpin memberikan penilaian baik pada pernyataan karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti

Tabel 4. 17 Karyawan selalu memberika pekerjaan yang optimal

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Persentase | Skor Total |
|---------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Jarang | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jarang | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Pernah | 3 | 6 | 5,8 | 18 |
| Sering | 4 | 41 | 39,8 | 164 |
| Selalu | 5 | 56 | 54,4 | 280 |
| Jumlah | | 103 | 100 | 462 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh atasan kepada para karyawan PT Napolly Sentul, jawaban pernah sebesar 5,8%, jawaban sering sebesar 39,8%, dan jawaban selalu sebesar 54,4%. Dapat disimpulkan bahwa penialain atasan kepada karyawan didominasi oleh jawaban selalu.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (462) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×103 (Jumlah responden) = 89,70%. Hasil total tanggapan responden

yaitu sebesar 89,70% yang artinya bahwa pemimpin memberikan penilaian baik pada pernyataan karyawan selalu memberikan pekerjaan yang optimal.

2. Kuantitas Kerja

Tabel 4. 18 Karyawan mampu menyelesaikan target yang diberikan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Persentase | Skor Total |
|---------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Jarang | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jarang | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Pernah | 3 | 6 | 5,8 | 18 |
| Sering | 4 | 41 | 39,8 | 164 |
| Selalu | 5 | 56 | 54,4 | 280 |
| Jumlah | | 103 | 100 | 462 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh atasan kepada para karyawan PT Napolly Sentul, jawaban pernah sebesar 5,8%, jawaban sering sebesar 39,8%, dan jawaban selalu sebesar 54,4%. Dapat disimpulkan bahwa penialain atasan kepada karyawan didominasi oleh jawaban selalu.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (462) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×103 (Jumlah responden) = 89,70%. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 89,70% yang artinya bahwa pemimpin memberikan penilaian baik pada pernyataan Karyawan mampu menyelesaikan target yang diberikan.

Tabel 4. 19 Bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Persentase | Skor Total |
|---------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Jarang | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jarang | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Pernah | 3 | 4 | 3,9 | 12 |
| Sering | 4 | 38 | 36,9 | 152 |
| Selalu | 5 | 61 | 59,2 | 305 |
| Jumlah | | 103 | 100 | 469 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh atasan kepada para karyawan PT Napolly Sentul, jawaban pernah sebesar 3,9%, jawaban sering sebesar 36,9%, dan jawaban selalu sebesar 59,2%. Dapat disimpulkan bahwa penialain atasan kepada karyawan didominasi oleh jawaban selalu .

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (469) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×103 (Jumlah responden) = 91,06%. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 91,06% yang artinya bahwa pemimpin memberikan penilaian baik pada Bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan.

Tabel 4. 20 Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Persentase | Skor Total |
|---------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Jarang | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jarang | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Pernah | 3 | 8 | 7,8 | 24 |
| Sering | 4 | 37 | 35,9 | 148 |
| Selalu | 5 | 58 | 56,3 | 290 |
| Jumlah | | 103 | 100 | 462 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh atasan kepada para karyawan PT Napolly Sentul, jawaban pernah sebesar 7,8%, jawaban sering sebesar 35,9%, dan jawaban selalu sebesar 56,3%. Dapat disimpulkan bahwa penialain atasan kepada karyawan didominasi oleh jawaban selalu .

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (462) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×103 (Jumlah responden) =89,70%. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 89,70% yang artinya bahwa pemimpin memberikan penilaian baik pada Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan.

3. Waktu Penyelesaian

Tabel 4. 21 Pekerjaan bisa diselesaikan dengan tepat waktu

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Persentase | Skor Total |
|---------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Jarang | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jarang | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Pernah | 3 | 5 | 4,9 | 15 |
| Sering | 4 | 42 | 40,8 | 168 |
| Selalu | 5 | 56 | 54,4 | 280 |
| Jumlah | | 103 | 100 | 463 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh atasan kepada para karyawan PT Napolly Sentul, jawaban pernah sebesar 4,9%, jawaban sering sebesar 40,8%, dan jawaban selalu sebesar 54,4%. Dapat disimpulkan bahwa penialain atasan kepada karyawan didominasi oleh jawaban selalu .

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (463) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×103 (Jumlah responden) = 89,70%. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 89,70% yang artinya bahwa pemimpin memberikan penilaian baik pada Pekerjaan bisa diselesaikan dengan tepat waktu.

Tabel 4. 22 Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efektif

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Persentase | Skor Total |
|---------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Jarang | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jarang | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Pernah | 3 | 5 | 4,9 | 15 |
| Sering | 4 | 34 | 33,0 | 136 |
| Selalu | 5 | 64 | 62,1 | 320 |
| Jumlah | | 103 | 100 | 471 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh atasan kepada para karyawan PT Napolly Sentul, jawaban pernah sebesar 4,9%, jawaban sering sebesar 33,0%, dan jawaban selalu sebesar 62,1%. Dapat disimpulkan bahwa penialain atasan kepada karyawan didominasi oleh jawaban selalu .

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (471) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×103 (Jumlah responden) = 91,40%. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 91,40% yang artinya bahwa pemimpin memberikan penilaian baik pada Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efektif.

Tabel 4. 23 Mampu menyelesaikan pekerjaan yang sesuai ketentuan yang berlaku dan selalu tepat waktu

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Persentase | Skor Total |
|---------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Jarang | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jarang | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Pernah | 3 | 8 | 7,8 | 24 |
| Sering | 4 | 37 | 35,9 | 148 |
| Selalu | 5 | 58 | 56,3 | 290 |
| Jumlah | | 103 | 100 | 462 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh atasan kepada para karyawan PT Napolly Sentul, jawaban pernah sebesar 7,8%, jawaban sering sebesar 35,9%, dan jawaban selalu sebesar 56,3%. Dapat disimpulkan bahwa penialain atasan kepada karyawan didominasi oleh jawaban selalu.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (462) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×103 (Jumlah responden) = 89,70%. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 89,70% yang artinya bahwa pemimpin memberikan penilaian baik pada Mampu menyelesaikan pekerjaan yang sesuai ketentuan yang berlaku dan selalu tepat waktu.

4. Taat Asas

Tabel 4. 24 Karyawan selalu taat pada setiap aturan-atruan yang dibuat oleh perusahaan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Persentase | Skor Total |
|---------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Jarang | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jarang | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Pernah | 3 | 3 | 2,9 | 9 |
| Sering | 4 | 35 | 34,0 | 140 |
| Selalu | 5 | 65 | 63,1 | 325 |
| Jumlah | | 103 | 100 | 474 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh atasan kepada para karyawan PT Napolly Sentul, jawaban pernah sebesar 2,9%, jawaban sering sebesar 34,0%, dan jawaban selalu sebesar 63,1%. Dapat disimpulkan bahwa penialain atasan kepada karyawan didominasi oleh jawaban selalu.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (474) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×103 (Jumlah responden) = 92,03%. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 92,03% yang artinya bahwa pemimpin memberikan penilaian pada pernyataan Karyawan selalu taat pada setiap aturan-aturan yang dibuat oleh perusahaan.

Tabel 4. 25 Aturan yang berlaku dijalankan dengan penuh kesadaran tanpa paksaan

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Persentase | Skor Total |
|---------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Jarang | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jarang | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Pernah | 3 | 2 | 1,9 | 6 |
| Sering | 4 | 30 | 29,1 | 120 |
| Selalu | 5 | 71 | 68,9 | 355 |
| Jumlah | | 103 | 100 | 481 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh atasan kepada para karyawan PT Napolly Sentul, jawaban pernah sebesar 1,9%, jawaban sering sebesar 29,1%, dan jawaban selalu sebesar 68,9%. Dapat disimpulkan bahwa penialain atasan kepada karyawan didominasi oleh jawaban selalu.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (481) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×103 (Jumlah responden) = 93,39%. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 93,39% yang artinya bahwa atasan memberikan penilaian baik pada pernyataan karyawan menjalankan aturan yang berlaku dengan penuh kesadaran tanpa paksaan.

Tabel 4. 26 Karyawan memahami dan mengetahui setiap norma dan aturan yang berlaku

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden (Orang) | Persentase | Skor Total |
|---------------|------|--------------------------|------------|------------|
| Sangat Jarang | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Jarang | 2 | 0 | 0 | 0 |
| Pernah | 3 | 5 | 4,9 | 15 |
| Sering | 4 | 37 | 35,9 | 148 |
| Selalu | 5 | 61 | 59,2 | 305 |
| Jumlah | | 103 | 100 | 468 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh atasan kepada para karyawan PT Napolly Sentul, jawaban pernah sebesar 4,9%, jawaban sering sebesar 35,9%, dan jawaban selalu sebesar 59,2%. Dapat disimpulkan bahwa penialain atasan kepada karyawan didominasi oleh jawaban selalu .

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total (468) dibagi dengan skor tertinggi dikali jumlah responden, jumlah skor tertinggi yaitu 5×103 (Jumlah responden) = 90,87%. Hasil total tanggapan responden yaitu sebesar 90,87% yang artinya bahwa pemimpin memberikan penilaian baik pada pernyataan Karyawan memahami dan mengetahui setiap norma dan aturan yang berlaku.

Tabel 4. 27 Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

| No | Pernyataan | Total Tanggapan Respoden % | Rata-Rata Perindikator % |
|---------------------------|---|----------------------------|--------------------------|
| Kualitas | | | |
| 1 | Mampu membuat hasil pekerjaan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku | 89,7 | 90,73 |
| 2 | Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti | 92,81 | |
| 3 | Karyawan selalu memberika pekerjaan yang optimal | 89,7 | |
| Kuantitas | | | |
| 4 | Mampu menyelesaikan target yang diberikan | 89,7 | 90,15 |
| 5 | Bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan | 91,06 | |
| 6 | Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan | 89,7 | |
| Waktu Penyelesaian | | | |
| 7 | Pekerjaan bisa diselesaikan dengan tepat waktu | 89,7 | 90,26 |
| 8 | Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efektif | 91,4 | |
| 9 | Mampu menyelesaikan pekerjaan yang sesuai ketentuan yang berlaku dan selalu tepat waktu | 89,7 | |
| Taat Asas | | | |
| 10 | Karyawan selalu taat pada setiap aturan-atruan yang dibuat oleh perusahaan | 92,03 | 92,09 |
| 11 | Aturan yang berlaku dijalankan dengan penuh kesadaran tanpa paksaan | 93,39 | |
| 12 | Karyawan memahami dan mengetahui setiap norma dan aturan yang berlaku | 90,87 | |
| | Rata-Rata | 90,81 | |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 90,81%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan pada PT Napolly Sentul sangat baik, tanggapan paling besar nilainya adalah indikator kerja sama dengan persentase yaitu 92,09% . Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator kuantitas kerja dengan persentase sebesar 90,15%.

Tabel 4. 28 Statistika Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

| Statistics | | |
|------------------|---------|--------|
| KINERJA KARYAWAN | | |
| N | Valid | 103 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 54,58 |
| Median | | 56,00 |
| Mode | | 60 |
| Std. Deviation | | 4,932 |
| Variance | | 24,324 |
| Range | | 24 |
| Sum | | 5622 |

Sumber: Data Primer, diolah 2022

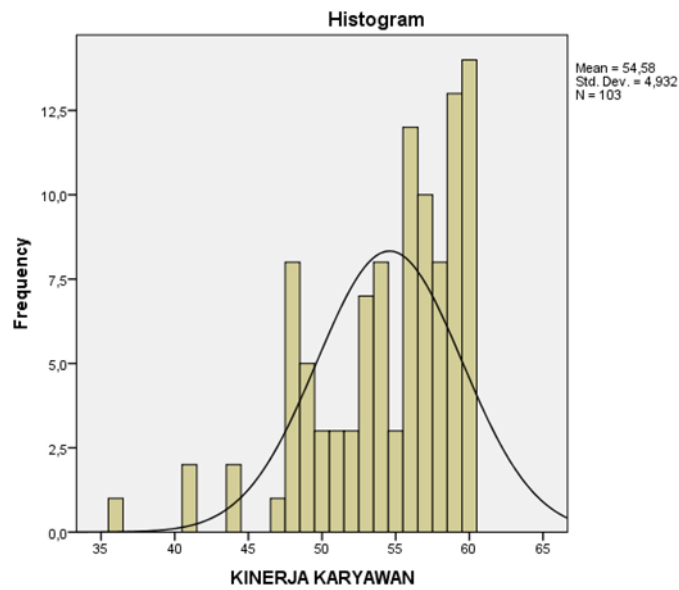
Rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 54,58, dengan *range* 24 dan total skor sebesar 5622. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Napolly Sentul Bogor, hasil pengolahan data statistik deskriptif kinerja karyawan dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

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

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

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 54,58 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai $54,58 > 36$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan baik.

Bahwa Perbedaan pra survei dan hasil akhir itu karena adanya perbedaan waktu selama 1 tahun antara pra survei yang di lakukan pada tahun 2020 dan hasil akhir yang di lakukan pada tahun 2021.



Gambar 4. 6 Histogram Kinerja Karyawan

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Napolly Sentul

Berikut akan dilakukan perhitungan untuk mengetahui pengaruh variabel X terhadap variabel Y, dengan analisis sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. 29 Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 28,091 | 6,202 | | 4,529 | ,000 |
| | Motivasi Kerja | ,493 | ,115 | ,392 | 4,283 | ,000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil di atas diperoleh nilai konstanta pada kolom B. Sehingga dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 28,091 + 0,493 X$$

- Nilai koefisien kinerja karyawan adalah sebesar 0,493X bernilai positif menyatakkan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor variabel motivasi kerja akan meningkatkan variabel kinerja karyawan.

2. Uji Hipotesis (uji t)

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji t guna melihat hubungan antara variabel dependen dan independen secara persial dalam hal ini adalah variabel motivasi kerja (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 30 Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 28,091 | 6,202 | | 4,529 | ,000 |
| Motivasi Kerja | ,493 | ,115 | ,392 | 4,283 | ,000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Nilai t tabel dengan taraf nyata (a) = 5% dan df (n-2) = 103-2 = 101 adalah sebesar 1.98350.

Nilai signifikan variabel motivasi kerja 0.000 dengan menggunakan t tabel dengan taraf nyata db = 103-2= 101 maka thitung > ttabel 4,283 > 1,98350. berarti Ho ditolak dan Ha diterima, atau jika dilihat pada tabel 4.30 nilai sig < dari taraf nyatanya hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Napolly Sentul Bogor.

Tabel 4. 31 Analisis Determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,392 ^a | ,554 | ,145 | 4,560 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Dari output di atas diperoleh nilai koefisien Determinasi atau *R Square* (r^2) adalah 0,554 atau sekitar 55,4%. Jadi besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 55,4%. Sisanya $100\% - 55,4\% = 44,6\%$ dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar motivasi kerja.

4.3 Pembahasan dan Interpretasi

4.3.1 Motivasi Kerja Karyawan PT Napolly Sentul

Motivasi kerja karyawan adalah hal pokok yang harus dimiliki agar karyawan bisa berkontribusi lebih untuk peningkatan kinerja bisnis dan perusahaan. Adanya motivasi kerja, karyawan akan memberikan hasil kerja yang terbaik, bekerja lebih produktif, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Karyawan produksi di PT Napolly Sentul Bogor, bekerja setiap hari selama 8 jam kerja dan 40 jam kerja dalam seminggu, mengerjakan rutinitas yang sama dari hari ke hari, bulan ke bulan. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian produksi, menyatakan bahwa mereka bekerja pada zona nyaman dan terkadang merasa sangat bosan dengan rutinitas sehari-hari yang dikerjakan. Meskipun berbagai kondisi lapangan dihadapi seperti terjadinya kesalahan pada produk yang diproduksi, selisih paham dengan rekan kerja dan lain sebagainya. Namun disisi lain ada tanggung jawab yang dibebankan perusahaan kepada para karyawan sehingga karyawan harus bekerja dengan baik.

Berdasarkan rata-rata tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja karyawan yaitu sebesar 88,09%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT Napolly Sentul sangat baik, tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator pekerjaan yang menantang dengan persentase yaitu 90,61%. Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator prestasi kerja dengan persentase sebesar 84%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja di dalam perusahaan menjadi hal yang paling penting dan harus dipertahankan. Saat motivasi kerja karyawan baik maka setiap karyawan akan bekerja dengan baik. Motivasi kerja karyawan di dalam lingkungan perusahaan pada penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja dan termotivasi pada pekerjaan yang menantang.

4.3.2 Kinerja Karyawan PT Napolly Sentul

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan karena kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi karyawan, dengan kinerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan pekerjaan yang diperoleh tentu akan maksimal.

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 90,81%. Dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan pada PT Napolly Sentul sangat baik, tanggapan paling besar nilainya adalah indikator kerja sama dengan persentase yaitu 92,09% . Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator kuantitas kerja dengan persentase sebesar 90,15%.

Hasil penelitian pada kinerja karyawan di PT Napolly Sentul, menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang harus ditingkatkan adalah kuantitas kerja, karena kuantitas kerja merupakan salah satu aspek dalam menilai kinerja setiap karyawan, Hasil dari observasi lapangan di PT Napolly Sentul, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dari segi kuantitasnya tidak tercapai, banyak target yang tidak terpenuhi oleh karyawan oleh karena itu perusahaan harus benar benar memberikan pengarahan dan mengevaluasi kondisi tersebut dan mengambik keputusan yang paling tepat.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Napolly Sentul

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Napolly Sentul Bogor, persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 28,091 + 0,493 X$. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima, dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,283 > 1,98350$, atau jika dilihat pada tabel 4.30 nilai $sig <$ dari taraf nyatanya berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa uji hipotesis pada penelitian ini diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Napolly Sentul Bogor Hasil analisis determinasi adalah $KD = 55,4\%$ dan sisanya adalah $44,6\%$.

Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan produksi di PT Napolly Sentul Bogor, penelitian ini menunjukkan bahwa 30% kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Saat motivasi kerja karyawan tinggi, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pun akan tinggi.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Teni Agustiana (2019) hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

1. Berdasarkan rata-rata tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja karyawan yaitu sebesar 88,09%, tanggapan responden paling besar nilainya adalah indikator pekerjaan yang menantang dengan persentase yaitu 90,61%. Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator prestasi kerja dengan persentase sebesar 84%. skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai $53,73 > 36$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel motivasi kerja (X) dapat dikatakan baik.
2. Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 90,81%, tanggapan paling besar nilainya adalah indikator kerja sama dengan persentase yaitu 92,09% . Sedangkan nilai rata-rata responden paling terkecil adalah indikator kuantitas kerja dengan persentase sebesar 90,15%. Berdasarkan hasil skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis, dengan nilai $54,58 > 36$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan baik.
3. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Napolly Sentul Bogor, persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 28,091 + 0,493X$. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,283 > 1,98350$, atau jika dilihat pada tabel 4.30 nilai $sig <$ dari taraf nyatanya berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa uji hipotesis pada penelitian ini diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Napolly Sentul Bogor Hasil analisis determinasi adalah $KD = 55,4\%$. Sisanya $100\% - 55,4\% = 44,6\%$ dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar motivasi kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis pada motivasi kerja karyawan, terdapat kelemahan pada indikator prestasi kerja, Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan maka mengadakan program yang dapat meningkatkan prestasi kerja seperti memberi penghargaan berupa sertifikat pada karyawan yang berprestasi setiap bulannya.
2. Berdasarkan analisis pada kinerja karyawan, terdapat kelemahan pada indikator kuantitas kerja karyawan, saran yang dapat diberikan adalah perusahaan mengadakan program pelatihan secara rutin kepada seluruh karyawan yang bekerja dalam rangka meningkatkan kemampuan kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustina. Teni. (2019). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Tunas Mobilindo Parama Jakarta Selatan. *Jurnal. Unsrat*.
- Bayu.(2019). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pt. Fif. *Jurnal. Universitas Pakuan*.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Cetakan 1.
- Chairina. Raden Roro Lia. (2019). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia. (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit). Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dharma, K. (2015). *Metodologi Penelitian Keperawatan*. Jakarta timur: CV. Trans Info Media.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erisman, A & Arini, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dalam – Perspektif Managerial dan Sosial)*, Yogyakarta: Deepublish.
- Fahmi, Irham. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Falah.A. M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. XYZ. *Jurnal [online] Online Vol. 4 No.6 Juni Tersedia di <http://www.e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/417/367>* [Diakses Pada 08 April 2022].
- Hamzah B Uno. (2016) *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis. Dibidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara. P. (2017). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: Refika aditama.
- Muharam. Hari. (2014). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Di Kota Bogor. *Jurnal. Universitas Pakuan*.
- Noer (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Billing Manajemen Di PT. Haleyora Power. *Jurnal [online]* Tersedia di <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/dinamika/article/view/3653> [diakses pada 08 April 2022].
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. 2008b. *Perilaku Organisasi* buku 1 edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Salawang. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Liun Kendage Tahuna Kabupaten Sangihe. *Jurnal [online]*. Vol 7 No.5. dapat diakses di <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/viewFile/21856/21552#:~:text=Berdasarkan%20hasil%20analisis%20bivariat%20ditemukan,pula%20kinerja%20yang%20dihasilkan%20perawat.> Diakses pad [09 Desember 2022].
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, C.K. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEVEL PELAKSANA DI DIVISI OPERASI PT. PUSRI PALEMBANG. *Jurnal [online]* Tersedia di <https://core.ac.uk/download/pdf/267945699.pdf> [Diakses pada 14 April 2022].
- Sihombing. S. & Sidjabat. (2015). *Manajemen Sumber. Daya Manusia Edisi Revisi*. Bogor. In Media.
- Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Supriyono, R. A. (2018). *Akuntansi Keprilakuan*. Gajah Mada University Press.

Ummar Chair (2020)..Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Nirha Jaya Tehnik Makassar. Jurnal [online] Volume 2 No. 1, Juni 2020 Tersedia di <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand/article/view/600> [Diakses 08 April 2022].

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

| | |
|-----------------------|---|
| Nama | = Nova Susanti |
| Tempat, Tanggal lahir | = Bogor, 17 November 1997 |
| Alamat | = Jalan Taman Pagelaran Nila 2 Blok DD3 No.7 Padasuka Ciomas Bogor |
| Agama | = Islam |
| Usia | = 24 Tahun |
| Riwayat Pendidikan | |
| SD | = SDN 03 Babakan Dramaga |
| SMP | = SMP Pelita Ciampea |
| SMA | = SMAN 1 Dramaga |

Bogor, 21 Januari 2022

Nova Susanti

Lampiran 1 Kuesioner



Kuesioner ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan Skripsi mengenai :

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NAPOLLY SENTUL BOGOR

Oleh: Nova Susanti

NPM : 02111 6273

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pakuan
Informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis, terima kasih atas bantuan dan kerja sama Anda.

Petunjuk Pengisian

Isilah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini sesuai dengan penilaian Anda, Untuk pertanyaan pilihan, berilah tanda silang (X) untuk jawaban yang Anda Pilih.

Bagian 1. Profil Responden

| | | | | |
|------------------------------|-------------------|---------------------|--------------------|---------------|
| Nomor Responden: | | | | |
| Jenis Kelamin Responden: | A. Laki-Laku | B. Perempuan | | |
| Tingkat Pendidikan Responden | A. SD D.D3 | B.SMP E. S1 | C.SMA/SLTA F.S2 | |
| Usia Responden | A. < 20 Tahun | B. 21-30 Tahun | C. 31-40 Tahun | D. > 40 Tahun |
| Masa Kerja Responden | A. < 1 Tahun | B. 1-1,5 Tahun | C. 5-10 Tahun | D. > 10 Tahun |
| Status Karyawan | A. Karyawan Tetap | B. Karyawan Kontrak | | |

Berilah tanda (V) pada kolom yang sesuai dengan pilihan Anda berdasarkan keterangan pilihan sebagai berikut :

Keterangan :

| Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja | Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja | Skor |
|--|---|------|
| Sangat Setuju | Selalu | 5 |
| Setuju | Sering | 4 |
| Kurang Setuju | Jarang | 3 |
| Tidak Setuju | Pernah | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | Tidak Pernah | 1 |

Pertanyaan

X Motivasi Kerja

| No. | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|---------------------------------|--|----|---|----|----|-----|
| Tanggung Jawab | | | | | | |
| 1 | Karyawan bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan | | | | | |
| 2 | Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku | | | | | |
| 3 | Karyawan bertanggung jawab pada kesalahan yang dilakukan | | | | | |
| Prestasi Kerja | | | | | | |
| 4 | Karyawan memiliki dorongan untuk mencapai prestasi dalam bekerja | | | | | |
| 5 | Karyawan memiliki dorongan untuk mencapai prestasi kerja dan bersaing dengan karyawan yang lainnya | | | | | |
| 6 | Karyawan memiliki dorongan untuk mencapai suatu jabatan yang lebih tinggi | | | | | |
| Pengakuan Atas Kinerja | | | | | | |
| 7 | Karyawan mengharapkan dukungan dari atasan di dalam menyelesaikan setiap pekerjaan | | | | | |
| 8 | Karyawan mengharapkan dukungan dari perusahaan seperti dukungan moral dan dukungan moril | | | | | |
| 9 | Setiap karyawan mengharapkan dukungan dan dorongan dari rekan kerja | | | | | |
| Pekerjaan Yang Menantang | | | | | | |
| 10 | Karyawan memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang | | | | | |
| 11 | Karyawan memiliki dorongan untuk memiliki keahlian di luar tanggung jawabnya | | | | | |
| 12 | Karyawan memiliki dorongan untuk terus meningkatkan kemampuannya | | | | | |

X Kinerja Karyawan

| No. | Pertanyaan | SL | SR | JR | P | TP |
|-----------------------------|---|----|----|----|---|----|
| Kualitas Kerja | | | | | | |
| 1 | Mampu membuat hasil pekerjaan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku | | | | | |
| 2 | Karyawan melakukan pekerjaan dengan teliti | | | | | |
| 3 | Karyawan selalu memberika pekerjaan yang optimal | | | | | |
| Kuantitas Kerja | | | | | | |
| 4 | Mampu menyelesaikan target yang diberikan | | | | | |
| 5 | Bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan | | | | | |
| 6 | Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan | | | | | |
| Waktu Penyelesaian | | | | | | |
| 7 | Pekerjaan bisa diselesaikan dengan tepat waktu | | | | | |
| 8 | Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efektif | | | | | |
| 9 | Mampu menyelesaikan pekerjaan yang sesuai ketentuan yang berlaku dan selalu tepat waktu | | | | | |
| Kemampuan Kerja sama | | | | | | |
| 10 | Karyawan selalu taat pada setiap aturan-atruan yang dibuat oleh perusahaan | | | | | |
| 11 | Aturan yang berlaku dijalankan dengan penuh kesadaran tanpa paksaan | | | | | |
| 12 | Karyawan memahami dan mengetahui setiap norma dan aturan yang berlaku | | | | | |

Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

| No.Urut | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | XTOTAL |
|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|--------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 49 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 58 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 8 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 53 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 49 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 47 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 13 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 58 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 59 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 47 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 54 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 23 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 57 |
| 25 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 56 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 54 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 53 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 56 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 56 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 52 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 50 |
| 34 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 49 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 53 |
| 36 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 57 |
| 38 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 53 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 53 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 51 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 54 |
| 42 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 56 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 45 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 54 |
| 46 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 54 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 50 |
| 49 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 53 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 53 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 49 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 51 |
| 56 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 57 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 58 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 57 |
| 59 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 54 |
| 60 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 58 |
| 61 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 52 |
| 62 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 54 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 54 |
| 64 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 65 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 55 |
| 66 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 50 |
| 67 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 50 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 49 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 54 |
| 70 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 50 |
| 71 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 51 |
| 72 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 53 |
| 73 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 59 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 50 |
| 75 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 52 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 79 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 57 |
| 80 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 51 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 81 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 52 |
| 82 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 57 |
| 83 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| 84 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 53 |
| 85 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 50 |
| 86 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 53 |
| 87 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 47 |
| 88 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 49 |
| 89 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 91 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 51 |
| 93 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 94 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 95 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 96 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 97 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 98 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |
| 99 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 58 |
| 100 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 101 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 102 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 56 |
| 103 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

| Correlations | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|---------------------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|----------------|
| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | Motivasi Kerja |
| X1 | Pearson Correlation | 1 | ,470** | ,434* | ,420* | ,590** | ,668** | ,683** | 1,000** | ,401* | ,536** | ,676** | ,324 | ,809** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,009 | ,016 | ,021 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,028 | ,002 | ,000 | ,081 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X2 | Pearson Correlation | ,470** | 1 | ,776** | ,432* | ,573** | ,418* | ,317 | ,470** | ,537** | ,524** | ,560** | ,819** | ,798** |
| | Sig. (2-tailed) | ,009 | | ,000 | ,017 | ,001 | ,022 | ,088 | ,009 | ,002 | ,003 | ,001 | ,000 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X3 | Pearson Correlation | ,434* | ,776** | 1 | ,257 | ,345 | ,361* | ,219 | ,434* | ,482** | ,300 | ,457* | ,583** | ,653** |
| | Sig. (2-tailed) | ,016 | ,000 | | ,170 | ,062 | ,050 | ,246 | ,016 | ,007 | ,108 | ,011 | ,001 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X4 | Pearson Correlation | ,420* | ,432* | ,257 | 1 | ,538** | ,593** | ,711** | ,420* | ,356 | ,386* | ,579** | ,288 | ,681** |
| | Sig. (2-tailed) | ,021 | ,017 | ,170 | | ,002 | ,001 | ,000 | ,021 | ,053 | ,035 | ,001 | ,123 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X5 | Pearson Correlation | ,590** | ,573** | ,345 | ,538** | 1 | ,776** | ,678** | ,590** | ,656** | ,648** | ,345 | ,434* | ,811** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,001 | ,062 | ,002 | | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,062 | ,017 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X6 | Pearson Correlation | ,668** | ,418* | ,361* | ,593** | ,776** | 1 | ,874** | ,668** | ,467** | ,484** | ,482** | ,269 | ,793** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,022 | ,050 | ,001 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,009 | ,007 | ,007 | ,150 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X7 | Pearson Correlation | ,683** | ,317 | ,219 | ,711** | ,678** | ,874** | 1 | ,683** | ,336 | ,386* | ,583** | ,163 | ,744** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,088 | ,246 | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,069 | ,035 | ,001 | ,390 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X8 | Pearson Correlation | 1,000** | ,470** | ,434* | ,420* | ,590** | ,668** | ,683** | 1 | ,401* | ,536** | ,676** | ,324 | ,809** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,009 | ,016 | ,021 | ,001 | ,000 | ,000 | | ,028 | ,002 | ,000 | ,081 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X9 | Pearson Correlation | ,401* | ,537** | ,482** | ,356 | ,656** | ,467** | ,336 | ,401* | 1 | ,623** | ,241 | ,377* | ,664** |
| | Sig. (2-tailed) | ,028 | ,002 | ,007 | ,053 | ,000 | ,009 | ,069 | ,028 | | ,000 | ,200 | ,040 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X10 | Pearson Correlation | ,536** | ,524** | ,300 | ,386* | ,648** | ,484** | ,386* | ,536** | ,623** | 1 | ,300 | ,391* | ,687** |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | ,003 | ,108 | ,035 | ,000 | ,007 | ,035 | ,002 | ,000 | | ,108 | ,033 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X11 | Pearson Correlation | ,676** | ,560** | ,457* | ,579** | ,345 | ,482** | ,583** | ,676** | ,241 | ,300 | 1 | ,389* | ,717** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,011 | ,001 | ,062 | ,007 | ,001 | ,000 | ,200 | ,108 | | ,034 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| X12 | Pearson Correlation | ,324 | ,819** | ,583** | ,288 | ,434* | ,269 | ,163 | ,324 | ,377* | ,391* | ,389* | 1 | ,629** |
| | Sig. (2-tailed) | ,081 | ,000 | ,001 | ,123 | ,017 | ,150 | ,390 | ,081 | ,040 | ,033 | ,034 | | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Motivasi Kerja | Pearson Correlation | ,809** | ,798** | ,653** | ,681** | ,811** | ,793** | ,744** | ,809** | ,664** | ,687** | ,717** | ,629** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | KINERJA KARYAWAN |
|------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------------------|
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | ,538** | ,593** | ,711** | ,420* | ,356 | ,386* | ,285 | ,285 | ,414* | ,433* | ,178 | ,689** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,002 | ,001 | ,000 | ,021 | ,053 | ,035 | ,127 | ,127 | ,023 | ,017 | ,347 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y2 | Pearson Correlation | ,538** | 1 | ,776** | ,678** | ,590** | ,656** | ,648** | ,534** | ,273 | ,404* | ,412* | ,136 | ,813** |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,002 | ,144 | ,027 | ,024 | ,473 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y3 | Pearson Correlation | ,593** | ,776** | 1 | ,874** | ,668** | ,467** | ,484** | ,364* | ,218 | ,364* | ,391* | ,079 | ,770** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,009 | ,007 | ,048 | ,247 | ,048 | ,033 | ,679 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y4 | Pearson Correlation | ,711** | ,678** | ,874** | 1 | ,683** | ,336 | ,386* | ,279 | ,132 | ,279 | ,324* | ,005 | ,703** |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,069 | ,035 | ,136 | ,486 | ,136 | ,081 | ,978 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y5 | Pearson Correlation | ,420* | ,590** | ,668** | ,683** | 1 | ,401* | ,536** | ,408* | ,262 | ,262 | ,296* | -,042 | ,670** |
| | Sig. (2-tailed) | ,021 | ,001 | ,000 | ,000 | | ,028 | ,002 | ,025 | ,161 | ,161 | ,113 | ,825 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y6 | Pearson Correlation | ,356 | ,656** | ,467** | ,336 | ,401* | 1 | ,623** | ,509** | ,364* | ,364* | ,391* | ,079 | ,673** |
| | Sig. (2-tailed) | ,053 | ,000 | ,009 | ,069 | ,028 | | ,000 | ,004 | ,048 | ,048 | ,033 | ,679 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y7 | Pearson Correlation | ,386* | ,648** | ,484** | ,386* | ,536** | ,623** | 1 | ,860** | ,558** | ,408* | ,414* | ,071 | ,766** |
| | Sig. (2-tailed) | ,035 | ,000 | ,007 | ,035 | ,002 | ,000 | | ,000 | ,001 | ,025 | ,023 | ,710 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y8 | Pearson Correlation | ,285 | ,534** | ,364* | ,279 | ,408* | ,509** | ,860** | 1 | ,683** | ,524** | ,511** | ,155 | ,727** |
| | Sig. (2-tailed) | ,127 | ,002 | ,048 | ,136 | ,025 | ,004 | ,000 | | ,000 | ,003 | ,004 | ,414 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y9 | Pearson Correlation | ,285 | ,273 | ,218 | ,132 | ,262 | ,364* | ,558** | ,683** | 1 | ,683** | ,653** | ,499** | ,656** |
| | Sig. (2-tailed) | ,127 | ,144 | ,247 | ,486 | ,161 | ,048 | ,001 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,005 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y10 | Pearson Correlation | ,414* | ,404* | ,364* | ,279 | ,262 | ,364* | ,408* | ,524** | ,683** | 1 | ,795** | ,499** | ,709** |
| | Sig. (2-tailed) | ,023 | ,027 | ,048 | ,136 | ,161 | ,048 | ,025 | ,003 | ,000 | | ,000 | ,005 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y11 | Pearson Correlation | ,433* | ,412* | ,391* | ,324* | ,296* | ,391* | ,414* | ,511** | ,653** | ,795** | 1 | ,636** | ,742** |
| | Sig. (2-tailed) | ,017 | ,024 | ,033 | ,081 | ,113 | ,033 | ,023 | ,004 | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| Y12 | Pearson Correlation | ,178 | ,136 | ,079 | ,005 | -,042 | ,079 | ,071 | ,155 | ,499** | ,499** | ,636** | 1 | ,376* |
| | Sig. (2-tailed) | ,347 | ,473 | ,679 | ,978 | ,825 | ,679 | ,710 | ,414 | ,005 | ,005 | ,000 | | ,040 |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |
| KINERJA KARYAWAN | Pearson Correlation | ,689** | ,813** | ,770** | ,703** | ,670** | ,673** | ,766** | ,727** | ,656** | ,709** | ,742** | ,376* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,040 | |
| | N | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 | 30 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 Hasil Uji Relibilitas

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,920 | 12 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,902 | 12 |

Lampiran 5 Frekuensi Jawaban Responden

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,920 | 12 |

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 30 | 100,0 |
| | Excluded ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 30 | 100,0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,902 | 12 |

Lampiran 6 Frekuensi Jawaban Responden

X1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid SETUJU | 86 | 83,5 | 83,5 | 83,5 |
| SANGAT SETUJU | 17 | 16,5 | 16,5 | 100,0 |
| Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

X2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid KURANG SETUJU | 11 | 10,7 | 10,7 | 10,7 |
| SETUJU | 45 | 43,7 | 43,7 | 54,4 |
| SANGAT SETUJU | 47 | 45,6 | 45,6 | 100,0 |
| Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

X3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid KURANG SETUJU | 4 | 3,9 | 3,9 | 3,9 |
| SETUJU | 48 | 46,6 | 46,6 | 50,5 |
| SANGAT SETUJU | 51 | 49,5 | 49,5 | 100,0 |
| Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

X4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid KURANG SETUJU | 7 | 6,8 | 6,8 | 6,8 |
| SETUJU | 44 | 42,7 | 42,7 | 49,5 |
| SANGAT SETUJU | 52 | 50,5 | 50,5 | 100,0 |
| Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

X5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid SANGAT TIDAK SETUJU | 1 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| KURANG SETUJU | 7 | 6,8 | 6,8 | 7,8 |
| SETUJU | 30 | 29,1 | 29,1 | 36,9 |
| SANGAT SETUJU | 65 | 63,1 | 63,1 | 100,0 |
| Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

X6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid KURANG SETUJU | 4 | 3,9 | 3,9 | 3,9 |
| SETUJU | 44 | 42,7 | 42,7 | 46,6 |
| SANGAT SETUJU | 55 | 53,4 | 53,4 | 100,0 |
| Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

X7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid KURANG SETUJU | 3 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| SETUJU | 38 | 36,9 | 36,9 | 39,8 |
| SANGAT SETUJU | 62 | 60,2 | 60,2 | 100,0 |
| Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

X8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid KURANG SETUJU | 5 | 4,9 | 4,9 | 4,9 |
| SETUJU | 39 | 37,9 | 37,9 | 42,7 |
| SANGAT SETUJU | 59 | 57,3 | 57,3 | 100,0 |
| Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

X9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid KURANG SETUJU | 5 | 4,9 | 4,9 | 4,9 |
| SETUJU | 42 | 40,8 | 40,8 | 45,6 |
| SANGAT SETUJU | 56 | 54,4 | 54,4 | 100,0 |
| Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

X10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid SETUJU | 34 | 33,0 | 33,0 | 33,0 |
| SANGAT SETUJU | 69 | 67,0 | 67,0 | 100,0 |
| Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

X11

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TIDAK SETUJU | 1 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| KURANG SETUJU | 9 | 8,7 | 8,7 | 9,7 |
| SETUJU | 34 | 33,0 | 33,0 | 42,7 |
| SANGAT SETUJU | 59 | 57,3 | 57,3 | 100,0 |
| Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

X12

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid TIDAK SETUJU | 1 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| KURANG SETUJU | 7 | 6,8 | 6,8 | 7,8 |
| SETUJU | 28 | 27,2 | 27,2 | 35,0 |
| SANGAT SETUJU | 67 | 65,0 | 65,0 | 100,0 |
| Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

Y1

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Jarang | 4 | 3,9 | 3,9 | 3,9 |
| | Sering | 37 | 35,9 | 35,9 | 39,8 |
| | Selalu | 62 | 60,2 | 60,2 | 100,0 |
| | Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

Y2

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Pernah | 1 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| | Jarang | 2 | 1,9 | 1,9 | 2,9 |
| | Sering | 30 | 29,1 | 29,1 | 32,0 |
| | Selalu | 70 | 68,0 | 68,0 | 100,0 |
| | Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

Y3

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Jarang | 6 | 5,8 | 5,8 | 5,8 |
| | Sering | 41 | 39,8 | 39,8 | 45,6 |
| | Selalu | 56 | 54,4 | 54,4 | 100,0 |
| | Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

Y4

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Jarang | 4 | 3,9 | 3,9 | 3,9 |
| | Sering | 38 | 36,9 | 36,9 | 40,8 |
| | Selalu | 61 | 59,2 | 59,2 | 100,0 |
| | Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

Y5

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Jarang | 8 | 7,8 | 7,8 | 7,8 |
| | Sering | 37 | 35,9 | 35,9 | 43,7 |
| | Selalu | 58 | 56,3 | 56,3 | 100,0 |
| | Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

Y6

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Jarang | 5 | 4,9 | 4,9 | 4,9 |
| | Sering | 42 | 40,8 | 40,8 | 45,6 |
| | Selalu | 56 | 54,4 | 54,4 | 100,0 |
| | Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

Y7

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Pernah | 1 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| | Jarang | 6 | 5,8 | 5,8 | 6,8 |
| | Sering | 37 | 35,9 | 35,9 | 42,7 |
| | Selalu | 59 | 57,3 | 57,3 | 100,0 |
| | Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

Y8

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Jarang | 5 | 4,9 | 4,9 | 4,9 |
| | Sering | 34 | 33,0 | 33,0 | 37,9 |
| | Selalu | 64 | 62,1 | 62,1 | 100,0 |
| | Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

Y9

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Jarang | 8 | 7,8 | 7,8 | 7,8 |
| | Sering | 37 | 35,9 | 35,9 | 43,7 |
| | Selalu | 58 | 56,3 | 56,3 | 100,0 |
| | Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

Y10

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Jarang | 3 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| | Sering | 35 | 34,0 | 34,0 | 36,9 |
| | Selalu | 65 | 63,1 | 63,1 | 100,0 |
| | Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

Y11

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Jarang | 2 | 1,9 | 1,9 | 1,9 |
| | Sering | 30 | 29,1 | 29,1 | 31,1 |
| | Selalu | 71 | 68,9 | 68,9 | 100,0 |
| | Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

Y12

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Jarang | 5 | 4,9 | 4,9 | 4,9 |
| | Sering | 37 | 35,9 | 35,9 | 40,8 |
| | Selalu | 61 | 59,2 | 59,2 | 100,0 |
| | Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

Lampiran 7 Statistik Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Statistics

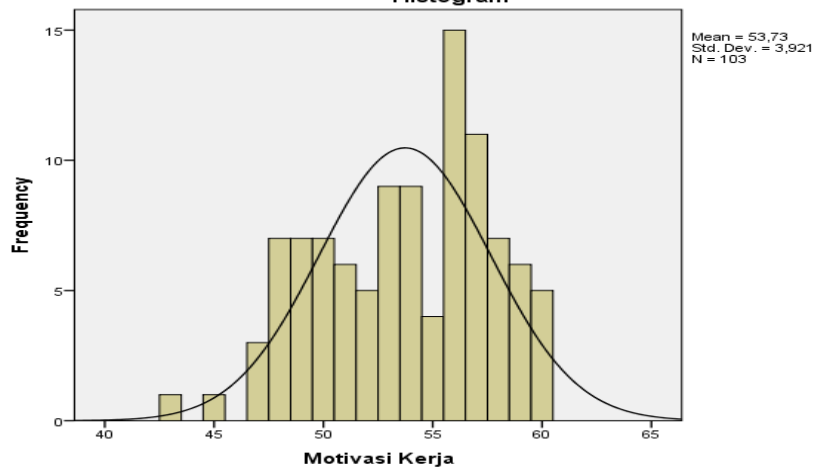
Motivasi Kerja

| | | |
|----------------|---------|--------|
| N | Valid | 103 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 53,73 |
| Median | | 54,00 |
| Mode | | 56 |
| Std. Deviation | | 3,921 |
| Variance | | 15,376 |
| Range | | 17 |
| Sum | | 5534 |

Motivasi Kerja

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 43 | 1 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 45 | 1 | 1,0 | 1,0 | 1,9 |
| 47 | 3 | 2,9 | 2,9 | 4,9 |
| 48 | 7 | 6,8 | 6,8 | 11,7 |
| 49 | 7 | 6,8 | 6,8 | 18,4 |
| 50 | 7 | 6,8 | 6,8 | 25,2 |
| 51 | 6 | 5,8 | 5,8 | 31,1 |
| 52 | 5 | 4,9 | 4,9 | 35,9 |
| 53 | 9 | 8,7 | 8,7 | 44,7 |
| 54 | 9 | 8,7 | 8,7 | 53,4 |
| 55 | 4 | 3,9 | 3,9 | 57,3 |
| 56 | 15 | 14,6 | 14,6 | 71,8 |
| 57 | 11 | 10,7 | 10,7 | 82,5 |
| 58 | 7 | 6,8 | 6,8 | 89,3 |
| 59 | 6 | 5,8 | 5,8 | 95,1 |
| 60 | 5 | 4,9 | 4,9 | 100,0 |
| Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

Histogram



Statistics

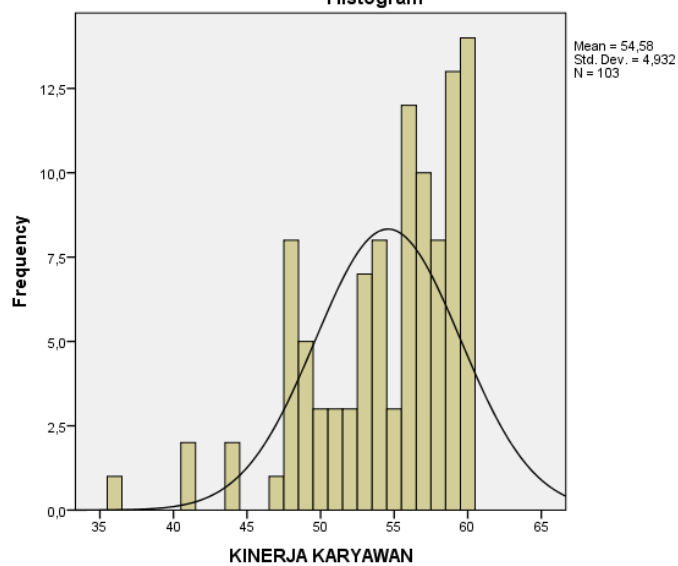
KINERJA KARYAWAN

| | | |
|----------------|---------|--------|
| N | Valid | 103 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 54,58 |
| Median | | 56,00 |
| Mode | | 60 |
| Std. Deviation | | 4,932 |
| Variance | | 24,324 |
| Range | | 24 |
| Sum | | 5622 |

KINERJA KARYAWAN

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid 36 | 1 | 1,0 | 1,0 | 1,0 |
| 41 | 2 | 1,9 | 1,9 | 2,9 |
| 44 | 2 | 1,9 | 1,9 | 4,9 |
| 47 | 1 | 1,0 | 1,0 | 5,8 |
| 48 | 8 | 7,8 | 7,8 | 13,6 |
| 49 | 5 | 4,9 | 4,9 | 18,4 |
| 50 | 3 | 2,9 | 2,9 | 21,4 |
| 51 | 3 | 2,9 | 2,9 | 24,3 |
| 52 | 3 | 2,9 | 2,9 | 27,2 |
| 53 | 7 | 6,8 | 6,8 | 34,0 |
| 54 | 8 | 7,8 | 7,8 | 41,7 |
| 55 | 3 | 2,9 | 2,9 | 44,7 |
| 56 | 12 | 11,7 | 11,7 | 56,3 |
| 57 | 10 | 9,7 | 9,7 | 66,0 |
| 58 | 8 | 7,8 | 7,8 | 73,8 |
| 59 | 13 | 12,6 | 12,6 | 86,4 |
| 60 | 14 | 13,6 | 13,6 | 100,0 |
| Total | 103 | 100,0 | 100,0 | |

Histogram



Lampiran 8 Rtabel

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 1 | 0.9877 | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2 | 0.9000 | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3 | 0.8054 | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4 | 0.7293 | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5 | 0.6694 | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6 | 0.6215 | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7 | 0.5822 | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8 | 0.5494 | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9 | 0.5214 | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10 | 0.4973 | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11 | 0.4762 | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12 | 0.4575 | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13 | 0.4409 | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14 | 0.4259 | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15 | 0.4124 | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16 | 0.4000 | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17 | 0.3887 | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18 | 0.3783 | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19 | 0.3687 | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20 | 0.3598 | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21 | 0.3515 | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22 | 0.3438 | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23 | 0.3365 | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24 | 0.3297 | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25 | 0.3233 | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26 | 0.3172 | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27 | 0.3115 | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28 | 0.3061 | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29 | 0.3009 | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30 | 0.2960 | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |

Lampiran 9 Analisis Regresi Linier Sederhana

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-----------------------------|-------------------|--------|
| 1 | Motivasi Kerja ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,392 ^a | ,154 | ,145 | 4,560 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 381,289 | 1 | 381,289 | 18,340 | ,000 ^b |
| | Residual | 2099,759 | 101 | 20,790 | | |
| | Total | 2481,049 | 102 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 28,091 | 6,202 | | 4,529 | ,000 |
| | Motivasi Kerja | ,493 | ,115 | ,392 | 4,283 | ,000 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

