

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. UNTUNG PRODUKSI CIBINONG**

Skripsi

Diajukan Oleh:

Darwin Sasa Nainggolan
021113375

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2021**

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNTUNG PRODUKSI CIBINONG

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



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

Ketua Program Studi,

(Prof. Dr. Yohanes Indrayanto, Ak., MM., CA)

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. UNTUNG PRODUKSI CIBINONG**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Rabu, Tanggal : 20 / Januari / 2021

Darwin Sasa Nainggolan
021113375

Menyetujui

Ketua Sidang,



(Dr. Chaidir, S.E.,M.M)

Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Edy Sudaryanto, Ak.,MM)

Anggota Komisi Pembimbing



(Angka Priaatna, SE.,MM)

LAMPIRAN KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS PAKUAN

Nomor : /KEP/REK/II/2020
**Tentang : PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER
INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN
INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Darwin Sasa Nainggolan

NPM : 021113375

Judul Skripsi/Tesis Desertasi : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja
Karyawan Pada PT. Untung Produksi Cibinong

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi/Tesis Desertasi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

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

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

Bojor 13 Januari 2021



Darwin Sasa Nainggolan
021113375

©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2021
Hak Cipta dilindungi Undang-undang

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

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

ABSTRAK

DARWIN SASA NAINGGOLAN. NPM 021113375. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Untung Produksi Cibinong. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Di bawah Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Edy Sudaryanto dan Anggota Komisi Pembimbing Angka Priatna. Tahun 2021.

Penulis mengidentifikasi adanya masalah dimana tingkat motivasi yang belum maksimal dimana hasil wawancara kepada beberapa karyawan yang menginginkan jenjang karir dan karyawan tetap. Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan Di PT. Untung Produksi Cibinong. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Untung Prooduksi Cibinong.

Penelitian mengenai Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Untung Produksi Cibinong Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karna untuk mengetahui hubungan anantara variabel yang satu akan mempengaruhi variabel lainnya, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja karyawan pada PT. Untung Produksi Cibinong. Metode analisis data yang digunakan pada peneltian ini adalah analisis deskriptif, analisis uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi *rank spearman*, dan uji hipotesis koefisien korelasi diolah dangan menggunakan SPSS 20.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa antara Motivasi Kerja dengan Kinerja karyawan PT. Untung Produksi Cibinong memiliki hubungan yang positif, kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variabel Motivasi kerja dengan Kinerja karyawan pada PT. Untung Produksi Cibinong dengan koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,579 yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori sedang. Hasil koefisien determinasi diperoleh $KD = 33,52\%$ Artinya Motivasi Kerja memiliki kontribusi/peranan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 33,52%, sedangkan sisanya 66,48% dijelaskan oleh faktor lain diluar Motivasi Kerja. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,0528 > 1,66342$) maka Tolak H_0 dan Terima H_a , artinya terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Jadi terdapat hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Untung Produksi Cibinong untuk dapat meningkatkan Motivasi Kerja untuk karyawannya dengan cara mencari tau apa yang diinginkan dan dibutuhkan oleh setiap karyawannya sehingga dapat memberikan gairah atau semangat kerja guna menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Kata Kunci : *Motivasi kerja, Kinerja Karyawan.*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan hikmat dan kemampuan kepada penulis. Dalam penulisan ini penulis menghadapi berbagai hambatan, tetapi semuanya dapat penulis lalui atas berkat anugerah dan kasih setia-Nya yang begitu besar.

Maksud dan tujuan penulisan penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor. Dalam proposal penelitian ini penulis mengambil judul **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Untung Produksi Cibinong”**.

Dalam penyajian penelitian ini penulis menyadari masih belum mendekati kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan koreksi dan saran yang sifatnya membangun sebagai bahan masukan yang bermanfaat demi perbaikan dan peningkatan diri dalam bidang ilmu pengetahuan. Dalam penyusunan dan penulisan penelitian ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Bibin Rubini, M.Pd., Selaku Rektor Universitas Pakuan.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak. MM. CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., Ca. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., MM, selaku Asisten Program Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Bapak Dr. Drs. Edy Sudaryanto Ak. MM. CA. selaku ketua komisi pembimbing
6. Bapak Angka Priatna SE. MM. selaku anggota komisi pembimbing.
7. Secara khusus yang tersayang kedua orang tua Bapak, mamah, dan Kakak yang selalu memberikan kasih sayang dan mendoakan sehingga penulis dimudahkan dalam penyusunan proposal penelitian ini.
8. Para dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
9. Seluruh staf Tata Usaha dan petugas perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
10. Ibu Ade Farah Dina Selaku Manager PT. Untung Produksi Cibinong dan Ibu Rianti Pratiwi Selaku Finance / accounting PT. Untung Produksi Cibinong Terimakasih telah memberikan izin bantuannya dalam pelaksanaan kegiatan penelitian pada PT. Untung Produksi Cibinong
11. Seluruh karyawan PT. Untung Produksi Cibinong yang telah memberikan kemudahan selama peneliti menjalankan penelitiannya.

12. Tidak lupa untuk teman-teman khususnya teman-teman angkatan 2013 yang sudah membantu, memberikan motivasi juga hiburan pada penulis sehingga termotivasi kembali untuk menyelesaikan penelitian ini.

Atas segala perhatian yang telah diberikan kepada penulis, penulis mengucapkan terima kasih.

Bogor, 13 Januari 2021

Darwin Sasa Nainggolan

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| JUDUL | i |
| LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN | iii |
| LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK | iv |
| LEMBAR HAK CIPTA | v |
| ABSTRAK | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah | 6 |
| 1.2.1. Identifikasi Masalah..... | 6 |
| 1.2.2. Perumusan Masalah | 6 |
| 1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.3.1. Maksud Penelitian..... | 7 |
| 1.3.2. Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.4. Kegunaan Penelitian | 7 |
| 1.4.1. Kegunaan Praktis | 7 |
| 1.4.2. Kegunaan Akademis | 7 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 8 |
| 2.1.1. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 9 |
| 2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 10 |
| 2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 14 |
| 2.2. Motivasi | 15 |
| 2.2.1. Pengertian Motivasi | 15 |
| 2.2.2. Tujuan Motivasi | 16 |
| 2.2.3. Jenis-jenis Motivasi | 17 |
| 2.2.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi | 18 |
| 2.2.5. Indikator Motivasi..... | 20 |
| 2.3. Kinerja Karyawan | 22 |
| 2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan | 22 |
| 2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. | 22 |
| 2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan | 26 |
| 2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran..... | 27 |
| 2.4.1. Penelitian Sebelumnya..... | 27 |

| | |
|---|----|
| 2.4.2. Kerangka Pemikiran..... | 29 |
| 2.5. Hipotesis Penelitian | 32 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| 3.1. Jenis Penelitian..... | 33 |
| 3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian | 33 |
| 3.2.1. Objek Penelitian | 33 |
| 3.2.2. Unit Analisis | 33 |
| 3.2.3. Lokasi Penelitian..... | 33 |
| 3.3. Jenis dan Sumber Penelitian | 33 |
| 3.4. Operasionalisasi Variabel | 34 |
| 3.5. Metode Penarikan Sampel | 34 |
| 3.6. Metode Pengumpulan Data..... | 34 |
| 3.7. Analisis Data..... | 35 |
| 3.7.1. Uji validitas | 35 |
| 3.7.2. Uji Reliabilitas | 36 |
| 3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data | 37 |
| 3.8.1. Analisis Deskriptif | 37 |
| 3.8.2. Analisis Kuantitatif | 37 |
| 3.8.3. Analisis Korelasi <i>Rank Spearman</i> | 37 |
| 3.8.4. Koefisien Determinasi | 38 |
| 3.8.5. Uji Asumsi Klasik | 38 |
| 3.8.6. Uji Normalitas | 38 |
| 3.8.7. Uji Regresi Sederhana | 39 |
| 3.8.8. Uji Heterokedastisitas | 39 |
| 3.8.9. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi (uji t) | 39 |
| 3.8.10. Menentukan Hipotesis Statistik | 39 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN | |
| 4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 41 |
| 4.1.1. Sejarah Dan Perkembangan PT. Untung Produksi Cibinong | 41 |
| 4.1.2. Kegiatan Usaha | 41 |
| 4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas | 42 |
| 4.1.4. Profil Responden | 43 |
| 4.2. Analisis Data | 46 |
| 4.2.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas | 46 |
| 4.3. Kondisi Pelaksanaan Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT Untung Produksi Cibinong | 48 |
| 4.3.1. Motivasi Kerja PT. Untung Produksi Cibinong | 48 |
| 4.3.2. Kinerja Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong | 62 |
| 4.4. Analis Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan .. | 71 |
| 4.4.1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman | 71 |

| | |
|--|----|
| 4.4.2. Analisis Koefisien Determinasi | 72 |
| 4.4.3. Uji Asumsi Klasik | 72 |
| 4.5. Uji Hipotesis Korelasi dengan Uji t | 72 |
| 4.5.1. Menentukan Hipotesis Statistik | 74 |
| 4.6. Pembahasan | 74 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | |
| 5.1. Kesimpulan | 76 |
| 5.2. Saran | 76 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------------|---|----|
| Tabel 1.1 | Data Gaji Karyawan Bagian Produksi Tahun 2016-2018..... | 3 |
| Tabel 1.2 | Data Insentif Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong Tahun 2014 – 2016 | 4 |
| Tabel 1.3 | Data Kinerja Karyawan Bagian Produksi Tahun 2016-2018..... | 5 |
| Tabel 2.1 | Penelitian Sebelumnya | 27 |
| Tabel 3.1 | Operasional Variabel | 34 |
| Tabel 3.2 | Skala Likert | 35 |
| Tabel 3.3. | Indeks Korelasi Analisis Koefisien | 37 |
| Tabel 4.1. | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 44 |
| Tabel 4.2. | Karakteristik Responden Berdasarkan Usia | 44 |
| Tabel 4.3. | Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 44 |
| Tabel 4.4. | Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja | 45 |
| Tabel 4.5. | Total Data Responden | 45 |
| Tabel 4.6. | Uji Validitas motivasi kerja | 46 |
| Tabel 4.7. | Uji Validitas kinerja karyawan | 46 |
| Tabel 4.8. | Hasil uji reliabilitas motivasi kerja | 47 |
| Table 4.9. | Hasil uji reabilitas kinerja karyawan | 47 |
| Tabel 4.10. | Kisi-kisi Intrumen Variabel Motivasi Kerja | 48 |
| Tabel 4.11. | Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Karyawan | 48 |
| Tabel 4.12. | Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong Tingkat kesesuaian dari pemberian penghargaan yang berprestasi | 49 |
| Tabel 4.13. | Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong Pemberian penghargaan berupa piagam atau mendali | 49 |
| Tabel 4.14. | Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong memberikan bonus | 50 |
| Tabel 4.15. | Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong Lingkungan yang nyaman | 51 |
| Tabel 4.16. | Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong lingkungan yang bersih dan tidak bising | 52 |
| Tabel 4.17. | Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong Lingkungan kerja seperti keluarga | 52 |
| Tabel 4.18. | Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong Tambahan gaji apabila kerja lebih baik | 53 |
| Tabel 4.19. | Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong pemberian fasilitas | 54 |
| Tabel 4.20. | Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong pemberian apresiasi terhadap yang berprestasi .. | 54 |

| | |
|--|----|
| Tabel 4.21. Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong pemberian insentif | 55 |
| Tabel 4.22. Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong pemberian Hadiah | 56 |
| Tabel 4.23. Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong memberikan penilaian terhadap karyawan | 57 |
| Tabel 4.24. Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong Memberikan penghargaan terhadap bawahan | 57 |
| Tabel 4.25. Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong memberikan pelatihan terhadap karyawan | 58 |
| Tabel 4.26. Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong pekerjaan yang dapat dipahami | 59 |
| Tabel 4.27. Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong memberikan arahan yang jelas | 60 |
| Tabel 4.28. Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong diberikan pelatihan terlebih dahulu | 60 |
| Tabel 4.29. Variabel Motivasi Kerja (X) | 61 |
| Tabel 4.30. Penilaian atasan mengenai pernyataan Karyawan dapat menyelesaikkan pekerjaan sesuai dengan target produksi yang diberikan | 62 |
| Tabel 4.31. Penilaian atasan mengenai pernyataan Karyawan dalam aktivitas yang dikerjakan karyawan | 63 |
| Tabel 4.32. Penilaian atasan mengenai pernyataan Karyawan dalam standar kinerja terhadap hasil kerja | 63 |
| Tabel 4.33. Penilaian atasan mengenai pernyataan Karyawan mampu menyelesaikkan pekerjaan sebelum waktu yang telah ditentukan perusahaan | 64 |
| Tabel 4.34. Penilaian atasan mengenai pernyataan Karyawan terampil dalam menyelesaikkan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab dan sesuai dengan target yang telah ditentukan | 65 |
| Tabel 4.35. Penilaian atasan mengenai pernyataan Karyawan mampu berinovasi dalam bekerja dengan ketentuan yang di inginkan perusahaan | 65 |
| Tabel 4.36. Penilaian atasan mengenai pernyataan Karyawan dapat bekerja sesuai dengan waktu yang tepat | 66 |
| Tabel 4.37. Penilaian atasan mengenai pernyataan Karyawan dapat bekerja dengan waktu yang diberikan sesuai prosedur | 67 |
| Tabel 4.38. Penilaian atasan mengenai pernyataan Karyawan berusaha menyelesaikkan pekerjaan sebelum waktu yang ditetapkan | 68 |
| Tabel 4.39. Penilaian atasan mengenai pernyataan Karyawan dapat bekerja dengan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan | 68 |

| | |
|---|----|
| Tabel 4.40. Penilaian atasan mengenai pernyataan Karyawan dapat bekerja dengan peraturan yang diterapkan perusahaan | 69 |
| Tabel 4.41. Penilaian atasan mengenai pernyataan Karyawan dalam aktivitas yang dikerjakan oleh karyawan | 70 |
| Tabel 4.42. Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 71 |
| Tabel 4.43. Uji Korelasi Rank Spearman | 71 |
| Tabel 4.44. Interpretasi Koefisien Korelasi | 72 |
| Tabel 4.45. Uji Normalitas | 72 |
| Tabel 4.46. Uji regresi sederhana | 72 |
| Tabel 4.47. Uji Heterokedastisitas | 73 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 1.1 Grafik Perbandingan Gaji Bagian Produksi Dengan UMK Kabupaten Bogor 2016- 2018..... | 4 |
| Gambar 1.2 Grafik Daftar Kinerja Karyawan Bagian Produksi Tahun 2016-2018. | 5 |
| Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian..... | 31 |
| Gambar 3.1 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi | 40 |
| Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Untung Produksi Cibinong | 42 |
| Gambar 4.2 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi | 74 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Variabel Motivasi Kerja Karyawan
- Lampiran 2. Jawaban Kuesioner
- Lampiran 3. Jawaban Kuesioner
- Lampiran 4. Uji validitas motivasi kerja
- Lampiran 5. Uji validitas kinerja karyawan
- Lampiran 6. Uji reliabilitas motivasi kerja
- Lampiran 7. Uji reliabilitas kinerja karyawan
- Lampiran 8. Hasil statistik motivasi kerja
- Lampiran 9. Hasil statistik kinerja karyawan
- Lampiran 10. Hasil Analisi Rank Spreaman
- Lampiran 11. Uji Normalitas
- Lampiran 12. Uji regresi sederhana
- Lampiran 13. Uji heterokedastisitas

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam era globalisasi dalam perusahaan. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Setiap perusahaan harus mampu menunjukkan keunggulan baik dari barang atau jasanya agar bisa bersaing dalam persaingan yang begitu ketat. Keunggulan-keunggulan yang harus dipertahankan, diperbarui, dan ditingkatkan secara terus menerus, sedangkan kelemahan-kelemahan wajib diperbaiki ataupun dihilangkan. Hal ini dilakukan agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, ataupun sarana dan prasarana, tetapi hal yang paling menentukan adalah faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja berperan dalam perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan.

Manusia merupakan sumber daya penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang mempunyai perbedaan karakteristik dengan sumber daya lainnya. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri. Peranan manusia memang tidak dapat digantikan oleh alat yang paling canggih sekalipun. Dari hal tersebut maka manusia merupakan faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Sesempurnanya apapun suatu perusahaan, baik dalam segi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, maupun sarana teknologi yang dimiliki, semua itu tak akan bisa berjalan apabila tidak ada faktor manusia sebagai penggerak.

Memang perlu ditekankan bahwa karyawan sebagai sumber daya yang potensial tidak dapat begitu saja disamakan dengan mesin-mesin yang dapat dipastikan kemampuan kerjanya. Sudah merupakan kodrat manusia bahwa mereka dapat merasakan sakit, jemu, malas dan tidak puas. Oleh karena sifat-sifat dan kodrat yang melekat pada diri manusia itulah maka perlu penanganan secara khusus mengenai sumber daya manusia tersebut, untuk itu berbagai macam usaha selalu harus dilakukan motivasi agar dapat mempertinggi peranan serta kualitas pegawai. Seperti menurut Prabu Mangkunegara (2017) pengertian motivasi sebagai berikut: “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi kerja yang diharapkan dari perusahaan adalah bahwa fungsi dari motivasi tersebut dapat mempengaruhi prestasi kerjanya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menumbuhkan gairah serta semangat kerja karyawan agar mau bekerja keras dan mengembangkan segala kemampuan, pikiran, tenaga, dan

keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Jika kebutuhannya terpenuhi karyawan memperoleh dorongan dan daya gerak untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik maka kinerja yang diharapkan akan tercapai dengan baik dan optimal. Kinerja yang tercapai dengan baik itu terlihat dari kehadiran pegawai, mematuhi segala peraturan, semangat dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, dan dapat bekerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja. Apa yang dilakukan oleh pegawai ini akan berdampak *positive* yaitu keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Dengan demikian betapa pentingnya motivasi sumber daya manusia ini. Oleh karena itu perlu diketahui dan dipahami hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja seperti teori yang di nyatakan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016) teori motivasi menyatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja menyangkut hal-hal berikut, yaitu:

1. Kebutuhan Fisik dan Keamanan, seperti: kebutuhan ini menyangkut kepuasan kebutuhan fisik/biologis seperti makan, minum, perumahan, seks, dan semacamnya, di samping kebutuhann akan rasa aman dalam menikmatinya.
2. Kebutuhan Sosial, seperti: kebutuhan ini adalah kebutuhan yang terpuaskan karena memperoleh pengakuan, status, dihormati, diterima, serta disegani 8 dalam pergaulan masyarakat. Hal ini penting karena manusia tergantung satu sama lainnya.
3. Kebutuhan Egoistik, seperti: kebutuhan egoistik adalah kebutuhan kepuasan yang berhubungan dengan kebebasan orang untuk mengerjakan sendiri suatu pekerjaan sehingga puas karena berhasil menyelesaikannya.
4. Kegairahan Kerja, seperti: kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap

pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengetahui perilaku manusia dan kepuasankepuasan apa yang dinikmatinya maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Jika semua kebutuhan diatas sudah terpenuhi maka karyawan akan memiliki motivasi (dorongan) sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan target dari perusahaan yang sudah ditentukan akan tercapai

Dalam menghadapi tingkat persaingan usaha yang tinggi, PT. Untung Produksi Cibinong yang berlokasi di Kp. Cipayung no.29 Kel. Pondok Rajeg Kec. Cibinong Kab. Bogor. Merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi garmen Perusahaanpun memberikan beberapa kebutuhan untuk karyawan dalam finansial serta bonus agar karyawan mendapatkan motivasi kerja dan dapat meningkatkan kinerja dan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Karena motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mendorong kinerjanya sehingga dapat mencapai kepuasan pada dirinya, di PT. Untung Produksi Cibinong sudah memberikan tingkat motivasi yang tinggi dan sesuai yang dibutuhkan oleh karyawannya. Demi tercapainya tujuan perusahaan yang *optimal*. Dengan adanya motivasi yang tinggi karyawan dapat meningkatkan *skill* dan inovasi dalam bekerja sehingga dapat tercapainya segala tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hasil observasi penulis terhadap karyawan masih kurangnya tingkat motivasi bagi karyawan itu sendiri, karena tidak adanya promosi untuk jabatan atau mengenai jenjang karir bagi karyawan sehingga menyebabkan kinerja kurang *optimal*. Selain itu peningkatan kemampuan SDM tidak terlepas dari potret masukan tenaga kerja di perusahaan selama tahun 2016-2018. Jumlah karyawan di PT. Untung Produksi Cibinong sebanyak 60 orang di bagian produksi.

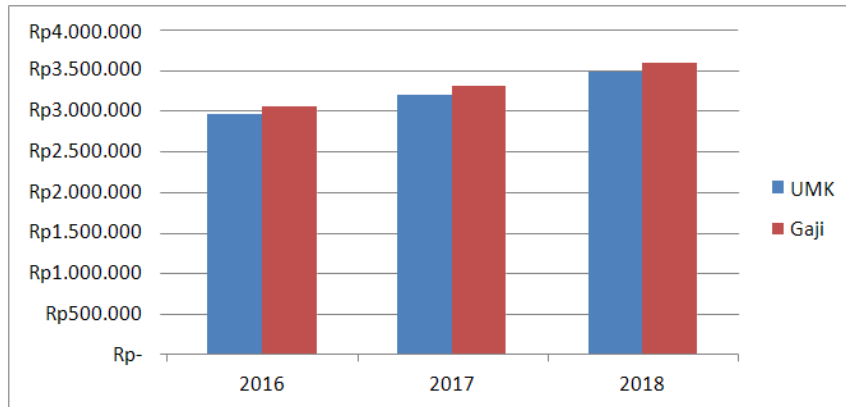
Seiring dengan penambahan gaji karyawan setiap tahunnya gaji di PT. Untung Produksi Cibinong bagian produksi meningkat dengan menyesuaikan UMK Kabupaten Bogor. Dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 1.1. Gaji Karyawan Bagian Produksi Periode 2016-2018

| No | Jabatan/Bagian | 2016 | | 2017 | | 2018 | |
|----|--------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | | UMK | Gaji | UMK | Gaji | UMK | Gaji |
| 1 | Operator <i>Sewing</i> | Rp.2.960.325 | Rp.3.060.325 | Rp.3.204.551 | Rp.3.304.551 | Rp.3.483.667 | Rp.3.583.667 |
| 2 | Operator <i>Overlock</i> | Rp.2.960.325 | Rp.3.060.325 | Rp.3.204.551 | Rp.3.304.551 | Rp.3.483.667 | Rp.3.583.667 |
| 3 | <i>Cutting</i> | Rp.2.960.325 | Rp.3.060.325 | Rp.3.204.551 | Rp.3.304.551 | Rp.3.483.667 | Rp.3.583.667 |
| 4 | <i>Helper</i> | Rp.2.960.325 | Rp.3.060.325 | Rp.3.204.551 | Rp.3.304.551 | Rp.3.483.667 | Rp.3.583.667 |
| 5 | <i>Quality Control</i> | Rp.2.960.325 | Rp.3.060.325 | Rp.3.204.551 | Rp.3.304.551 | Rp.3.483.667 | Rp.3.583.667 |
| 6 | <i>Packing</i> | Rp.2.960.325 | Rp.3.060.325 | Rp.3.204.551 | Rp.3.304.551 | Rp.3.483.667 | Rp.3.583.667 |

Sumber: PT. Untung Produksi Cibinong Bagian Produksi

Terlihat pada table 1 diatas bahwa setiap tahunnya gaji di PT. Untung Produksi Cibinong bagian produksi meningkat dengan menyesuaikan UMK Kabupaten Bogor yang ditetapkan.



Sumber Data : PT. Untung Produksi Cibinong

Gambar 1.1. Grafik Perbandingan Gaji Bagian Produksi Dengan UMK Kabupaten Bogor 2016-2018

Dari tabel dan grafik di atas dapat dilihat bahwa gaji di PT. Untung Produksi Cibinong rata-rata di atas UMK. Gaji setiap tahunnya naik disesuaikan dengan kenaikan UMK di wilayah Kabupaten Bogor. Gaji di PT. Untung Produksi Cibinong disama ratakan di semua bagian produksi. Dapat dilihat di grafik di atas, terlihat peningkatan gaji karyawan setiap tahunnya.

Selanjutnya, penulis akan menyajikan data tentang kinerja karyawan bagian produksi, penilaian kinerja ini dilakukan oleh perusahaan disetiap bulan Desember dan penilaian ini bertujuan untuk melihat hasil kinerja kerja karyawan apakah kinerja karyawan sudah optimal sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut ini daftar kinerja karyawan bagian produksi periode 2016-2018:

Tabel 1.2. Insentif Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong Tahun 2016-2018

| No | Jenis Program | Keterangan |
|----|---------------------------|------------------------------------|
| 1 | Bonus Tahunan | Uang tunai, <i>Family Ghatring</i> |
| 2 | Fasilitas | Kendaraan Mobil |
| 3 | Bonus Tunjangan hari raya | Uang tunai |

Sumber Data : PT. Untung Produksi Cibinong

Berikut ini bonus-bonus yang diberikan oleh perusahaan PT. Untung Produksi Cibinong diantaranya:

1. Bonus tahunan: PT. Untung Produksi Cibinong memberikan bonus setengah dari gaji dalam sebulan setiap tahunnya untuk karyawan yang rajin dan kinerjanya baik.
2. Fasilitas: PT. Untung Produksi Cibinong menyediakan fasilitas berupa kendaraan bagi karyawan untuk keperluan perusahaan.
3. Bonus Tunjangan Hari Raya: PT. Untung Produksi Cibinong memberikan THR disetiap tahunnya sebesar satu kali gaji dalam sebulan.

Berdasarkan data di atas perusahaan memberikan Bonus-bonus kepada karyawan pada PT. Untung Produksi Cibinong agar dapat meningkatkan motivasi kerjakaryawan dan meningkatkan kinerja karyawan agar target yang ditentukan perusahaan dapat tercapai. Akan tetapi hasil observasi penulis terhadap karyawan

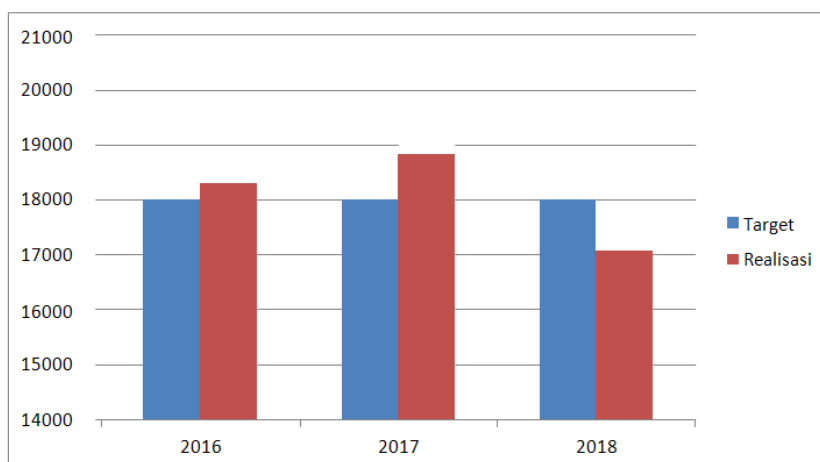
masih kurangnya tingkat motivasi bagi karyawan itu sendiri, karena tidak adanya promosi untuk jabatan atau mengenai jenjang karir bagi karyawan sehingga menyebabkan kinerja kurang optimal. Serta mengharpkan adanya karyawan tetap bagi karyawan yang telah memberikan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Sedangkan di PT. Untung Produksi Cibinong itu sendiri tidak adanya karyawan tetap bagi setiap karyawannya melainkan dengan perjanjian kontrak setiap tahunnya. Dengan demikian faktor tingkat motivasi setiap karyawannya kurang maksimal sehingga menyebabkan tingkat kinerja menjadi kurang optimal.

Tabel 1.3. Data Kinerja Karyawan Bagian Produksi Periode 2016-2018

| Bulan | 2016 | | 2017 | | 2018 | |
|-----------|---------------|------------------|---------------|------------------|---------------|------------------|
| | Target (Unit) | Realisasi (Unit) | Target (Unit) | Realisasi (Unit) | Target (Unit) | Realisasi (Unit) |
| Januari | 18000 | 18980 | 18000 | 18174 | 18000 | 19452 |
| Februari | 18000 | 19356 | 18000 | 16945 | 18000 | 18622 |
| Maret | 18000 | 17203 | 18000 | 19683 | 18000 | 17550 |
| April | 18000 | 19152 | 18000 | 18762 | 18000 | 16208 |
| Mei | 18000 | 16983 | 18000 | 18911 | 18000 | 18845 |
| Juni | 18000 | 18882 | 18000 | 16635 | 18000 | 15177 |
| Juli | 18000 | 17202 | 18000 | 18566 | 18000 | 16305 |
| Agustus | 18000 | 19735 | 18000 | 18728 | 18000 | 18665 |
| September | 18000 | 18561 | 18000 | 19058 | 18000 | 14758 |
| Oktober | 18000 | 16780 | 18000 | 20384 | 18000 | 15674 |
| November | 18000 | 18084 | 18000 | 19174 | 18000 | 15384 |
| Desember | 18000 | 19776 | 18000 | 19833 | 18000 | 18995 |

Sumber: PT. Untung Produksi Cibinong

Dari tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT. Untung Produksi Cibinong mengalami fluktuasi dimana pada tahun 2016 terdapat 8 bulan yang mencapai target dan 4 bulan tidak mencapai target, pada tahun 2017 terdapat 10 bulan yang mencapai target perusahaan dan 2 bulan tidak mencapai target perusahaan sedangkan pada tahun 2018 mengalami penurunan kinerja dimana 5 bulan mencapai target dan 7 bulan tidak mencapai target perusahaan.



Sumber: PT. Untung Produksi Cibinong Bagian Produksi

Gambar 1.2. Grafik Daftar Kinerja Karyawan Bagian Produksi Tahun 2016-2018

Adapun peringkat (*grade*) yang di terapkan oleh perusahaan untuk menilai kinerja karyawan khususnya bagian produksi yaitu:

Tingginya hasil kerja karyawan adalah prestasi yang di capai oleh karyawan itu pada tingkat tertentu. Kinerja karyawan bukanlah faktor yang kebutulan saja, akan tetapi banyak faktor yang mempengaruhi. Kinerja dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang dibuat dilaksanakan sesuai dengan tugas yang di bebaskan pada setiap karyawan yang ada dalam organisasi itu. Berdasarkan data yang diambil dari perusahaan di PT. Untung Produksi Cibinong bahwa perlu melakukan penelitian yang mendalam mengenai adanya penyebab penurunan kinerja karyawan pada tahun 2018. Menyadari pentingnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan maka penulis tertarik memilih judul “**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNTUNG PRODUKSI CIBINONG**”.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penulis mengidentifikasi adanya masalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pada PT. Untung Produksi Cibinong kurang baik dimana pada perusahaan ini tingkat motivasi yang belum maksimal dimana hasil wawancara kepada beberapa karyawan yang ingin jenjang karir/karyawan tetap.
2. Masih adanya target di PT. Untung Produksi Cibinong yang tidak tercapai setiap bulannya, terlihat ditahun 2018 dimana yang tidak tercapai ada 7 bulan.
3. Kinerja karyawan pada PT. Untung Produksi Cibinong di pengaruhi oleh motivasi kerja mereka yang di inginkan, karna masih ada kekuarangan yang harus di perhatikan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi tingkat kinerja menjadi kurang optimal. Maka dari itu, penulis ingin mengetahui bagaimana hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja karyawan PT. Untung Produksi Cibinong

1.2.2. Perumusan Masalah

Permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi Kerja Karyawan pada PT Untung Produksi Cibinong?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan Pada PT Untung Pruduksi Cibinong?
3. Bagaimana Hubungan antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Untung produksi Cibinong?

Maka dari itu, penulis ingin mengetahui bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Untung Produksi Cibinong.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi yang digunakan untuk menganalisis keterkaitan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan timbulnya permasalahan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui bagaimana Motivasi Kerja Karyawan pada PT Untung Produksi Cibinong.
2. Untuk Mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Untung Produksi Cibinong.
3. Untuk Mengetahui bagaimana Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Untung Produksi Cibinong.

1.4. Kegunaan Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang terpercaya dan relevan yang dapat dimanfaatkan dan digunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan seperti dibawah ini:

1.4.1. Kegunaan Praktis

Bagi perusahaan, diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan informasi dan acuan dalam usaha meningkatkan kegiatan perusahaan dalam memberikan motivasi terhadap karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat bekerja dengan baik dan memiliki loyalitas yang tinggi dan akhirnya akan mencapai tujuan perusahaan.

1.4.2. Kegunaan Akademis

1. Bagi pembaca, Diharapkan bermanfaat dalam menambah ilmu pengetahuan dan sebagai masukan serta informasi terutama dalam hubungan antara motivasi kerja dengan Kinerja karyawan.
2. Bagi penulis, Diharapkan dapat bermanfaat untuk mengadakan perbandingan dan aplikasi antara teori yang didapat dengan praktek dilapangan dalam suatu perusahaan serta menambah ilmu pengetahuan.
3. Bagi Universitas Pakuan, Diharapkan dapat bermanfaat untuk Mahasiswa selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia Sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan manajemen dalam perusahaan. Manusia salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian yang khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya menitikberatkan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian.

Berikut ini beberapa pendapat mengenai manajemen sumber daya manusia.

Menurut Herman Sofyandi dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018) menyebutkan manajemen sumber daya manusia yaitu: “Suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning, organizing, leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.”

Adapun pendapat dari Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018) mendefinisikan sumber daya manusia yaitu: “Suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Menurut Dessler (2015) menyatakan bahwa “*Human Resource Management (HRM) is the process of recruiting, training, appraising, and rewarding employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns*”

Menurut Armstrong (2015). menyatakan bahwa “*Human Resource Management is a strategic, integrated and coherent approach to the employment, development and well-being of the people working in a organizations*”

Sedangkan menurut T. Hani Handoko dalam I Gusti Ketut Purnaya (2016) menyebutkan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.” Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dan proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi

promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja supaya dapat memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan mengembalikannya kepada masyarakat secara utuh agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar (Sinambela, 2016).

1. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
2. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.
3. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
4. Manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Dari beberapa pendapat diatas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dalam bidang manajemen untuk dapat mengatur atau mengelola peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

2.1.1. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu cara mengatur kegiatan dalam suatu organisasi agar dapat berjalan dengan baik dan untuk tercapainya tujuan organisasi yang optimal sesuai dengan yang diinginkan.

Peranan manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan, tenaga kerja yang efektif, sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirements, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
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 perburuhan 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 mutase karyawab baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*) Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
2. Pengorganisasian (*Organization*) Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.
3. Pengarahan (*Directing*) Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.
4. Pengendalian (*Controlling*) Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
5. Pengadaan (*Procurement*) Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. Pengembangan (*Development*) Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan

yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

7. **Kompensasi (*Compensation*)** Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.
8. **Pengintegrasian (*Integration*)** Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.
9. **Pemeliharaan (*Maintenance*)** Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.
10. **Kedisiplinan (*Dicipline*)** Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. **Pemberhentian (*Septation*)** Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Menurut Badriyah (2015) fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia yang paling penting meliputi hal-hal berikut.

1. **Perencanaan tenaga kerja**
Perencanaan tenaga kerja merupakan operasi dari manajemen sumber daya manusia. Perencanaan tenaga kerja dimaksudkan untuk merencanakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan yang digunakan guna mencapai tujuan.
2. **Rekrutmen atau penarikan tenaga kerja**
Kegiatan rekrutmen atau penarikan Sumber Daya Manusia (SDM) bertujuan agar perusahaan dapat memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan. Dengan adanya seleksi, perusahaan dapat mengetahui pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja. Apabila sudah memenuhi syarat, tenaga kerja tersebut

dapat ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

3. Orientasi dan penempatan tenaga kerja
Program orientasi pegawai baru bertujuan untuk menyiapkan mental bagi pegawai baru dalam menghadapi peralihan suasana lingkungan pendidikan ke dunia kerja yang nyata, menghilangkan hambatan psikologis dalam memasuki kelompok yang baru, dan mengenal secara singkat lingkungan pekerjaan yang baru. Adapun penempatan pegawai merupakan penugasan kembali dari seorang pegawai pada sebuah pekerjaan baru. Pada umumnya, keputusan penempatan dibuat oleh Manajer lini. Biasanya penyelia pegawai berkonsultasi dengan tingkat Manajer lini yang lebih tinggi untuk memutuskan penempatan masa depan untuk setiap pegawai. Peranan Departemen SDM adalah memberi pendapat pada Manajer lini tentang kebijakan perusahaan dan menyediakan bimbingan kepada para pegawai.
4. Pengembangan tenaga kerja
Pengembangan tenaga kerja merupakan kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan kualitas tenaga kerja sehingga dapat mengurangi ketergantungan organisasi untuk menarik pegawai baru. Tujuan orientasi dan pengembangan sumber daya manusia diarahkan untuk mengubah sumber daya manusia yang potensial menjadi tenaga kerja yang produktif, serta mampu dan terampil sehingga menjadi efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.
5. Penilaian prestasi kerja
Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dengan adanya penilaian prestasi kerja, dapat diketahui pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang baik ataupun yang kurang. Hal ini akan berdampak pada pemberian kompensasi.
6. Pemberian kompensasi
Fungsi pemberian kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai. Kompensasi dapat berupa *finansial* ataupun *non-finansial*. Kompensasi ditujukan untuk meningkatkan prestasi pegawai. Besarnya kompensasi harus ditentukan secara adil.
7. Pemeliharaan tenaga kerja
Dalam pemeliharaan tenaga kerja terdapat aspek ekonomis dan non-ekonomis yang diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan konsentrasi penuh pegawai guna menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Aspek ekonomis berhubungan dengan pemberian kompensasi yang berupa gaji dan bonus yang sebanding dengan hasil kerjanya. Aspek non-ekonomis berupa adanya jaminan kesehatan, kesejahteraan, dan keamanan serta kenyamanan dalam bekerja.

8. Pemberhentian

Pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia. Pemberhentian pegawai telah diatur oleh undang-undang dan mengikat bagi perusahaan ataupun pegawai. Pemberhentian atau *separation* adalah putusanya hubungan kerja seseorang dari perusahaan yang disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, pensiun, atau sebab-sebab lain yang diatur oleh undang-undang.

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sihombing, Gultom dan Sidjabat (2015) terbagi menjadi enam, yaitu sebagai berikut :

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*) Fungsi perencanaan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat esensial, hal ini karena menyangkut rencana pengelolaan SDM organisasi/perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
2. Fungsi Pengadaan (*Procurement*) Fungsi pengadaan merupakan fungsi MSDM dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat, melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan (*the right man in the right place*).
3. Fungsi Pengembangan (*Development*) Fungsi pengembangan merupakan fungsi MSDM dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang.
4. Fungsi Kompensasi Fungsi kompensasi merupakan fungsi MSDM dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa (output) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.
5. Fungsi Pengintegrasian Fungsi pengintegrasian merupakan fungsi MSDM dalam mempersatukan, kepentingan organisasi/perusahaan dengan kebutuhan SDM, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.
6. Fungsi Pemeliharaan Fungsi pemeliharaan merupakan fungsi MSDM untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang.

Berdasarkan uraian di atas, maka manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yang sangat penting bagi peningkatan, pengembangan, serta efisiensi dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan Pihak perusahaan diharapkan dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dengan baik agar para karyawan dapat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam melakukan aktivitasnya organisasi dituntut untuk dapat mengambil keputusan sesuai dengan tujuan mereka termasuk mengambil keputusan dalam bagian pengelolaan sumber daya manusia.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Cushway dalam Edy Sutrisno (2016), tujuan MSDM meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sunyoto (2015) menjelaskan bahwa ada beberapa tujuan pemeliharaan sumber daya manusia yang harus dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, yaitu:

1. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Meningkatkan disiplin dan menurunkan absensi karyawan.
3. Meningkatkan loyalitas dan menurunkan *turnover* karyawan.
4. Memberikan ketenangan, keamanan, dan kesehatan karyawan.
5. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.
6. Memperbaiki kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan.
7. Mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis.
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan

Sementara menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM 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.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari Manajemen sumber daya manusia bukan hanya untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi saja, melainkan mempunyai tujuan lainnya seperti tujuan sosial, organisasi, fungsional dan pribadi, yang di dalamnya mempunyai suatu tujuan meningkatkan efektifitas dalam bidang masing-masing.

2.2. Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi

Terdapat beberapa teori mengenai motivasi, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori dari Mangkunegara (2015) yaitu sebagai berikut : Teori Kebutuhan Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarkikebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Duica (2008) dalam Robescu (2016): *“Motivation is defined as all internal and eksternal driving process that makes the individual to perform an activity, what determines the limits and forms activity and which give it is activities oriented towards achieving certain goals”*

Sedangkan menurut Robbins & Judge (2015) mengartikan motivasi *“We’ll define motivation as the willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditional by effort’s ability to satisfy some individual need”*.

Menurut Kurnia et al., (2019) Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik.

Sementara Menurut Widodo (2015) Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya insentif kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk ikut serta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.2.2. Tujuan Motivasi

Adapun yang menjadi tujuan dari motivasi kerja menurut Afandi (2018) yaitu:

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

Menurut Hasibuan (2016) tujuan pemberian motivasi yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Sedangkan menurut Malayu (2015) tujuan motivasi :

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

Berdasarkan uraian diatas tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja dan organisasi agar mau berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan organisasi.

2.2.3. Jenis-jenis Motivasi

Dalam kehidupan berorganisasi, motivasi menjadi suatu hal yang sangat penting dan perlu diadakan karena dengan adanya motivasi mampu merubah perilaku seseorang yang termotivasi. Berdasarkan hal tersebut jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

Malayu S.P. Hasibuan (2016), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

1. Motivasi Positif (intensif positif)
 Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.
2. Motivasi Negatif Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negative semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik. Dalam prakteknya kedua jenis motivasi ini sering digunakan oleh manajer suatu instansi. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Jenis-jenis motivasi menurut Winardi (2016) dapat bersifat positif dan negatif, yakni:

1. Motivasi Positif, yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi perasaan cemas” (*anxiety reducing motivation*) atau “pendekatan wortel” (*the carrot approach*) di mana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai (misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.
2. Motivasi Negatif, yang sering kali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan di bawah standar.

Sama halnya Gregor dalam Winardi (2016) “masing-masing tipe (Motivasi) memiliki tempatnya sendiri di dalam organisasi-organisasi, hal mana tergantung dari situasi dan kondisi yang berkembang.

Dari semua jenis motivasi tersebut dapat disimpulkan bahwa sekalipun memiliki perbedaan dalam memberikan dorongan namun dari masing-masing jenis tersebut memiliki tujuan yang sam yaitu meningkatkan motivasi yang ada pada seseorang individu agar mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal dan mencapai kepuasan yang diinginkan perusahaan.

2.2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Menurut Afandi (2018) yaitu:

1. **Kebutuhan Hidup**
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya.
2. **Kebutuhan Masa Depan**
Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.
3. **Kebutuhan Harga Diri**
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
4. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**
Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Donni Juni Priansa (2016) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan:

1. Keluarga dan Kebudayaan Motivasi berprestasi dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.
2. Konsep Diri Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.
3. Jenis Kelamin Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.
4. Pengakuan dan Prestasi Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.
5. Cita-cita atau Aspirasi Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya pegawai mempunyai aspirasi negatif adalah pegawai yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.
6. Kemampuan Belajar Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berfikirnya konkrit tidak sama dengan pegawai yang sudah sampai pada taraf perkembangan berpikir operasional. Jadi pegawai yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih termotivasi dalam belajar, karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.
7. Kondisi Pegawai Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai. Misalnya pegawai yang kelihatan lesu, mengantuk, mungkin disebabkan waktu berangkat kerja belum sarapan, atau mungkin di rumah mengalami masalah yang menimbulkan kemarahan, kejengkelan, bahkan mungkin kecemasan. Maka kondisi-kondisi fisik dan psikologis ini pun dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan motivasi kerja pegawai.
8. Kondisi Lingkungan Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur dari luar diri pegawai. Unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong. Kalau dilihat dari lingkungan organisasi,

pimpinan harus berusaha mengelola kondisi lingkungan kerja dalam rangka meningkatkan motivasi pegawai.

9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses kerja tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional. Misalnya keadaan emosi pegawai, gairah belajar, dan situasi dalam keluarga.Up
10. Gaya Pimpinan Memotivasi Pegawai Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

Berdasarkan uraian diatas motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya motivasi itu dipengaruhi oleh dirinya. Jika karyawan percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut. Selain itu pimpinan harus mempunyai strategi yang di persiapkan dalam memotivasi karyawannya.

2.2.5. Indikator Motivasi

Dimensi ataupun indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator menurut Afandi (2018), yaitu:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi. Indikator:
 - a. Balas jasa.
 - b. Kondisi kerja.
 - c. Fasilitas kerja.
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin. Indikator:
 - a. Prestasi kerja.
 - b. Pengakuan dari atasan.
 - c. Pekerjaan itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2017), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu

4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

George dan Jones dalam Setiawan dan Siagian (2017), indikator motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Arah perilaku (*direction of behaviour*), mengacu pada perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja dari banyak pilihan perilaku yang dapat dijalankan, baik tepat maupun tidak. Banyak contoh perilaku yang tidak tepat yang dapat dilakukan oleh seorang pegawai, perilaku-perilaku ini yang nantinya akan menjadi suatu penghambat bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan untuk mencapai tujuan organisasi secara maksimal, pegawai harus memiliki motivasi dalam memilih perilaku yang fungsional sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap pegawai diharapkan dapat bekerja tepat waktu, mengikuti peraturan yang berlaku, serta kooperatif dengan sesama rekan kerja.
2. Tingkat usaha (*level of effort*), mengacu pada seberapa keras usaha seseorang dalam bekerja. Dalam bekerja, seorang pegawai tidak cukup jika hanya memilih arah perilaku yang fungsional bagi pencapaian tujuan organisasi. Namun juga harus memiliki usaha untuk bekerja keras dalam menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya dalam pekerjaan, seorang pegawai tidak cukup hanya memilih untuk selalu hadir tepat waktu, namun juga perlu dilihat keseriusan dan kesungguhannya dalam bekerja.
3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*), mengacu pada motivasi kerja pegawai ketika dihadapkan pada suatu masalah, rintangan atau halangan dalam bekerja, seberapa keras seorang pegawai tersebut terus berusaha untuk menjalankan perilaku yang dipilih. Misalnya saja bila ada kendala pada cuaca atau masalah kesehatan seorang pegawai ..., apakah pegawai tersebut tetap tepat waktu masuk bekerja dan bersungguh-sungguh mengerjakan tugas sebagaimana tanggung jawabnya atau memilih hal lain, seperti ijin pulang dan tidak masuk kerja. Dalam hal ini dibuat pengecualian jika masalah kesehatan yang dialami pegawai tersebut termasuk penyakit serius yang dapat menyebabkan seseorang tidak mampu bekerja.

Pendapat penulis dari pengertian diatas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaransasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam suatu organisasi kinerja di kaitkan sebagai suatu jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah di tetapkan para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan menghadapi masalah yang serius. Berikut pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015).

Dessler (2015) berpendapat pula mengenai kinerja karyawan, yaitu: *“employee performance is the performance of work which is a comparison of the result significantly with the work standards set by the company”*.

Kinerja karyawan yakni prestasi kerja yang merupakan perbandingan dari hasil yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bernardin & Russel (2013) juga berpendapat bahwa: *“employee performance is defined as record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period”*.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya (Edison, 2016).

Berdasarkan berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seorang individu ataupun kelompok dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dibebankan padanya.

2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kinerja menurut Kasmir (2016):

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka

akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan
Maksudnya pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.
3. Rencana Kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian dan karakter yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi Kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya misalnya dari pihak perusahaan, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik, maka dari itu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan menerima bawahannya untuk mengajarkan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya Kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter, dalam prakteknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.
8. Budaya Organisasi
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.
9. Kepuasan Kerja
Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan sesuatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan Kerja
Merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat lokasi kerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama karyawan.
11. Loyalitas
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
12. Komitmen
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjelaskan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja, komitmen ini diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.
13. Disiplin Kerja
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakannya, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) lima faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Fasilitas Kantor Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seseorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, karena 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan.
3. Prioritas Kerja Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika anda memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan mereka mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan timeline yang sudah ditentukan dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan jika memang ada pekerjaan penting yang harus diberikan kepada karyawan, maka perusahaan harus menggeser *deadline*

pekerjaan sebelumnya dikerjakan, supaya karyawan dapat bekerja dengan tenang dan tidak disesak oleh waktu.

4. *Supportive Boss* Sebagai atasan yang baik harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat *meeting*, ajak mereka untuk “terlibat” dalam proyek yang sedang dikerjakan.
5. Bonus Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bisa dimulai dari hal yang sederhana atau pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat diberikan kepada karyawan yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Pemberian penghargaan ada baiknya jika disaksikan oleh karyawan lain, tujuannya untuk memicu rasa kompetisi agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi.

Terdapat banyak pakar yang menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Gibson, Ivancevich dan Donnely (2016) menyatakan bahwa “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel individu, variabel psikologis, maupun variabel organisasi”. Sebagaimana penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel individu meliputi:
 - a. Kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental
 - b. Latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman
 - c. Demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin.
2. Variabel psikologis meliputi:
 - a. Persepsi
 - b. Sikap
 - c. Kepribadian
 - d. Belajar
 - e. Motivasi
3. Variabel organisasi meliputi:

Sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Berdasarkan uraian diatas maka pimpinan harus mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman karyawannya seperti apa karenadapat mempengaruhi kinerjanya. Selain itu motivasi dari pimpinan juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap karyawan tergantung pada manajerial dari manajemen, dengan melakukan pembangunan sistem kerja dan hubungan industrial yang baik dan aman serta harmonis dan mengembangkan kompetensi pekerja. Kompetensi dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan motivasi para karyawan untuk bekerja secara optimal. Seluruh karyawanharus memahami dan

memperhatikan setiap faktor-faktor diatas karena akan berdampak pada tercapaian tujuan atau target perusahaan dan organisasi.

2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Edison (2016), dimensi/ Indikator yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu Penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat Asas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dipertanggung jawabkan.

Widodo (2016) mengemukakan bahwa terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu:

1. Tujuan
Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.
2. Standar
Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai.
3. Umpan balik
Umpan balik merupakan masukan yang diperlukan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
4. Alat atau sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5. **Kompensasi**
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6. **Motif**
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu
7. **Peluang**
Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia

Indikator kinerja menurut Bangun dalam Arini (2015), adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerjasama.

Dengan demikian tujuan ditetapkannya indicator kinerja itu adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diharapkan telah tercapai atau belum.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya

| No | Nama Penulis | Judul | Variabel | Indikator | Hasil | Publikasi |
|----|---------------|---|--|---|--|---|
| 1 | Nora Kumairoh | Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan bagian <i>sewing</i> pada PT. Mas Sumbiri Kendal | Variabel X: Motivasi Variabel Y: Kinerja Karyawan | 1. Intrinsik 2. Entrinsik 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pengetahuan tentang pekerjaan 4. Kreatifitas 5. Kerjasama dan Inisiatif | Dari hasil akhir penelitian menunjukkan adanya hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan bagian <i>sewing</i> PT. Mas Sumbiri Kendal adalah sebesar 34% kinerja karyawan sangat baik karena Motivasi kerja sangat tinggi. 26% Kinerja karyawan Baik karena Motivasi Kerajanya sangat tinggi dan 40% Kinerja karyawa baik karena Motivasi Kerja Tinggi. | https://jurnal.unpand.ac.id |
| 2 | Ummul chair | Hubungan antara | Variabel X: Motivasi | 1. Kebutuhan Fisiologis | Hasil Penelitian menunjukkan | ISSN : 2715 |

| No | Nama Penulis | Judul | Variabel | Indikator | Hasil | Publikasi |
|----|----------------------|--|--|---|--|--|
| | | motivasi dengan kinerja karyawan produksi pada PT. Nirha Jaya Teknik Makasar | Variabel Y: Kinerja Karyawan | <ol style="list-style-type: none"> 2. Kebutuhan keamanan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan pengakuan 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerja Sama 5. Inisiatif | <p>persamaan regresi Linier sederhana</p> $Y = 9,186 + 0,590(X)$ <p>hubungan positif artinya searah. Koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang tinggi dengan nilai 0,610, koefisien Determinasi diperoleh nilai sebesar 0,372. Untuk hasil uji T menunjukkan variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan.</p> | <p>4920</p> <p>https://ejournal.s.umma.ac.id</p> |
| 3 | Kiki Cahaya Setiawan | Hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang | Variabel X: Motivasi Variabel Y: Kinerja Karyawan | <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Valance</i> 2. <i>Expectancy</i> 3. <i>Instrumentality</i> 1. Hasil Kerja 2. Kopetensi Kerja 3. Efektivitas Pribadi | <p>Hasil Penelitian dengan besarnya koefisien 0,517, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,517. Pengujian dengan T statistik Menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar (11,257) > t_{tabel} (1,970). Hal tersebut mengidentifikasi penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang</p> | <p>ISSN: 2502 - 728X</p> <p>http://jurnal.radenfatah.ac.id</p> |
| 4 | Angke Priatni | Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Aero Perdana Internusa | Variabel X: Motivasi Variabel Y: | <ol style="list-style-type: none"> 1. Daya Pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk Keahlian 5. Membentuk Keterampilan 6. Tanggung Jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan 1. Kualitas | <p>Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, di peroleh data dikumpulkan secara kualitatif mengenai pendapat reponden. Untuk mengetahui besarnya kolerasi antara variabel X (motivasi) dan variabel Y (kinerja karyawan) yaitu</p> | <p>Skripsi Universitas Widyatama 2012</p> <p>https://repository.widyatama.ac.id</p> |

| No | Nama Penulis | Judul | Variabel | Indikator | Hasil | Publikasi |
|----|---------------|--|--|--|--|---|
| | | | Kinerja Karyawan | 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab | dengan rank spearman sebesar 0,535. Berdasarkan hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. | |
| 5 | Surya Ningsih | Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. KAO INDONESIA | Variabel X: Motivasi Variabel Y: Kinerja Karyawan | 1. Kepuasan kerja 2. Prestasi yang diraih 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan orang lain 5. Kemungkinan pengembangan karir 6. Tanggung jawab 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketetapan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerjasama | Hasil analisis korelasi person produk moment diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,540, artinya motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang. Koefisien determinasi sebesar 29,16% artinya variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja sebesar 29,16% dan sisanya 70,84% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak di teliti. Hasil uji hipotesis korelasi dengan uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,889 > 2,002) maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan yang nyata antara motivasi kerja Dengan Kinerja. | Universitas Pakuan 2016 E- ISSN 2502-5678 https://journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe/article/view/728 |

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hasil pada telaah teoritis seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Kerangka pemikiran, akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini, yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel penelitian yang digunakan. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti

lainnya. Pada uraian sebelumnya, telah dikemukakan bahwa motivasi adalah sebuah kemampuan seseorang untuk memotivasi dirinya tanpa memerlukan bantuan orang lain. Seseorang memiliki kemampuan untuk mendapatkan alasan atau dorongan untuk bertindak. Proses mendapatkan dorongan bertindak ini pada dasarnya sebuah proses kesadaran akan keinginan diri sendiri yang biasanya terkubur. Setiap orang memiliki keinginan yang merupakan dorongan untuk bertindak, namun seringkali dorongan tersebut melemah karena faktor luar. Melemahnya dorongan ini bisa dilihat dari hilangnya harapan dan ketidak berdayaan. Menurut Menurut Prabu Mangkunegara (2017) pengertian motivasi sebagai berikut: “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016) teori motivasi menyatakan bahwa kebutuhan-kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja menyangkut hal-hal berikut, yaitu:

1. Kebutuhan Fisik dan Keamanan, seperti: kebutuhan ini menyangkut kepuasan kebutuhan fisik/biologis seperti makan, minum, perumahan, seks, dan sebagainya, di samping kebutuhann akan rasa aman dalam menikmatinya.
2. Kebutuhan Sosial, seperti: kebutuhan ini adalah kebutuhan yang terpuaskan karena memperoleh pengakuan, status, dihormati, diterima, serta disegani 8 dalam pergaulan masyarakat. Hal ini penting karena manusia tergantung satu sama lainnya.
3. Kebutuhan Egoistik, seperti: kebutuhan egoistik adalah kebutuhan kepuasan yang berhubungan dengan kebebasan orang untuk mengerjakan sendiri suatu pekerjaan sehingga puas karena berhasil menyelesaikannya.
4. Kegairahan Kerja, seperti: kemauan dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengetahui perilaku manusia dan kepuasankepuasan apa yang dinikmatinya maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Jika semua kebutuhan diatas sudah terpenuhi maka karyawan akan memiliki motivasi (dorongan) sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan target dari perusahaan yang sudah ditentukan akan tercapai

Adapun indikator motivasi kerja yang digunakan, yaitu :

Dimensi ataupun indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator menurut Afandi (2018), yaitu:

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi. Indikator:
 - a. Balas jasa.
 - b. Kondisi kerja.
 - c. Fasilitas kerja.

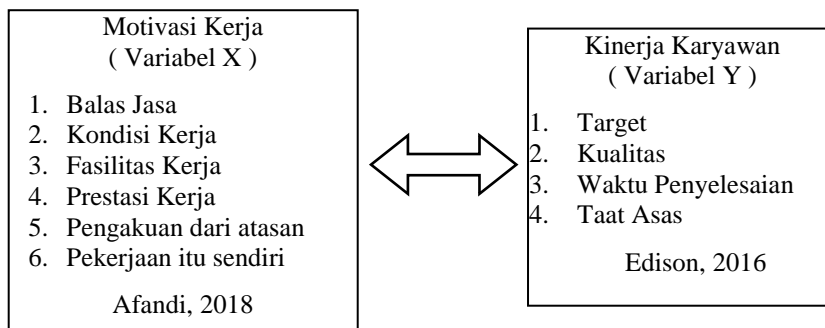
2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin. Indikator:
 - a. Prestasi kerja.
 - b. Pengakuan dari atasan.
 - c. Pekerjaan itu sendiri.

Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja, dan pada dasarnya motivasi kerja seseorang berbeda-beda, ada motivasi kerjanya tinggi dan ada juga motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja yang tinggi begitu juga sebaliknya.

Kinerja seorang karyawan akan mudah mencapai tingkat yang diharapkan apabila didukung oleh motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dikerjakannya mempunyai nilai atau berarti bagi pegawai yang bersangkutan. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016). Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan, karena motivasi merupakan hal yang sangat penting yang dapat memacu semangat seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Dengan memberikan motivasi terhadap karyawan maka dapat diyakini bahwa karyawan akan bekerja secara optimal dan memiliki kinerja yang memuaskan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin besar peluang perusahaan untuk mencapai kesuksesan, Karena kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan. Adapun indicator kinerja yang digunakan, Menurut (Edison 2016) yaitu:

1. Target
2. Kualitas
3. Waktu Penyelesaian
4. Taat Asas

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran diatas, penulis membuat paradigma penelitian untuk menjawab permasalahan penelitian. Adapun paradigma penelitian yang penulis buat adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1. Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Bedasarkan deskripsi varibel diatas maka penulis mengajukan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pemberian motivasi Kerja pada PT. Untung Produksi Cibinong baik.
2. Kinerja karyawan pada PT. Untung Produksi Cibinong kurang baik.
3. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Untung Produksi Cibinon

Hipotesis : Diduga terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Karena untuk mengetahui hubungan antar variabelnya dimana penelitian ini berusaha menjelaskan variabel yang satu akan mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel yang mempengaruhi yaitu Motivasi Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Sesuai dengan kebutuhan dan tujuan penelitian, maka objek penelitian merupakan hal yang mendasari pemilihan, pengolahan dan penafsiran semua data dan keterangan yang berkaitan dengan apa yang menjadi tujuan dalam penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Untung Produksi Cibinong.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan penulis adalah berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang di maksud adalah karyawan PT. Untung Produksi Cibinong.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada perusahaan PT. Untung Produksi Cibinong yang berlokasi di Kp. Cipayung No.29 Kel. Pondok Rajeg Kec. Cibinong Kab. Bogor.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang diteliti dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan melakukan membagikan kuesioner serta observasi secara langsung kepada pihak perusahaan. Data sekunder diperoleh melalui informasi yang telah dimiliki PT Untung Produksi Cibinong, seperti data karyawan, sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan. Dan studi pustaka yaitu dengan membaca literatur dan buku-buku kepustakaan, jurnal-jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1. Operasional Variabel

| Variabel | Indikator | Ukuran | Skala |
|--|-----------------------|---|----------------|
| Motivasi kerja (Variabel X) Sumber: Afandi (2018) | Balas Jasa | Tingkat kesesuaian dari: Pemberian penghargaan yang berprestasi | <i>Ordinal</i> |
| | | Pemberian penghargaan berupa piagam atau medali | |
| | | Memberikan bonus | |
| | Kondisi Kerja | Lingkungan yang nyaman | <i>Ordinal</i> |
| | | Lingkungan yang bersih dan tidak bising | |
| | | Lingkungan kerja seperti keluarga | |
| | Fasilitas Kerja | Tambahan gaji apanila kerja lebih baik | <i>Ordinal</i> |
| | | Pemberian pasilitas berupa sarana pendidikan | |
| | | Pemberian fasilitas | |
| | Prestasi Kerja | pemberian apresiasi terhadap yang berprestasi | <i>Ordinal</i> |
| | | Pemberian insentif | |
| | | Pemberian hadiah | |
| | Pengakuan dari atasan | Memberikan penilaian terhadap karyawan | <i>Ordinal</i> |
| | | Memberikan penghargaan terhadap bawahan | |
| | | Memberikan pelatihan terhadap karyawan | |
| | Pekerjaan itu sendiri | Pekerjaan yang dapat dipahami | <i>Ordinal</i> |
| | | Diberikan arahan yang jelas | |
| | | Diberikan pelatihan terlebih dahulu | |
| Kinerja Karyawan (Variabel Y) Sumber: Edison (2016) | Target | Target penjualan | <i>Ordinal</i> |
| | | Aktivitas yang dikerjakan | |
| | | Standar kinerja | |
| | Kualitas | Kemampuan | <i>Ordinal</i> |
| | | Keterampilan | |
| | | Inovasi dalam bekerja | |
| | Waktu Penyelesaian | Pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu | <i>Ordinal</i> |
| | | waktu yg diberikan sesuai prosedur | |
| | | Kecepatan Kerja | |
| | Taat Asas | Tingkat penggunaan sumber daya perusahaan | <i>Ordinal</i> |
| | | pelaksanaan peraturan | |
| | | Aktivitas yang dikerjakan | |

3.5. Metode Metode Penarikan Sampel

Seluruh populasi didalam penelitian ini dijadikan sampel dengan menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Untung Produksi Cibinong yang berjumlah 60 orang.

3.6. Metode Pengumpulan Data

1. Data primer yang diperoleh adalah melalui metode survey, dengan teknik berikut:
 - a. Kuesioner
 - 1) Yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenaan dengan masalah yang akan diteliti.
 - 2) Untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner, data yang masuk akan diperoleh menjadi beberapa tahapan.
 - 3) Untuk menganalisis data, penulis menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan sebagai bahan penelitian. Dalam hal ini data kuesioner menggunakan Skala Likert digunakan untuk mengukur

sikap, pendapat, persepsi, seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, selanjutnya disebut juga sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

Tabel 3.2. Skala Likert

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

Sumber : (Sugiyono, 2015)

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

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

| STS | TS | KS | S | SS |
|-----|-----|-----|-----|-----|
| 8% | 20% | 40% | 60% | 80% |

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeksi motivasi kerja dan kinerja.

Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui studi kepustakaan yang isinya berupa teori pendukung organisasi yang diperoleh dari literatur, laporan perusahaan, buku-buku perpustakaan, dan internet searching yang berkaitan dengan topik masalah yang dibahas.

b. Wawancara

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara langsung kepada atasan dan karyawan PT. Untung Produksi Cibinong. Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi dari sumbernya. Wawancara ini digunakan untuk mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam serta jumlah responden sedikit.

2. Data sekunder

Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka mengenai buku-buku yang relevan dengan teori-teori yang berkaitan dengan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

3.7. Analisis Data

3.7.1. Uji Validitas

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah

Korelasi *Person Product Moment*, (Sugiyono 2015):

Rumus:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XiYi - \sum X \sum Y}{\sqrt{(\sum Xi^2 - \frac{(\sum X)^2}{n})(\sum Yi^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n})}}$$

Dimana:

r_{xy} = nilai koefisien person

N = nilai yang diperoleh dari subyek tiap item

$\sum X$ = nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item

$\sum X^2$ = jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum Y$ = jumlah nilai dalam distribusi Y

Suatu instrumen penelitian dinyatakan valid jika r_{hitung} Suatu instrumen penelitian dinyatakan valid jika $r_{hitung} > 0,361$ dan dinyatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < 0,361$. Dengan sampel uji coba instrumen sebanyak 20 orang karyawan.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Adapun untuk menguji reliabilitas dapat digunakan rumus Alpha Cronbach (Danang Sunyoto 2014:115) :

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Dimana:

K = mean kuadrat antara subyek

$\sum s_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

s_t^2 = varians total

Rumus untuk varians total dan varians item:

$$S_t^2 = \frac{\sum X_i^2}{n} - \frac{(\sum X_i)^2}{n^2}$$

$$S_i^2 = \frac{JKi}{n} - \frac{JKs}{n^2}$$

Dimana:

JKi = jumlah kuadran seluruh skor item

JKs = jumlah kuadran subyek

Adapun untuk uji realibilitas, instrument pernyataan dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* lebih dari atau sama dengan 0,7.

3.8 Metode Pengolahan/Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis ini menggunakan analisis deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari alat, teknik, atau prosedur yang digunakan untuk menggambarkan yang mendeskripsikan kumpulan data atau hasil pengamatan yang telah dilakukan. Kegiatan-kegiatan tersebut antara lain adalah kegiatan pengumpulan data, pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta pembuatan grafik, diagram dan gambar.

3.8.2. Analisis Kuantitatif

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

3.8.3. Analisis Korelasi *Rank Spearman*

Analisis korelasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan anatara variabel pertama dengan variabel kedua, korelasi Rank Spearman dengan menggunakan data ordinal atau berjenjang atau rangking, dan bebas distribusi. (Sugiyono, 2015)

Variable yang diukur dalam penelitian ini adalah motivasi kerja sebagai variable *independent* (variabel X) dan kinerja karyawan sebagai variabel *dependent* (variabel Y). (Sugiyono, 2015)

Rumus korelasi Spearman/Rank, yaitu :

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

ρ_{xy} = koefisien korelasi Spearman Rank

d = selisih setiap Rank

n = banyaknya pasangan data

Tabel 3.3. Indeks Korelasi Analisis Koefisien

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

(Sugiyono 2015)

3.8.4. Koefisien Determinasi

Menurut Supardi (2014) Koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel *dependent* yang dapat diterangkan atau diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel yang lain (galat atau perubah lainnya). Nilai koefisien determinasi dinyatakan dalam kuadrat dari nilai koefisien korelasi $r^2 \times 100\% = n\%$, memiliki makna bahwa nilai variabel *dependent* dapat diterangkan oleh variabel *independent* sebesar $n\%$, sedangkan sisanya sebesar $(100-n)\%$ diterangkan oleh galat (*error*) atau pengaruh variabel yang lain. Sedangkan untuk analisis korelasi dengan jumlah variabel *dependent* lebih dari satu (ganda/majemuk), terdapat koefisien determinasi penyesuaian (*adjustment*) yang sangat sensitif dengan jumlah variabel. Biasanya untuk analisis korelasi majemuk/ganda yang sering dipakai adalah koefisien determinasi penyesuaian (koefisien determinasi sederhana tidak memperhatikan jumlah variabel *independent*). Rumus yang dipakai adalah:

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

Keterangan :

KD = koefisien derteminasi

r = koefisien korelasi

3.8.5. Uji Asumsi Klasik

Menurut Gujarati dan Porter (2012) “Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan bahwa hasil penelitian adalah valid dengan data yang digunakan secara teori adalah tidak bias, konsisten dan penaksiran koefisienan regresinya efisien”. Dalam penelitian ini model analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana, untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau tidak untuk digunakan maka perlu dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji regresi sederhana, uji heteroskedasita.

3.8.6. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar.

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

3.8.7. Uji Regresi Sederhana

Sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam model regresi, variabel independen menerangkan variabel dependennya atau menguji pengaruh satu variabel bebas atau variabel independent terhadap variabel terikat atau variabel dependent. Bila skor variabel bebas diketahui maka skor variabel terikatnya dapat diprediksi besarnya

$$Y' = a + bx$$

3.8.8. Uji Heterokedastisitas

Uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya yaitu Uji Park, Uji Glesjer, Melihat pola grafik regresi, dan uji koefisien korelasi Spearman.

3.8.9. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi (uji t)

Pengujian selanjutnya yaitu Uji Hipotesis Koefisien Korelasi yaitu berfungsi untuk mencari makna hubungan variable X dengan Y, maka hasil korelasi Rank Spearman tersebut diuji dengan rumus (Sugiyono, 2015) :

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

Dimana :

t_h = Nilai t

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

Kaidah pengujian :

Jika : $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak artinya signifikan.

: $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya tidak signifikan.

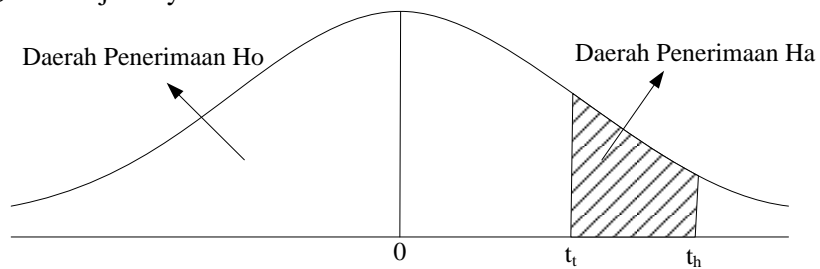
3.8.10. Menentukan Hipotesis Statistik

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

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

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

1. Terima H_0 dan tolak H_0 jika nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ artinya, tidak terdapat hubungan nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
2. Tolak H_0 terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya, terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.



Gambar 3.1. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi
Sumber: Sugiyono (2013)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Dan Perkembangan PT Untung Produksi Cibinong

PT. Untung Produksi Cibinong adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang garmen. Perusahaan yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 60 orang ini berlokasi di Kp. Cipayung no. 29 Kel. Pondok rajeg Kec. Cibinong Kab. Bogor Sejak awal berdiri sampai sekarang perusahaan telah memberikan banyak pelajaran berharga untuk senantiasa meningkatkan profesionalisme usaha dalam hal peningkatan manajemen sumber daya manusia, kualitas, produktifitas, ketepatan waktu dalam kerangka mewujudkan kepuasan mitra/konsumen.

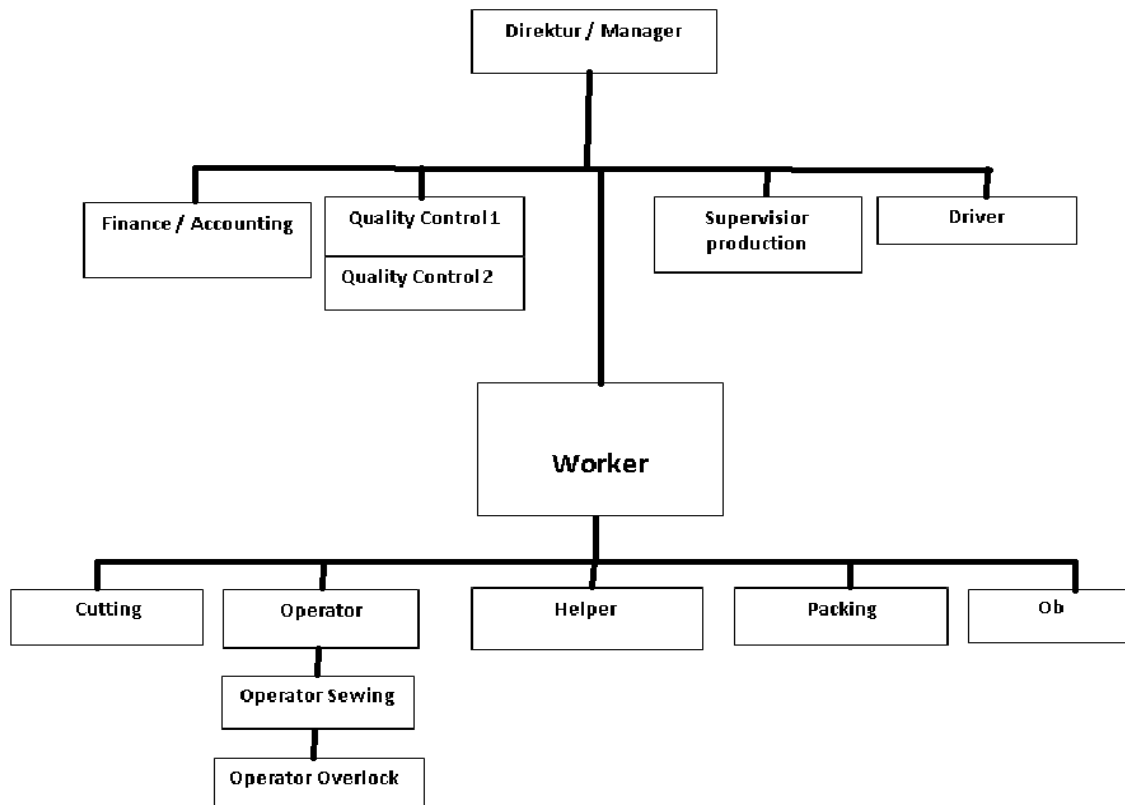
4.1.2. Kegiatan Usaha

PT. Untung Produksi Cibinong yang dalam kegiatannya memproduksi seperti pakaian jadi antara lain pakaian (custom anak), celana, rompi (vest), pakaian dari rajutan (knitted), blouse, kaos, syal leher dan piyama yang diekspor ke manca negara. Untuk menumbuhkan kepercayaan pembeli terhadap kualitas produk dan kualitas sumber daya manusia maka perusahaan mengikut sertakan diri dalam segala kegiatan Audit internasional yang diinginkan oleh pembeli Ini adalah upaya dari perusahaan untuk menuju persaingan global. Selain di ekspor ke manca negara, sisa produk yang dihasilkan dengan kualitas produk nomor dua (barang tidak lulus inspeksi untuk ekspor), dilempar atau dijual ke pasar lokal seperti factory outlet-factory outlet yang ada di Bandung. Perusahaan juga memproduksi barang-barang untuk pasar lokal dengan label khusus.

Untuk memberdayakan masyarakat sekitar lingkungan pabrik, perusahaan menjual juga hasil sisa-sisa potongan kain yang sudah tidak terpakai, untuk di daur ulang kembali oleh masyarakat sekitar menjadi produk yang mempunyai nilai tambah seperti keset dari kain perca. Hal ini sangat menguntungkan masyarakat sekitar. Secara garis besar system penjualan produk dilakukan dengan cara :

1. Order dari pembeli tetap
Biasanya mereka mengulang kembali pesanan mereka dengan design lama tetapi corak kain berbeda.
2. Order dari pembeli baru
Selain mempunyai pembeli lama, PT Untung Produksi Cibinong terus mencari pembeli-pembeli baru agar tercipta kesinambungan bisnis yang berkelanjutan. Tugas dari manajemen untuk mencari pembeli-pembeli baru.

4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Untung Produksi Cibinong

1. Direktur / Manager
 - a. memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
 - b. memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari direktur bagian.
 - c. menyetujui anggaran tahunan perusahaan.
 - d. menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan.
2. Finance / accounting
 - a. Melakukan penyusunan keuangan perusahaan.
 - b. Melakukan penginputan semuanya transaksi keuangan kedalam program.
 - c. Melakukan transaksi keuangan perusahaan.
 - d. Berhubungan dengan pihak internal ataupun eksternal berkaitan dengan kesibukan keuangan perusahaan.
3. Quality control
 - a. Memantau dan menguji perkembangan semua produk yang diproduksi oleh perusahaan.
 - b. Memverifikasi kualitas produk.
 - c. Memonitor setiap proses yang terlibat dalam produksi produk.
4. Supervisor Production
 - a. Mengkoordinir job pekerjaan di lapangan.

- b. Memimpin dan mengawasi proses pelaksanaan produksi agar sesuai dengan standar perusahaan.
 - c. Bertanggung jawab pada ketertiban dan kedisiplinan bawahan.
 - d. Bertanggung jawab dalam pencapaian target produksi dan kualitas standar hasil produksi.
5. Driver
 - a. Melakukan pengiriman barang.
 - b. Melakukan pengecekan mobil sebelum mobil dipakai.
 - c. Melakukan bongkar barang atau muat barang.
 6. Cutting
 - a. Bertanggung jawab untuk memotong kain dengan sesuai
 - b. Memberi umpan departemen sewing dengan potongan potongan kain berbentuk komponen garment yang siap untuk dilakukan proses jahit.
 7. Operator Sewing
 - a. Briefing dan Menyiapkan Material
 - b. Mengoperasikan Mesin
 - c. Memonitor Kondisi Mesin Produksi
 8. Operator Overlock
 - a. Mengoperasikan mesin yang Menjadi Tanggung Jawabnya
 - b. Membuat laporan
 9. Helper
 - a. Mengoperasikan Media Kerja yang Menjadi Tanggung Jawabnya
 - b. Menyiapkan barang atau packing yang sesuai pesanan berdasarkan surat jalan
 - c. Mendata jumlah barang yang masuk dan keluar sesuai lembar SOP dan kontrol perusahaan
 10. Packing
 - a. Menerima barang hasil produksi yang akan dikemas.
 - b. Melakukan pengepakan dengan baik
 - c. Melakukan penataan persediaan di gudang.
 11. OB
 - a. Memastikan kebersihan lingkungan perusahaan
 - b. Memelihara lingkungan perusahaan
 - c. Menjaga lingkungan perusahaan

4.1.4. Profil Responden

Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Untung Produksi Cibinong bagian produksi sebanyak 60 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat disajikan melalui tabel

dibawah ini:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Tanggapan Responden | |
|---------------|---------------------|---------------|
| | Orang | Persentase(%) |
| Laki-Laki | 12 | 20% |
| Perempuan | 48 | 80% |
| Jumlah | 60 | 100% |

Sumber : Data diolah, 2020

Dari data diatas dapat diketahui bahwa responden pada bagian produksi dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 responden atau 20%, yang berjenis kelamin perempuan 48 responden atau 80%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini lebih dominan pada perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden menurut usia dapat disajikan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia Responden | Tanggapan Responden | |
|----------------|---------------------|---------------|
| | Orang | Persentase(%) |
| <20 Tahun | 4 | 7% |
| 20-35 Tahun | 31 | 52% |
| 36-45 Tahun | 25 | 21% |
| >45 Tahun | 0 | 0% |
| Jumlah | 60 | 100% |

Sumber : Data diolah,2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini responden yang berusia <20 tahun adalah 4 dengan presentase 7%, Sedangkan responden yang berusia 20-35 tahun sebanyak 31 orang atau persentase 52%, responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 25orang atau persentase 21% dan responden yang berusia >45 tahun tidak ada. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah berusia antara 20-35 tahun sebanyak 31 responden atau 52%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden menurut tingkat pendidikan dapat disajikan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Tingkat Pendidikan | Tanggapan Responden | |
|--------------------|---------------------|---------------|
| | Orang | Persentase(%) |
| SMP/Sederajat | 56 | 93% |
| D3 | 1 | 2% |
| S1 | 3 | 5% |
| S2 | 0 | 0% |
| Jumlah | 60 | 100% |

Sumber : Data diolah,2020

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini yang berjenjang pendidikan SMP/Sederajat sebanyak 56 responden atau 93%, jenjang pendidikan D3 sebanyak 1 responden atau 2%, jenjang pendidikan S1

sebanyak 3 responden atau 5% dan jenjang pendidikan S2 sebanyak 0 responden atau 0,00%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenjang pendidikan SMP/Sederajat sebanyak 56 responden atau 93%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Karakteristik responden menurut lama kerjadapat disajikan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 4.4.Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

| Lama Kerja | Tanggapan Responden | |
|------------|---------------------|----------------|
| | Orang | Persentase (%) |
| <1 Tahun | 5 | 8% |
| 1-5 Tahun | 21 | 35% |
| 5-10 Tahun | 34 | 57% |
| >10 Tahun | 0 | 0% |
| Jumlah | 60 | 100% |

Sumber : Data diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui responden dalam penelitian ini yang telah bekerja selama < 1 tahun sebanyak 5 responden atau 8%, yang telah bekerja selama 1 -5 tahun sebanyak 21 responden atau 35%, yang telah bekerja selama 5 -10 tahun sebanyak 34 responden atau 57% dan yang telah bekerja selama > 10 tahun sebanyak 0 responden atau 0,00%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar telah bekerja selama 5 - 10 tahun sebanyak 34 responden atau 57%.

Tabel 4.5. Total Data Responden

| No | Keterangan | Mayoritas Responden | Jumlah |
|----|--------------------|---------------------|--------|
| 1. | Jenis Kelamin | Perempuan | 48 |
| 2. | Usia Responden | 20 – 35 tahun | 31 |
| 3. | Tingkat Pendidikan | SMP/ Sederajat | 56 |
| 4. | Lama Bekerja | 5 – 10 tahun | 34 |

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin perempuan dengan usia diantara 20-35 tahun yang memiliki tingkat pendidikan terakhir SMP/Sederajat, dengan status karyawan mayoritas telah bekerja 5-10 tahun.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Uji validitas dan Uji reliabilitas

1. Uji validitas motivasi kerja dan kinerja karyawan

Berikut merupakan hasil uji validitas motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Hasil uji validitas motivasi kerja

Tabel 4.6. Uji Validitas motivasi kerja

| No | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan | Kesimpulan |
|----|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| 1 | 0,831 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 2 | 0,595 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 3 | 0,507 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 4 | 0,741 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 5 | 0,531 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 6 | 0,635 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 7 | 0,655 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 8 | 0,809 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 9 | 0,783 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 10 | 0,569 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 11 | 0,733 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 12 | 0,473 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 13 | 0,765 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 14 | 0,860 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 15 | 0,732 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 16 | 0,670 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 17 | 0,797 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber : SPSS 20 (Lampiran 8)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel motivasi kerja karyawan yang melibatkan 60 responden dan digambarkan ke dalam 17 pernyataan, dari tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan $r_{hitung} > 0,361..$

b. Hasil kinerja karyawan

Tabel 4.7. Uji Validitas kinerja karyawan

| No | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan | Kesimpulan |
|----|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| 1 | 0,835 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 2 | 0,646 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 3 | 0,674 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 4 | 0,651 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 5 | 0,407 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 6 | 0,666 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 7 | 0,800 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 8 | 0,812 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 9 | 0,552 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 10 | 0,848 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 11 | 0,593 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |
| 12 | 0,858 | 0,361 | $r_{hitung} > r_{tabel}$ | Valid |

Sumber : SPSS 20 (Lampiran 9)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan yang melibatkan 60 responden dan digambarkan ke dalam 12 pernyataan, hasil menunjukkan uji validitas dan semua pernyataan dinyatakan valid

dengan $r_{hitung} > 0,361$.

2. Uji Reliabilitas motivasi kerja dan kinerja karyawan

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dari data kuesioner yang telah di isi oleh responden.

Tabel 4.8. Hasil uji reliabilitas motivasi kerja

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 60 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 60 | 100.0 |

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

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .944 | 17 |

Sumber : SPSS 20 (Lampiran 6)

Berdasarkan hasil uji coba reliabilitas instrumen Motivasi Kerja sebesar 0,944, instrumen memiliki tingkat reliabilitas tinggi dimana koefisien yang diperoleh $> 0,7$.

Table 4.9. Hasil uji reabilitas kinerja karyawan

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 60 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 60 | 100.0 |

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

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .917 | 12 |

Sumber : SPSS 20 (Lampiran 7)

Berdasarkan hasil uji coba reliabilitas instrumen Kinerja Karyawan sebesar 0,917, instrumen memiliki tingkat reliabilitas tinggi dimana koefisien yang diperoleh $> 0,7$.

4.3. Kondisi Pelaksanaan Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan PT Untung Produksi Cibinong

Dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai apa saja indikator dari Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan, di mana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian dari total skor tersebut akan di olah lebih lanjut dengan menggunakan program SPSS.

1. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.10. Kisi-kisi Intrumen Variabel Motivasi Kerja

| No | Indikator | Nomor Soal | Jumlah |
|--------|-----------------------|------------|--------|
| 1 | Balas Jasa | 1,2,3 | 3 |
| 2 | Kondisi Kerja | 4,5,6 | 3 |
| 3 | Fasilitas Kerja | 7,8 | 2 |
| 4 | Prestasi Kerja | 10,11,12 | 3 |
| 5 | Pengakuan dari atasan | 13,14,15 | 3 |
| 6 | Pekerjaan itu sendiri | 16,17,18 | 3 |
| Jumlah | | | 17 |

Sumber: diolah SPSS 20

Pertanyaan kuesioner variabel Motivasi Kerja sebanyak 17 butir, kemudian diberikan kepada karyawan PT. Untung Produksi Cibinong bagian produksi sebanyak 60 orang. Berdasarkan hasil uji validitas variabel tersebut pada $n = 30$, $t_{\text{tabel}} = 0,361$ maka 17 pertanyaan di nyatakan valid dimana $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

2. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.11. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

| No | Indikator | Nomor Soal | Jumlah |
|--------|--------------------|------------|--------|
| 1 | Target | 1,2,3 | 3 |
| 2 | Kualitas | 4,5,6 | 3 |
| 3 | Waktu Penyelesaian | 7,8,9 | 3 |
| 4 | Taat Asas | 10,11,12 | 3 |
| Jumlah | | | 12 |

Sumber: diolah SPSS 20

Pertanyaan kuesioner variabel Kinerja Karyawan sebanyak 12 butir, kemudian diberikan kepada karyawan PT. Untung Produksi Cibinong bagian produksi sebanyak 60 orang. Berdasarkan hasil uji validitas variabel tersebut pada $n = 30$, $t_{\text{tabel}} = 0,361$ maka 12 pertanyaan di nyatakan valid dimana $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$.

4.3.1 Motivasi Kerja

Untuk mengetahui sejauh mana Motivasi Kerja yang diterapkan oleh PT Untung Produksi Cibinong, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Kerja yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui table berikut:

1. Balas Jasa

- a. Tingkat kesesuaian dari pemberian penghargaan yang berprestasi.

Tabel 4.12. Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong Tingkat kesesuaian dari pemberian penghargaan yang berprestasi.

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 43 | 71% | 215 |
| Sering | 4 | 8 | 14% | 32 |
| Kadang-Kadang | 3 | 5 | 8% | 15 |
| Pernah | 2 | 4 | 7% | 8 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0% | 0 |
| Total | | 60 | 100% | 270 |

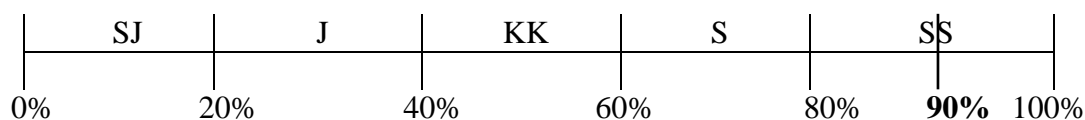
Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan table di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 43 orang dengan presentase sebesar 72%, dan yang menjawab sering sebanyak 8 orang dengan presentase 13% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan presentase 8% dan yang menjawab pernah sebanyak 4 orang dengan presentase 7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 72% dengan pernyataan “Tingkat kesesuaian dari pemberian penghargaan yang berprestasi” Ini artinya bahwa responden selalu diberikan Tingkat kesesuaian dari pemberian penghargaan yang berprestasi.

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{270}{5 \times 60} \times 100\% = 90\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Tingkat kesesuaian dari pemberian penghargaan yang berprestasi.” Tersebut sebesar 90% yang artinya selalu.

- b. Pemberian penghargaan berupa piagam atau mendali.

Tabel 4.13. Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong Pemberian penghargaan berupa piagam atau mendali.

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 41 | 68% | 205 |
| Sering | 4 | 12 | 20% | 48 |
| Kadang-Kadang | 3 | 3 | 5% | 9 |
| Pernah | 2 | 4 | 7% | 8 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0% | 0 |
| Total | | 60 | 100% | 270 |

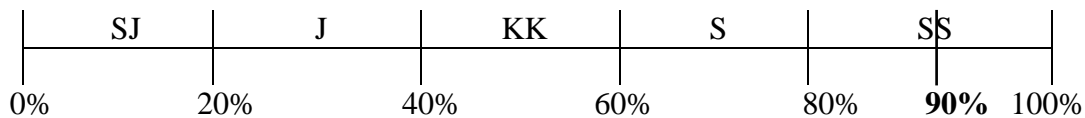
Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan table di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 41 orang dengan presentase sebesar 68%, dan yang menjawab sering sebanyak 12 orang dengan presentase 20% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan presentase 5% dan yang menjawab pernah sebanyak 4 orang dengan presentase 7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 68% dengan pernyataan “Pemberian penghargaan berupa piagam atau mendali.” Ini artinya bahwa responden selalu diberikan Tingkat kesesuaian dari pemberian penghargaan yang berprestasi .

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{270}{5 \times 60} \times 100\% = 90\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Pemberian penghargaan berupa piagam atau mendali.” Tersebut sebesar 90% yang artinya selalu.

c. Memberikan bonus

Tabel 4.14. Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong memberikan bonus.

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 43 | 71% | 215 |
| Sering | 4 | 10 | 17% | 40 |
| Kadang-Kadang | 3 | 4 | 7% | 12 |
| Pernah | 2 | 3 | 5% | 6 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0% | 0 |
| Total | | 60 | 100% | 273 |

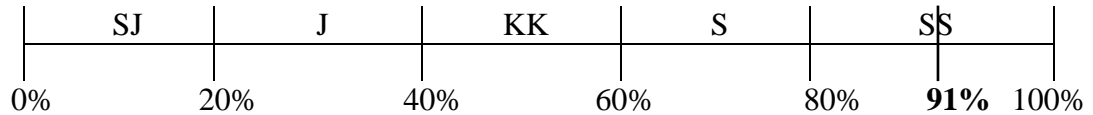
Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan table di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 43 orang dengan presentase sebesar 71%, dan yang menjawab sering sebanyak 10 orang dengan presentase 17% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan presentase 7% dan yang menjawab pernah sebanyak 3 orang dengan presentase 5%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 71% dengan pernyataan “Memberikan bonus” Ini artinya bahwa responden selalu diberikan Tingkat kesesuaian dari pemberian penghargaan yang berprestasi .

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{273}{5 \times 60} \times 100\% = 91\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “memberikan bonus.” tersebut sebesar 91% yang artinya selalu.

2. Kondisi Kerja

a. Lingkungan yang nyaman

Tabel 4.15. Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong Lingkungan yang nyaman.

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 39 | 65% | 195 |
| Sering | 4 | 12 | 20% | 48 |
| Kadang-Kadang | 3 | 6 | 10% | 18 |
| Pernah | 2 | 3 | 5% | 6 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0% | 0 |
| Total | | 60 | 100% | 267 |

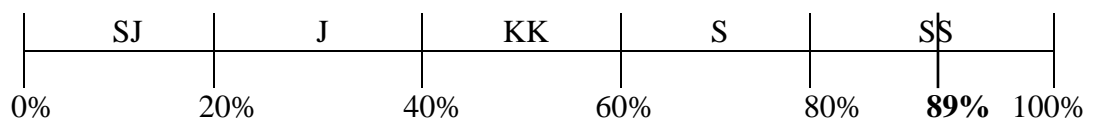
Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 39 orang dengan presentase sebesar 65%, dan yang menjawab sering sebanyak 12 orang dengan presentase 20% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang dengan presentase 10% dan yang menjawab pernah sebanyak 3 orang dengan presentase 5%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 65% dengan pernyataan “Lingkungan yang nyaman” Ini artinya bahwa responden selalu diberikan Tingkat kesesuaian dari perusahaan.

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{267}{5 \times 60} \times 100\% = 90\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Lingkungan yang nyaman” tersebut sebesar 89% yang artinya selalu.

b. Lingkungan yang bersih dan tidak bising

Tabel 4.16. Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong lingkungan yang bersih dan tidak bising

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 42 | 70% | 210 |
| Sering | 4 | 10 | 17% | 40 |
| Kadang-Kadang | 3 | 5 | 8% | 15 |
| Pernah | 2 | 1 | 2% | 2 |
| Tidak Pernah | 1 | 2 | 3% | 2 |
| Total | | 60 | 100% | 269 |

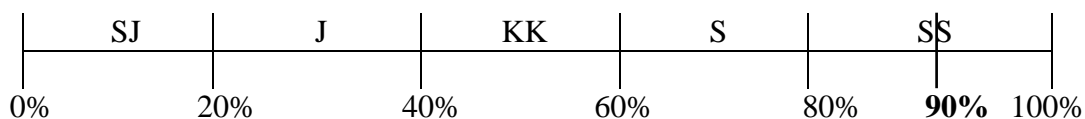
Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan table di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 42 orang dengan presentase sebesar 70%, dan yang menjawab sering sebanyak 10 orang dengan presentase 17% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan presentase 8% dan yang menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 2%. Dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 3% Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 70% dengan pernyataan “Lingkungan yang bersih dan tidak bising” Ini artinya bahwa responden selalu diberikan Tingkat kesesuaian dari perusahaan.

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{269}{5 \times 60} \times 100\% = 90\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Lingkungan yang bersih dan tidak bising” tersebut sebesar 90% yang artinya selalu.

c. Lingkungan kerja seperti keluarga

Tabel 4.17. Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong Lingkungan kerja seperti keluarga

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 38 | 63% | 190 |
| Sering | 4 | 13 | 22% | 52 |
| Kadang-Kadang | 3 | 5 | 8% | 15 |
| Pernah | 2 | 4 | 7% | 8 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0% | 0 |
| Total | | 60 | 100% | 265 |

Sumber: Data diolah, 2020

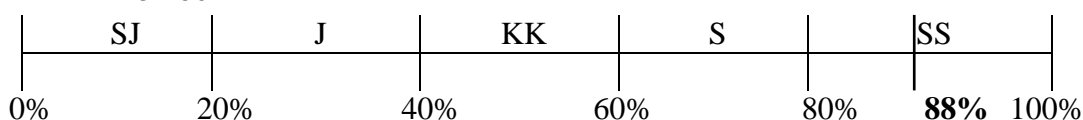
Berdasarkan table di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 38 orang dengan presentase sebesar 63%, dan yang menjawab sering sebanyak 13 orang dengan presentase 22% dan yang

menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan presentase 8% dan yang menjawab pernah sebanyak 4 orang dengan presentase 7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 63% dengan pernyataan “Lingkungan kerja seperti keluarga” Ini artinya bahwa responden selalu diberikan Tingkat kesesuaian dari perusahaan.

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{265}{5 \times 60} \times 100\% = 88\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Lingkungan kerja seperti keluarga” tersebut sebesar 88% yang artinya selalu.

3. Fasilitas kerja

a. Tambahan gaji apabila kerja lebih baik

Tabel 4.18. Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong Tambahan gaji apabila kerja lebih baik

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 43 | 72% | 215 |
| Sering | 4 | 11 | 18% | 44 |
| Kadang-Kadang | 3 | 4 | 7% | 12 |
| Pernah | 2 | 2 | 3% | 4 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0% | 0 |
| Total | | 60 | 100% | 275 |

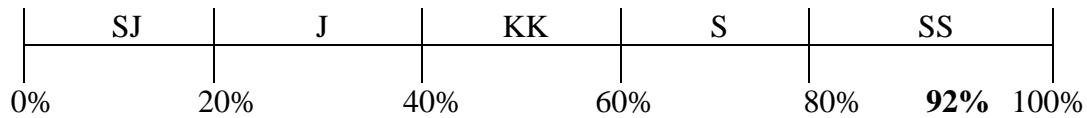
Sumber: Data diolah,2020

Berdasarkan table di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 43 orang dengan presentase sebesar 72%, dan yang menjawab sering sebanyak 11 orang dengan presentase 18% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan presentase 7% dan yang menjawab pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 72% dengan pernyataan “Tambahan gaji apabila kerja lebih baik” Ini artinya bahwa responden selalu diberikan Tingkat kesesuaian dari pemberian penghargaan yang berprestasi .

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{275}{5 \times 60} \times 100\% = 92\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Tambahan gaji apabila kerja lebih baik” tersebut sebesar 92% yang artinya selalu.

b. Pemberian fasilitas

Tabel 4.19. Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong pemberian fasilitas

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 43 | 72% | 215 |
| Sering | 4 | 11 | 18% | 44 |
| Kadang-Kadang | 3 | 5 | 8% | 15 |
| Pernah | 2 | 1 | 2% | 2 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0% | 0 |
| Total | | 60 | 100% | 276 |

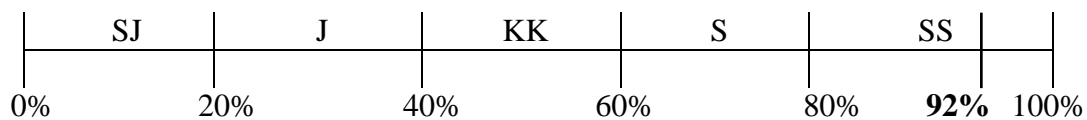
Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan table di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 43 orang dengan presentase sebesar 72%, dan yang menjawab sering sebanyak 11 orang dengan presentase 18% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan presentase 8% dan yang menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 2%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 72% dengan pernyataan “pemberian fasilitas” Ini artinya bahwa responden selalu diberikan Tingkat kesesuaian dari pemberian penghargaan yang berprestasi .

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{276}{5 \times 60} \times 100\% = 92\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “pemberian fasilitas” tersebut sebesar 92% yang artinya selalu.

4. Prestasi kerja

a. Pemberian apresiasi terhadap yang berprestasi

Tabel 4.20. Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong pemberian apresiasi terhadap yang berprestasi

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 49 | 82% | 245 |
| Sering | 4 | 6 | 10% | 24 |
| Kadang-Kadang | 3 | 3 | 5% | 9 |
| Pernah | 2 | 2 | 3% | 4 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0% | 0 |
| Total | | 60 | 100% | 282 |

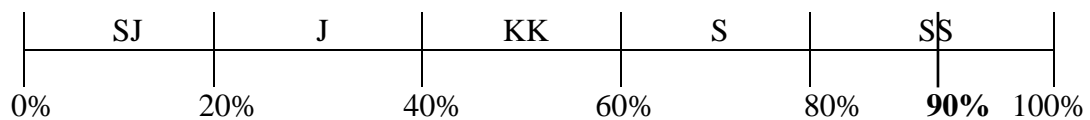
Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan table di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 49 orang dengan presentase sebesar 82%, dan yang menjawab sering sebanyak 6 orang dengan presentase 10% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan presentase 5% dan yang menjawab pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 82% dengan pernyataan “Pemberian apresiasi terhadap yang berprestasi” Ini artinya bahwa responden selalu diberikan Tingkat kesesuaian dari pemberian penghargaan yang berprestasi .

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{269}{5 \times 60} \times 100\% = 90\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Pemberian apresiasi terhadap yang berprestasi” tersebut sebesar 94% yang artinya selalu.

b. Pemberian insentif

Tabel 4.21. Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong pemberian insentif

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 36 | 60% | 180 |
| Sering | 4 | 15 | 25% | 60 |
| Kadang-Kadang | 3 | 6 | 10% | 18 |
| Pernah | 2 | 3 | 5% | 6 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0% | 0 |
| Total | | 60 | 100% | 264 |

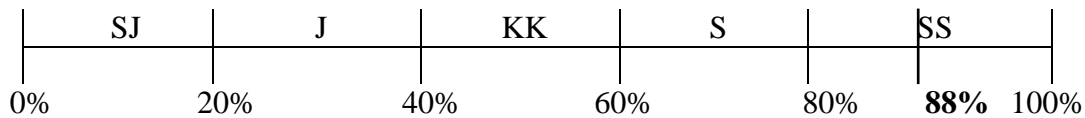
Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan table di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 36 orang dengan presentase sebesar 60%, dan yang menjawab sering sebanyak 15 orang dengan presentase 25% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang dengan presentase 10% dan yang menjawab pernah sebanyak 3 orang dengan presentase 5%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 60% dengan pernyataan “Pemberian insentif” Ini artinya bahwa responden selalu diberikan Tingkat kesesuaian dari pemberian penghargaan yang berprestasi .

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{264}{5 \times 60} \times 100\% = 88\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Pemberian insentif” tersebut sebesar 88% yang artinya selalu.

c. Pemberian Hadiah

Tabel 4.22. Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong pemberian Hadiah

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 42 | 70% | 210 |
| Sering | 4 | 13 | 22% | 52 |
| Kadang-Kadang | 3 | 4 | 6% | 12 |
| Pernah | 2 | 1 | 2% | 2 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0% | 0 |
| Total | | 60 | 100% | 276 |

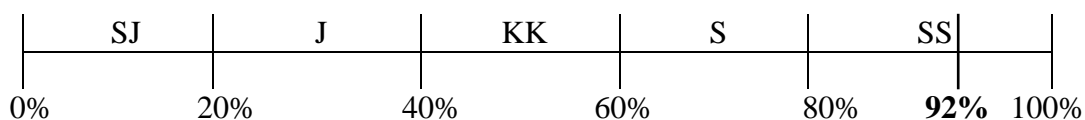
Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan table di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 42 orang dengan presentase sebesar 70%, dan yang menjawab sering sebanyak 13 orang dengan presentase 22% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan presentase 6% dan yang menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 2%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 70% dengan pernyataan “Pemberian hadiah” Ini artinya bahwa responden selalu diberikan Tingkat kesesuaian dari pemberian penghargaan yang berprestasi .

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{276}{5 \times 60} \times 100\% = 92\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Pemberian hadiah” tersebut sebesar 92% yang artinya selalu.

5. Pengakuan dari atasan
 a. Memberikan penilaian terhadap karyawan

Tabel 4.23. Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong memberikan penilaian terhadap karyawan

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 38 | 63% | 190 |
| Sering | 4 | 16 | 27% | 64 |
| Kadang-Kadang | 3 | 3 | 5% | 9 |
| Pernah | 2 | 3 | 5% | 6 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0% | 0 |
| Total | | 60 | 100% | 269 |

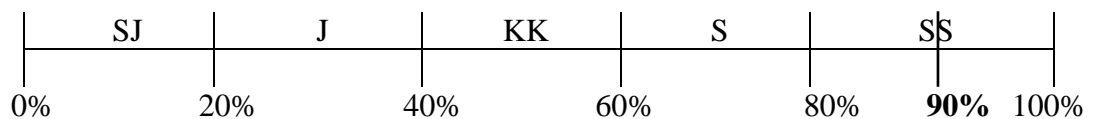
Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan table di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 38 orang dengan presentase sebesar 63%, dan yang menjawab sering sebanyak 16 orang dengan presentase 27% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan presentase 5% dan yang menjawab pernah sebanyak 3 orang dengan presentase 5%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 63% dengan pernyataan “Memberikan penilaian terhadap karyawan” Ini artinya bahwa responden selalu diberikan Tingkat kesesuaian dari pemberian penghargaan yang berprestasi .

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{269}{5 \times 60} \times 100\% = 90\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Memberikan penilaian terhadap karyawan” tersebut sebesar 90% yang artinya selalu.

- b. Memberikan penghargaan terhadap bawahan

Tabel 4.24. Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong Memberikan penghargaan terhadap bawahan

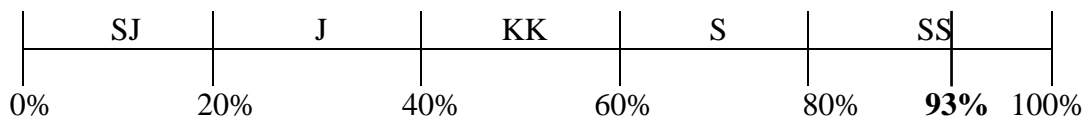
| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 46 | 77% | 230 |
| Sering | 4 | 9 | 15% | 36 |
| Kadang-Kadang | 3 | 2 | 3% | 6 |
| Pernah | 2 | 3 | 5% | 6 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0% | 0 |
| Total | | 60 | 100% | 278 |

Sumber: Data diolah,2020

Berdasarkan table di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 46 orang dengan presentase sebesar 77%, dan yang menjawab sering sebanyak 9 orang dengan presentase 15% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan presentase 3% dan yang menjawab pernah sebanyak 3 orang dengan presentase 5%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 77% dengan pernyataan “Memberikan penghargaan terhadap bawahan” Ini artinya bahwa responden selalu diberikan Tingkat kesesuaian dari pemberian penghargaan yang berprestasi .
Tanggapan responden :

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

$$= \frac{278}{5 \times 60} \times 100\% = 93\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Memberikan penghargaan terhadap bawahan” tersebut sebesar 93% yang artinya selalu.

c. Memberikan pelatihan terhadap karyawan

Tabel 4.25. Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong memberikan pelatihan terhadap karyawan

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 44 | 73% | 220 |
| Sering | 4 | 7 | 12% | 28 |
| Kadang-Kadang | 3 | 6 | 10% | 18 |
| Pernah | 2 | 1 | 2% | 2 |
| Tidak Pernah | 1 | 2 | 3% | 2 |
| Total | | 60 | 100% | 270 |

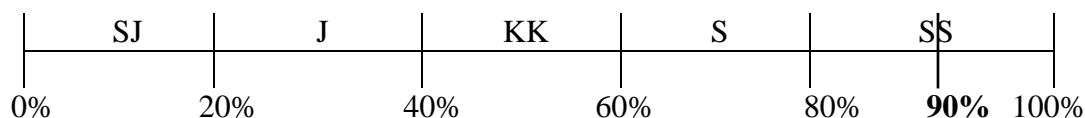
Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan table di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 44 orang dengan presentase sebesar 73%, dan yang menjawab sering sebanyak 7 orang dengan presentase 12% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang dengan presentase 10% dan yang menjawab pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 2% dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 2 orang dengan presentase sebesar 3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 73% dengan pernyataan “Memberikan pelatihan terhadap karyawan” Ini artinya bahwa responden selalu diberikan Tingkat kesesuaian dari pemberian penghargaan yang berprestasi .

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{270}{5 \times 60} \times 100\% = 90\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Memberikan pelatihan terhadap karyawan” tersebut sebesar 90% yang artinya selalu.

6. Pekerjaan itu sendiri

a. Pekerjaan yang dapat dipahami

Tabel 4.26. Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong pekerjaan yang dapat dipahami

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 39 | 65% | 195 |
| Sering | 4 | 12 | 20% | 48 |
| Kadang-Kadang | 3 | 5 | 8% | 15 |
| Pernah | 2 | 4 | 7% | 8 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0% | 0 |
| Total | | 60 | 100% | 263 |

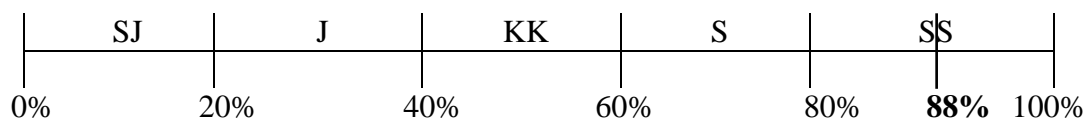
Sumber: Data diolah,2020

Berdasarkan table di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 39 orang dengan presentase sebesar 65%, dan yang menjawab sering sebanyak 12 orang dengan presentase 20% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan presentase 8% dan yang menjawab pernah sebanyak 4 orang dengan presentase 7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 65% dengan pernyataan “Pekerjaan yang dapat dipahami” Ini artinya bahwa responden selalu diberikan Tingkat kesesuaian dari pemberian penghargaan yang berprestasi .

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{263}{5 \times 60} \times 100\% = 88\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Pekerjaan yang dapat dipahami” tersebut sebesar 88% yang artinya selalu.

b. Memberikan arahan yang jelas

Tabel 4.27. Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong memberikan arahan yang jelas

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 45 | 75% | 225 |
| Sering | 4 | 9 | 15% | 36 |
| Kadang-Kadang | 3 | 4 | 7% | 12 |
| Pernah | 2 | 2 | 3% | 4 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0% | 0 |
| Total | | 60 | 100% | 277 |

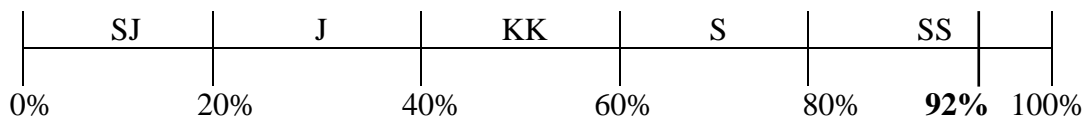
Sumber: Data diolah,2020

Berdasarkan table di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 45 orang dengan presentase sebesar 75%, dan yang menjawab sering sebanyak 9 orang dengan presentase 15% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan presentase 7% dan yang menjawab pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 75% dengan pernyataan “Memberikan arahan yang jelas” Ini artinya bahwa responden selalu diberikan Tingkat kesesuaian dari pemberian penghargaan yang berprestasi .

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{277}{5 \times 60} \times 100\% = 92\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Memberikan arahan yang jelas” tersebut sebesar 92% yang artinya selalu.

c. Diberikan pelatihan terlebih dahulu

Tabel 4.28. Pendapat responden mengenai pernyataan Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong diberikan pelatihan terlebih dahulu

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 44 | 73% | 220 |
| Sering | 4 | 9 | 16% | 36 |
| Kadang-Kadang | 3 | 5 | 8% | 15 |
| Pernah | 2 | 0 | 0% | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 2 | 3% | 2 |
| Total | | 60 | 100% | 273 |

Sumber: Data diolah,2020

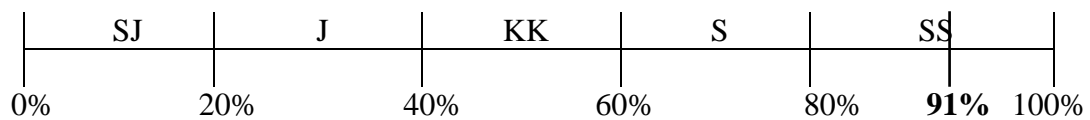
Berdasarkan table di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 44 orang dengan presentase sebesar 73%, dan yang menjawab sering sebanyak 9 orang dengan presentase 16% dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 5 orang dengan presentase 8% dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 3%. Dari

pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 73% dengan pernyataan “Diberikan pelatihan terlebih dahulu” Ini artinya bahwa responden selalu diberikan Tingkat kesesuaian dari pemberian penghargaan yang berprestasi.

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{273}{5 \times 60} \times 100\% = 91\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Diberikan pelatihan terlebih dahulu” tersebut sebesar 91% yang artinya selalu.

Berdasarkan hasil rata-rata responden di atas, maka kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel Motivasi Kerja (X), dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil:

Tabel 4.29. Variabel Motivasi Kerja (X)

Item Statistics

Motivasi_Kerja

| | Mean | Std. Deviation | N |
|-------|-------|----------------|----|
| VAR01 | 4.50 | .911 | 60 |
| VAR02 | 4.50 | .873 | 60 |
| VAR03 | 4.55 | .832 | 60 |
| VAR04 | 4.45 | .872 | 60 |
| VAR05 | 4.48 | .965 | 60 |
| VAR06 | 4.43 | .890 | 60 |
| VAR07 | 4.58 | .766 | 60 |
| VAR08 | 4.62 | .691 | 60 |
| VAR10 | 4.70 | .720 | 60 |
| VAR11 | 4.40 | .867 | 60 |
| VAR12 | 4.60 | .694 | 60 |
| VAR13 | 4.52 | .748 | 60 |
| VAR14 | 4.65 | .732 | 60 |
| VAR15 | 4.53 | .892 | 60 |
| VAR16 | 4.47 | .853 | 60 |
| VAR17 | 4.62 | .761 | 60 |
| VAR18 | 4.58 | .809 | 60 |
| TOTAL | 79.98 | 8.705 | 60 |

Sumber : SPSS 20 (Lampiran 8)

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{17(1)+17(5)}{2} = 51$$

Rata-rata empirik sebesar 79,98 dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebesar 51, lebih besar rata-rata empirik. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden atas instrumen-instrumen variabel motivasi kerja adalah relatif baik.

4.3.2 Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui tingkat Kinerja Karyawan yang ditetapkan oleh PT Untung Produksi Cibinong, maka dapat dilihat tanggapan atasan karyawan mengenai variabel Kinerja Karyawan yang diperoleh dari hasil penilaian atasan karyawan melalui tabel berikut:

1. Target

a. Target produksi

Tabel 4.30. Penilaian atasan mengenai pernyataan Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target produksi yang diberikan

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 47 | 79% | 235 |
| Sering | 4 | 6 | 10% | 24 |
| Kadang-Kadang | 3 | 3 | 5% | 9 |
| Pernah | 2 | 2 | 3% | 4 |
| Tidak Pernah | 1 | 2 | 3% | 2 |
| Total | | 60 | 100% | 274 |

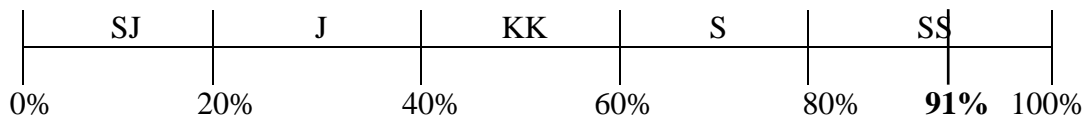
Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 47 orang dengan presentase sebesar 79%, dan yang menjawab sering sebanyak 6 orang dengan presentase 10%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan presentase 5% dan yang menjawab pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 3% dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 79% dengan pernyataan “Target produksi”. Ini artinya responden selalu memberikan kinerja cukup sesuai dengan keinginan perusahaan.

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{274}{5 \times 60} \times 100\% = 91\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Target produksi” tersebut sebesar 91% yang artinya selalu.

b. Aktivitas yang dikerjakan

Tabel 4.31 Penilaian atasan mengenai pernyataan Karyawan dalam aktivitas yang dikerjakan karyawan

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 40 | 67% | 200 |
| Sering | 4 | 13 | 22% | 52 |
| Kadang-Kadang | 3 | 3 | 5% | 9 |
| Pernah | 2 | 4 | 6% | 4 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0% | 0 |
| Total | | 60 | 100% | 265 |

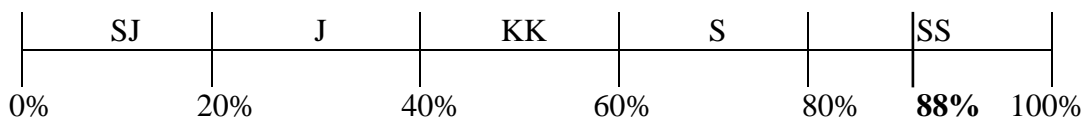
Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 40 orang dengan presentase sebesar 67%, dan yang menjawab sering sebanyak 13 orang dengan presentase 22%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan presentase 5% dan yang menjawab pernah sebanyak 4 orang dengan presentase 6%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 67% dengan pernyataan “Aktivitas yang dikerjakan”. Ini artinya responden selalu memberikan kinerja yang cukup sesuai dengan keinginan perusahaan.

Tanggapan responden :

$$= \frac{\text{Skor total jawaban responden}}{\text{Jumlah Skor tertnggi} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{265}{5 \times 60} \times 100\% = 88\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Aktivitas yang dikerjakan” tersebut sebesar 88% yang artinya selalu.

c. Standar kinerja

Tabel 4.32. Penilaian atasan mengenai pernyataan Karyawan dalam standar kinerja terhadap hasil kerja.

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 35 | 59% | 175 |
| Sering | 4 | 12 | 20% | 48 |
| Kadang-Kadang | 3 | 6 | 10% | 18 |
| Pernah | 2 | 5 | 8% | 10 |
| Tidak Pernah | 1 | 2 | 3% | 2 |
| Total | | 60 | 100% | 253 |

Sumber: Data diolah, 2020

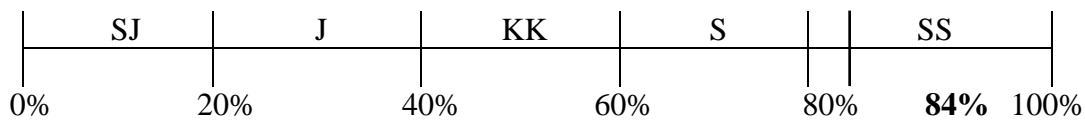
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 35 orang dengan presentase sebesar 59%, dan yang menjawab sering sebanyak 12 orang dengan presentase 20%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang dengan presentase 10% dan yang menjawab pernah sebanyak 5 orang dengan presentase 8% dan yang

menjawab tidak pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 59% dengan pernyataan “standar kinerja”. Ini artinya responden selalu memberikan kinerja cukup sesuai dengan keinginan perusahaan.

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{253}{5 \times 60} \times 100\% = 84\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Standar kinerja” tersebut sebesar 84% yang artinya selalu.

2. Kualitas

a. Kemampuan

Tabel 4.33. Penilaian atasan mengenai pernyataan Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang telah ditentukan perusahaan

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 41 | 68% | 205 |
| Sering | 4 | 12 | 20% | 48 |
| Kadang-Kadang | 3 | 3 | 5% | 9 |
| Pernah | 2 | 4 | 7% | 8 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0% | 0 |
| Total | | 60 | 100% | 270 |

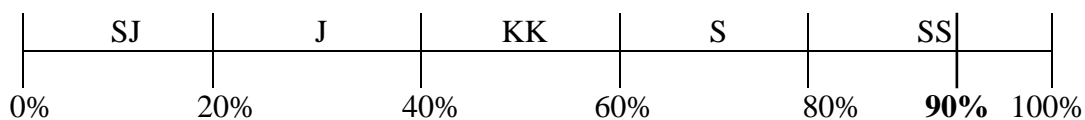
Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 41 orang dengan presentase sebesar 68%, dan yang menjawab sering sebanyak 12 orang dengan presentase 20%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan presentase 5% dan yang menjawab pernah sebanyak 4 orang dengan presentase 7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 68% dengan pernyataan “kemampuan”. Ini artinya responden selalu memberikan kinerja cukup sesuai dengan keinginan perusahaan.

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{270}{5 \times 60} \times 100\% = 90\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Kemampuan” tersebut sebesar 90% yang artinya selalu.

b. Keterampilan.

Tabel 4.34. Penilaian atasan mengenai pernyataan Karyawan terampil dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab dan sesuai dengan target yang telah ditentukan

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 46 | 77% | 230 |
| Sering | 4 | 8 | 13% | 32 |
| Kadang-Kadang | 3 | 4 | 7% | 12 |
| Pernah | 2 | 0 | 0% | 0 |
| Tidak Pernah | 1 | 2 | 3% | 2 |
| Total | | 60 | 100% | 276 |

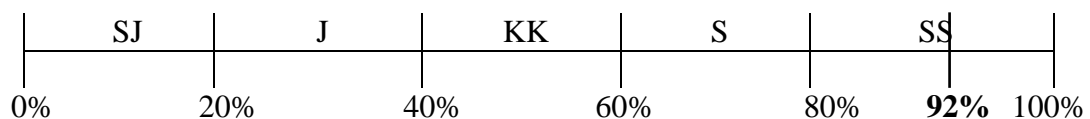
Sumber: Data diolah,2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 46 orang dengan presentase sebesar 77%, dan yang menjawab sering sebanyak 8 orang dengan presentase 13%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan presentase 7% dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 77% dengan pernyataan “keterampilan”. Ini artinya responden selalu memberikan kinerja cukup sesuai dengan keinginan perusahaan.

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{276}{5 \times 60} \times 100\% = 92\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Keterampilan” tersebut sebesar 92% yang artinya selalu.

c. Inovasi dalam bekerja

Tabel 4.35. Penilaian atasan mengenai pernyataan Karyawan mampu berinovasi dalam bekerja dengan ketentuan yang di inginkan perusahaan

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 42 | 70% | 210 |
| Sering | 4 | 11 | 18% | 44 |
| Kadang-Kadang | 3 | 3 | 5% | 9 |
| Pernah | 2 | 4 | 7% | 8 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0% | 0 |
| Total | | 60 | 100% | 271 |

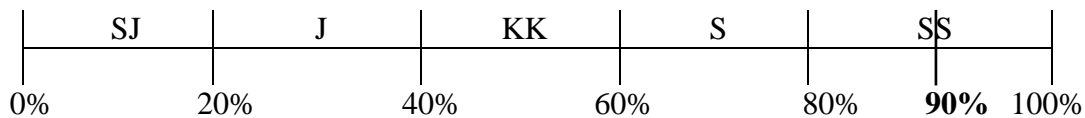
Sumber: Data diolah,2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 42 orang dengan presentase sebesar 70%, dan yang menjawab sering sebanyak 11 orang dengan presentase 18%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan presentase 5% dan yang menjawab pernah sebanyak 4 orang dengan presentase 7%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 70% dengan pernyataan “inovasi dalam bekerja”. Ini artinya responden selalu memberikan kinerja cukup sesuai dengan keinginan perusahaan.

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{271}{5 \times 60} \times 100\% = 90\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “inovasi dalam bekerja” tersebut sebesar 90% yang artinya selalu.

3. Waktu penyelesaian

a. Pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu.

Tabel 4.36. Penilaian atasan mengenai pernyataan Karyawan dapat bekerja sesuai dengan waktu yang tepat.

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 46 | 77% | 230 |
| Sering | 4 | 7 | 12% | 28 |
| Kadang-Kadang | 3 | 2 | 3% | 6 |
| Pernah | 2 | 3 | 5% | 6 |
| Tidak Pernah | 1 | 2 | 3% | 2 |
| Total | | 60 | 100% | 272 |

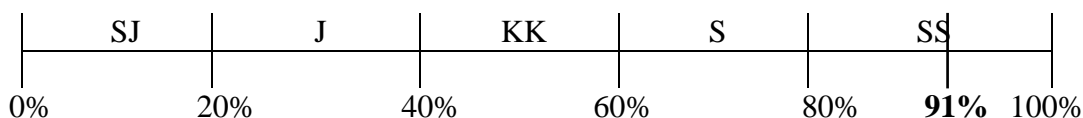
Sumber: Data olah, 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 46 orang dengan presentase sebesar 77%, dan yang menjawab sering sebanyak 7 orang dengan presentase 12%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan presentase 3% dan yang menjawab pernah sebanyak 3 orang dengan presentase 5% dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 3%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 77% dengan pernyataan “Pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu”. Ini artinya responden selalu memberikan kinerja cukup sesuai dengan keinginan perusahaan.

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{272}{5 \times 60} \times 100\% = 91\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu” tersebut sebesar 91% yang artinya selalu.

b. Waktu yang diberikan sesuai prosedur

Tabel 4.37. Penilaian atasan mengenai pernyataan Karyawan dapat bekerja dengan waktu yang diberikan sesuai prosedur.

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 49 | 82% | 245 |
| Sering | 4 | 6 | 10% | 24 |
| Kadang-Kadang | 3 | 2 | 3% | 6 |
| Pernah | 2 | 2 | 3% | 4 |
| Tidak Pernah | 1 | 1 | 2% | 1 |
| Total | | 60 | 100% | 280 |

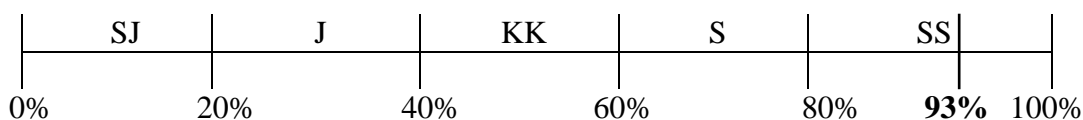
Sumber: Data olah, 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 49 orang dengan presentase sebesar 82%, dan yang menjawab sering sebanyak 6 orang dengan presentase 10%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 2 orang dengan presentase 3% dan yang menjawab pernah sebanyak 2 orang dengan presentase 3% dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 2%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 82% dengan pernyataan “Waktu yang diberikan sesuai prosedur”. Ini artinya responden selalu memberikan kinerja cukup sesuai dengan keinginan perusahaan.

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{280}{5 \times 60} \times 100\% = 93\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Waktu yang diberikan sesuai prosedur” tersebut sebesar 93% yang artinya selalu.

c. Kecepatan kerja.

Tabel 4.38. Penilaian atasan mengenai pernyataan Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum waktu yang ditetapkan.

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 42 | 70% | 210 |
| Sering | 4 | 12 | 20% | 48 |
| Kadang-Kadang | 3 | 3 | 5% | 9 |
| Pernah | 2 | 3 | 5% | 6 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0% | 0 |
| Total | | 60 | 100% | 273 |

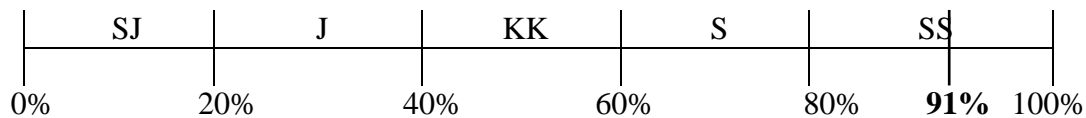
Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 42 orang dengan presentase sebesar 70%, dan yang menjawab sering sebanyak 12 orang dengan presentase 20%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 3 orang dengan presentase 5% dan yang menjawab pernah sebanyak 3 orang dengan presentase 5%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 70% dengan pernyataan “kecepatan kerja”. Ini artinya responden selalu memberikan kinerja cukup sesuai dengan keinginan perusahaan.

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{273}{5 \times 60} \times 100\% = 91\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “kecepatan kerja” tersebut sebesar 91% yang artinya selalu.

4. Taat asas.

a. Tingkat penggunaan sumber daya perusahaan

Tabel 4.39. Penilaian atasan mengenai pernyataan Karyawan dapat bekerja dengan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan.

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 45 | 75% | 225 |
| Sering | 4 | 7 | 11% | 28 |
| Kadang-Kadang | 3 | 4 | 7% | 12 |
| Pernah | 2 | 3 | 5% | 6 |
| Tidak Pernah | 1 | 1 | 2% | 1 |
| Total | | 60 | 100% | 272 |

Sumber: Data olah, 2020

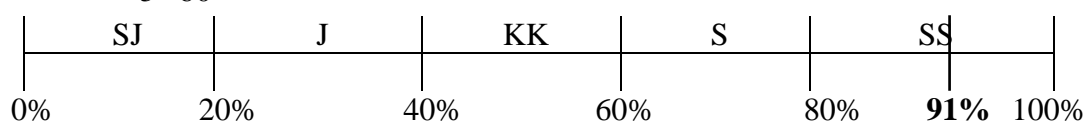
Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 45 orang dengan presentase sebesar 75%, dan yang menjawab sering sebanyak 7 orang dengan presentase 11%, dan yang

menjawab kadang-kadang sebanyak 4 orang dengan presentase 7% dan yang menjawab pernah sebanyak 3 orang dengan presentase 5% dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 2%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 75% dengan pernyataan “Tingkat penggunaan sumber daya perusahaan”. Ini artinya responden selalu memberikan kinerja cukup sesuai dengan keinginan perusahaan.

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{272}{5 \times 60} \times 100\% = 91\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Tingkat penggunaan sumber daya perusahaan” tersebut sebesar 91% yang artinya selalu.

b. Pelaksanaan peraturan

Tabel 4.40. Penilaian atasan mengenai pernyataan Karyawan dapat bekerja dengan peraturan yang diterapkan perusahaan.

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 41 | 68% | 205 |
| Sering | 4 | 10 | 17% | 40 |
| Kadang-Kadang | 3 | 6 | 10% | 18 |
| Pernah | 2 | 3 | 5% | 6 |
| Tidak Pernah | 1 | 0 | 0% | 0 |
| Total | | 60 | 100% | 269 |

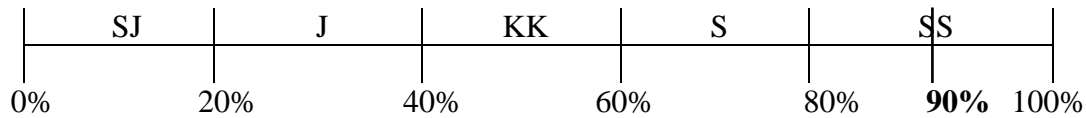
Sumber: Data olah,2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 41 orang dengan presentase sebesar 68%, dan yang menjawab sering sebanyak 10 orang dengan presentase 17%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang dengan presentase 10% dan yang menjawab pernah sebanyak 3 orang dengan presentase 5%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 68% dengan pernyataan “Pelaksanaan peraturan”. Ini artinya responden selalu memberikan kinerja cukup sesuai dengan keinginan perusahaan.

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{269}{5 \times 60} \times 100\% = 90\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Pelaksanaan peraturan” tersebut sebesar 90% yang artinya selalu.

c. Aktivitas yang dikerjakan

Tabel 4.41. Penilaian atasan mengenai pernyataan Karyawan dalam aktivitas yang dikerjakan oleh karyawan

| Kriteria | Bobot | Jumlah | Persentase (%) | Skor |
|---------------|-------|--------|----------------|------|
| Selalu | 5 | 43 | 72% | 215 |
| Sering | 4 | 7 | 11% | 28 |
| Kadang-Kadang | 3 | 6 | 10% | 18 |
| Pernah | 2 | 3 | 5% | 6 |
| Tidak Pernah | 1 | 1 | 2% | 1 |
| Total | | 60 | 100% | 268 |

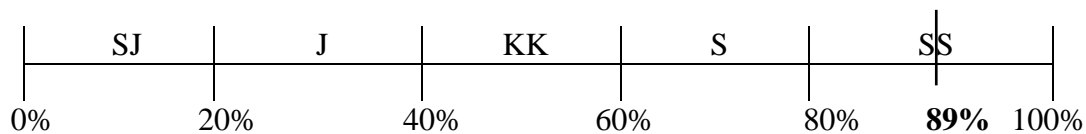
Sumber: Data olah, 2020

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 43 orang dengan presentase sebesar 72%, dan yang menjawab sering sebanyak 7 orang dengan presentase 11%, dan yang menjawab kadang-kadang sebanyak 6 orang dengan presentase 10% dan yang menjawab pernah sebanyak 3 orang dengan presentase 5% dan yang menjawab tidak pernah sebanyak 1 orang dengan presentase 2%. Dari pernyataan di atas yang paling tertinggi responden menjawab “Selalu” yaitu dengan presentase sebesar 72% dengan pernyataan “Aktivitas yang dikerjakan”. Ini artinya responden selalu memberikan kinerja cukup sesuai dengan keinginan perusahaan.

Tanggapan responden :

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

$$= \frac{268}{5 \times 60} \times 100\% = 89\%$$



Jadi skor total jawaban responden mengenai pernyataan “Aktivitas yang dikerjakan” tersebut sebesar 89% yang artinya selalu.

Berdasarkan data responden, maka kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan perhitungan menggunakan SPSS diperoleh hasil:

Tabel 4.42. Variabel Kinerja Karyawan (Y),

| Item Statistics | | | |
|------------------|-------|----------------|----|
| Kinerja_Karyawan | | | |
| | Mean | Std. Deviation | N |
| VAR01 | 4.62 | .865 | 60 |
| VAR02 | 4.48 | .873 | 60 |
| VAR03 | 4.28 | 1.027 | 60 |
| VAR04 | 4.50 | .873 | 60 |
| VAR05 | 4.60 | .887 | 60 |
| VAR06 | 4.52 | .873 | 60 |
| VAR07 | 4.58 | .889 | 60 |
| VAR08 | 4.68 | .792 | 60 |
| VAR09 | 4.55 | .811 | 60 |
| VAR10 | 4.57 | .890 | 60 |
| VAR11 | 4.50 | .834 | 60 |
| VAR12 | 4.48 | .948 | 60 |
| TOTAL | 55.47 | 5.930 | 60 |

Sumber : SPSS 20 (Lampiran 9)

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{12(1) + 12(5)}{2} = 42$$

Rata-rata empirik sebesar 55,47 dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebesar 42, lebih besar rata-rata empirik. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden atas instrumen-instrumen variabel kinerja karyawan adalah relatif baik.

4.4 Analisis Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

4.4.1 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Berikut akan dilakukan analisis koefisien korelasi *Rank Spearman* untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Untung Produksi Cibinong dengan menggunakan uji *korelasi Rank Spearman* dengan responden sebanyak 60

Tabel 4.43. Uji *Korelasi Rank Spearman*

| Correlations | | | |
|----------------|----------|-------------------------|---------|
| | | Motivasi | Kinerja |
| Spearman's rho | Motivasi | Correlation Coefficient | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .579** |
| | Kinerja | N | 60 |
| | | Correlation Coefficient | .579** |
| | Motivasi | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | | N | 60 |

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

Sumber : SPSS 20 (Lampiran 10)

Tabel output tersebut menjelaskan tentang nilai koefisien korelasi dan nilai signifikansi antara variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan, dapat diketahui dari korelasi antara variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan didapat nilai koefisien sebesar 0,579. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah sedang.

Tabel 4.44 Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval | Persentase | Tingkat Validitas |
|--------------|------------|-------------------|
| 0,00 – 0,199 | | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | 0,579 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | | Kuat |
| 0,80 – 1,00 | | Sangat Kuat |

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja yang diterapkan saat ini oleh PT. Untung Produksi Cibinong memiliki hubungan yang sedang dengan Kinerja Karyawan.

4.4.2 Analisis Koefisien Determinasi

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

$$KD = 0,579^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,3352 \times 100\%$$

$$KD = 33,52\%$$

Hasil dari analisis tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 33,52% sedangkan sisanya 66,48% dipengaruhi oleh faktor lain diluar Motivasi Kerja.

4.4.3 Uji Asumsi Klasik

Tabel 4.45. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 5.17391989 |
| | Absolute | .198 |
| Most Extreme Differences | Positive | .198 |
| | Negative | -.189 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.531 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .018 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : SPSS 20 (Lampiran 11)

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan $0,018 > 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal

Tabel 4.46. Uji regresi sederhana
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 28.839 | 6.278 | | 4.593 | .000 |
| | Motivasi | .333 | .078 | .489 | 4.266 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS 20 (Lampiran 12)

Diketahui nilai constan sebesar 28.839, sedangkan nilai motivasi sebesar 0,333, sehingga persamaannya dapat ditulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 28.839 + 0,333X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

1. Konstanta sebesar 28.839 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 28.839
2. Koefisien X sebesar 0,333 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,333 koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif

Tabel 4.47. Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.015 | 2.478 | | 3.234 | .002 |
| | Motivasi | -.081 | .031 | -.327 | -2.639 | .011 |

a. Dependent Variable: LnRES_2

Sumber : SPSS 20 (Lampiran 13)

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi variabel motivasi kerja adalah 0,011. Karena nilai signifikansi variabel diatas lebih besar dari 0,005 maka sesuai pengambilan keputusan dalam uji park dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gelaja heterokedastisitas dalam model regresi.

4.5. Uji Hipotesis Korelasi dengan Uji t

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

1. Mencari t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikan 5% atau 0,05 dan dapat bebas (df) $n-2$ atau $60-2 = 58$. Hasil yang di peroleh adalah 1,671.

2. Mencari t_{hitung}

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

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

$$t = 0,579 \sqrt{\frac{60-2}{1-0,579^2}}$$

$$t = 0,579 \sqrt{\frac{58}{0,6647}}$$

$$t = 0,579\sqrt{87,25741}$$

$$t = 0,057 \times 9,341167$$

$$t = 5,4085$$

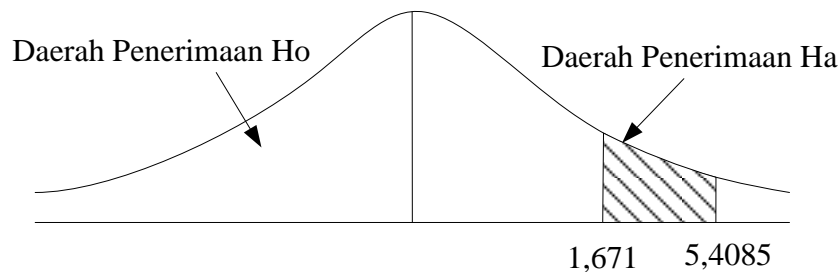
4.5.1 Menentukan Hipotesis Statistik

Adapun dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

$H_0 (r \leq 0)$ Tidak terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

$H_a (r > 0)$ Terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 5,4085 dan t_{tabel} sebesar 1,671, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,4085 > 1,671$) artinya tolak H_0 terima H_a .



Gambar 4.2. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

Berdasarkan perhitungan dan kurva diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Motivasi Kerja (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Untung Produksi Cibinong.

4.6. Pembahasan

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian dilakukan pembahasan dari hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. untung produksi cibinong pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan bagian produksi pada PT. untung produksi cibinong. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karna untuk mengetahui hubungan antara variabel yang satu akan mempengaruhi variabel lainnya. Dan pada penelitian ini menggunakan analisis koefisien korelasi *rank spearman* untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan analisis pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu dengan rata-rata empirik sebesar 79,98 dibandingkan dengan rata-rata teoritik sebesar 51, lebih besar rata-rata empirik hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden atas instrumen-instrumen variabel motivasi kerja relatif baik

Berdasarkan analisis pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu dengan empirik 55,47 dibandingkan dengan rata-rata

teoritik sebesar 42 lebih besar dari rata-rata empirik, hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden atas instrumen variabel kinerja karyawan adalah relatif baik.

Berdasarkan analisis koefisien korelasi rank spearman yang diperoleh dari 60 responden nilai koefisien dan nilai signifikan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan didapat nilai koefisien sebesar 0,579 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sedang, maka dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang diterapkan oleh PT. Untung produksi cibinong memiliki hubungan yang sedang dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uji normalitas diketahui nilai signifikan $0,018 > 0,005$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Untuk uji regresi sederhana diketahui nilai constan sebesar 28,839 sedangkan nilai variabel motivasi sebesar 0,333, sehingga persamaannya $Y = 28,839 + 0,333X$. Konstanta sebesar 28,839 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi adalah sebesar 28,839, Koefisien X sebesar 0,333 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,333 koefisien tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Dan uji heterokedistisitas nilai signifikan variabel motivasi kerja adalah 0,011 karena nilai signifikan variabel lebih besar dari 0,005, maka sesuai pengambilan keputusan dalam uji park dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Berdasarkan dari analisis yang diperoleh pada penelitian hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, bahwa motivasi merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal tersebut dapat diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh krisna yudistira (2009), sirli amri (2013), ange priatni (2012), hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan dengan kategori kuat. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh nora kumairah, dengan penelitian yang berjudul hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. mas sumbiri Kendal, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan bab sebelumnya maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Untung Produksi Cibinong, dapat dilihat dari hasil analisis berikut ini:

1. Hasil analisis korelasi *Rank Spearman* diperoleh $r_{xy} = 0,579$. Artinya Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki hubungan sedang.
2. Hasil koefisien determinasi diperoleh $KD = 33,52\%$ Artinya Motivasi Kerja memiliki kontribusi/peranan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 33,52%, sedangkan sisanya 66,48% dijelaskan oleh faktor lain diluar Motivasi Kerja.
3. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ Dengan Hasil Sebesar ($5,0528 > 1,6634$) maka Tolak H_0 dan Terima H_a , artinya terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

5.2 Saran

Dengan hasil penelitian yang saya lakukan di PT. Untung Produksi Cibinong dengan data-data yang saya terima lalu di olah dan dikaitkan dengan indicator dimana pada PT. Untung Produksi Cibinong masih kurangnya Motivasi Kerja yang diberikan kepada karyawannya. Dimana hasil Kinerja Karyawannya selama 3 tahun terakhir mengalami fluktuasi dan bahkan pada tahun terakhir menurun dikarenakan Motivasi Kerja yang kurang sehingga menyebabkan Kinerja setiap karyawannya menjadi kurang optimal. Maka dari itu saya memberikan saran untuk PT. Untung Produksi Cibinong untuk dapat meningkatkan Motivasi Kerja untuk karyawannya dengan cara mencari tau apa yang diinginkan dan dibutuhkan oleh setiap karyawannya sehingga dapat memberikan gairah atau semangat kerja guna menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Amstrong, Michael. (2015). *Armstrong's handbook of Human Resource Management practice 12th Edition, United Kingdom: Kogan Page Limited*, p.21
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bernardin, H. J dan Russell, J. E. A. (2013), *Human Resource Management*, Sixth Edition. New York: McGrawHill
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Dessler, Garry. (2015). *Human Resource Management*, Edisi 12, New Jersey:Person, p.80
- Damodar N. Gujarati and Dawn C. Porter. 2012. *Dasar–dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Eko Widodo,Suparno. (2015).” *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. (2016): *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan proses*, terjemahan oleh Joerban Wahid, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Gusti Ketut Purnaya. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi I, Andi, Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Priansa, D.J. (2016). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge (2015). *Organizational Behavior*. Pearson. United State America. Edisi 16.

Robescu O, Geogiana Iancu (2016), *The Effects of Motivation on Employess Performance in Organizations*, Valahian Journal of Economica Sstudies, Vol 7, No 21

R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.

Sarinah Sihombing, Simon Gultom, dan Sonya Sidjabat. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. IN MEDIA.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sri Widodo. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*, Manggu Media, Bandung.

Sugiyono.(2015). *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Jurnal :

Nora Kumairoh (2019), Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan bagian sewing pada PT. Mas Sumbiri Kendal: Jurnal Ilmiah Inspirativ Vol4 NO.8, Juli 2019 <https://jurnal.unpand.ac.id>

Ummul chair (2020), Hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan produksi pada PT. Nirha Jaya Teknik Makasar: ISSN : 2715-4920<https://ejournals.umma.ac.id>

Kiki Cahaya Setiawan (2015), Hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang: ISSN: 2502-728X <http://jurnal.radenfatah.ac.id>

Angke Priatni (2012), Hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Aero Perdana Internusa: Skripsi Universitas Widyatama <https://repository.widyatama.ac.id>

Surya Ningsih (2016), Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. KAO INDONE SIA: Universitas Pakuan 2016 E- ISSN 2502-5678 <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe/article/view/728>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Darwin Sasa Nainggolan
Alamat : Jl. Cipayung Pondok Rajeg RT.05 RW.05 No.05 Kel.
Tengah Kec. Cibinong Kab. Bogor.
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 19 Oktober 1995
Umur : 25
Agama : Kristen (Protestan)

Pendidikan

- SD : SDN KALIMULYA 2 DEPOK
- SMP : SMP PGRI 3 CIBINONG
- SMA : SMAN 3 CIBINONG
- Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR

Bogor, 13 Januari 2021

Peneliti,

Darwin Sasa Nainggolan

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Untuk di isi oleh karyawan)

Identitas Responden:

Beri tanda (X) pada salah satu jawaban dibawah ini:

- | | | | |
|-----------------------|---|-------------------|------------------|
| 1. Jenis Kelamin | : | a. Laki-laki | b. Perempuan |
| 2. Usia Responden | : | a. < 20 tahun | b. 20 – 35 tahun |
| | | c. 36 – 45 tahun | d. > 45 tahun |
| 3. Tingkat Pendidikan | : | a. SMP/ sederajat | b. D3 |
| | | c. S1 | d. S2 |
| 4. Lama Bekerja | : | a. < 1 tahun | b. 1 – 5 tahun |
| | | c. 5 – 10 tahun | d. > 10 tahun |

Petunjuk Pengisian Angket

Berilah tanda (√) pada pilihan didalam kolom tersebut.

Keterangan:

- SL = Selalu
SR = Sering
KD = Kadang-Kadang
P = Pernah
TP = Tidak Pernah

1. Motivasi Kerja

| Balas jasa | | SL | SR | KD | P | TP |
|------------------------|---|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|
| 1. | Tingkat kesesuaian dari pemberian penghargaan yang berprestasi. | | | | | |
| 2. | Pemberian penghargaan berupa piagam dan medali. | | | | | |
| 3. | Memberikan bonus. | | | | | |
| Kondisi kerja | | SL | SR | KD | P | TP |
| 1. | Lingkungan yang nyaman . | | | | | |
| 2. | Lingkungan yang nyaman dan tidak bising. | | | | | |
| 3. | Lingkungan kerja seperti keluarga. | | | | | |
| Fasilitas kerja | | SL | SR | KD | P | TP |
| 1. | Tambahan gaji apabila kerja lebih baik. | | | | | |
| 2. | Pemberian fasilitas berupa sarana pendidikan . | | | | | |
| 3. | Pemberian fasilitas lainnya. | | | | | |
| Prestasi kerja | | SL | SR | KD | P | TP |
| 1. | Pemberian apresiasi terhadap yang berprestasi. | | | | | |
| 2. | Pemberian insentif. | | | | | |
| 3. | Pemberian hadiah. | | | | | |

| Pengakuan dari atasan | | SL | SR | KD | P | TP |
|------------------------------|--|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|
| 1. | Memberikan penilaian terhadap karyawan. | | | | | |
| 2. | Memberikan penghargaan terhadap bawahan. | | | | | |
| 3. | Memberikan pelatihan terhadap karyawan | | | | | |
| Pekerjaan itu sendiri | | | | | | |
| 1. | Pekerjaan yang dapat dipahami. | | | | | |
| 2. | Diberikan arahan yang jelas. | | | | | |
| 3. | Diberikan pelatihan terlebih dahulu. | | | | | |

**Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan
(Untuk di isi oleh atasan karyawan)**

Identitas Responden:

Beri tanda (X) pada salah satu jawaban dibawah ini:

- | | | | |
|-----------------------|---|------------------|------------------|
| 1. Jenis Kelamin | : | a. Laki-laki | b. Perempuan |
| 2. Usia Responden | : | a. < 20 tahun | b. 20 – 35 tahun |
| | | c. 36 – 45 tahun | d. > 45 tahun |
| 3. Tingkat Pendidikan | : | a. SMA | b. D3 |
| | | c. S1 | d. S2 |
| 4. Lama Bekerja | : | a. < 1 tahun | b. 1 – 5 tahun |
| | | c. 5 – 10 tahun | d. > 10 tahun |

Petunjuk Pengisian Angket

Berilah tanda (√) pada pilihan didalam kolom tersebut.

Keterangan:

SL = Selalu

SR = Sering

KD = Kadang-Kadang

P = Pernah

TP = Tidak Pernah

2. Kinerja Karyawan

| Target | | SL | SR | KD | P | TP |
|---------------------------|--|-----------|-----------|-----------|----------|-----------|
| 1. | Target Produksi. | | | | | |
| 2. | Aktivitas yang dikerjakan. | | | | | |
| 3. | Standar kinerja. | | | | | |
| Kualitas | | SL | SR | KD | P | TP |
| 1. | kemampuan. | | | | | |
| 2. | Keterampilan. | | | | | |
| 3. | Inovasi dalam bekerja. | | | | | |
| Waktu penyelesaian | | SL | SR | KD | P | TP |
| 1. | Pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu. | | | | | |
| 2. | Waktu yang diberikan sesuai prosedur. | | | | | |
| 3. | Kecepatan kerja. | | | | | |
| Taat asas | | SL | SR | KD | P | TP |
| 1. | Tingkat penggunaan sumber daya perusahaan. | | | | | |
| 2. | Pelaksanaan peraturan. | | | | | |
| 3. | Aktivitas yang dikerjakan. | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 79 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 83 |
| 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 64 | |
| 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 72 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 85 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 85 | |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 81 | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 59 |
| 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 51 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 60 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 57 |

Lampiran 4. Uji validitas motivasi kerja

Correlations

| | | var01 | var02 | var03 | var04 | var05 | var06 |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| var01 | Pearson Correlation | 1 | .490** | .458** | .629** | .491** | .564** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var02 | Pearson Correlation | .490** | 1 | .105 | .679** | .251 | .959** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .425 | .000 | .053 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var03 | Pearson Correlation | .458** | .105 | 1 | .401** | .296 | .176 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .425 | | .002 | .021 | .178 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var04 | Pearson Correlation | .629** | .679** | .401** | 1 | .502** | .749** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .002 | | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var05 | Pearson Correlation | .491** | .251 | .296 | .502** | 1 | .324 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .053 | .021 | .000 | | .012 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var06 | Pearson Correlation | .564** | .959** | .176 | .749** | .324 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .178 | .000 | .012 | |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var07 | Pearson Correlation | .765** | .672** | .206 | .413** | .300 | .692** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .114 | .001 | .020 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var08 | Pearson Correlation | .959** | .479** | .425** | .597** | .482 | .552** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var09 | Pearson Correlation | .336** | .126 | .255 | .263 | .257 | .164 |
| | Sig. (2-tailed) | .009 | .336 | .049 | .042 | .047 | .209 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var10 | Pearson Correlation | .749** | .189 | .619** | .597** | .456** | .286 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .149 | .000 | .000 | .000 | .027 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var11 | Pearson Correlation | .729** | .336** | .277 | .408** | .372** | .386** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .009 | .032 | .001 | .003 | .002 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

Correlations

| | | var07 | var08 | var09 | var10 | var11 | var12 |
|-------|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| var01 | Pearson Correlation | .765 | .959 | .336 | .749 | .729 | .858 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .009 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var02 | Pearson Correlation | .672 | .479 | .126 | .189 | .336 | .531 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .336 | .149 | .009 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var03 | Pearson Correlation | .206 | .425 | .255 | .619 | .277 | .270 |
| | Sig. (2-tailed) | .114 | .001 | .049 | .000 | .032 | .037 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var04 | Pearson Correlation | .413 | .597 | .263 | .597 | .408 | .555 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .042 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var05 | Pearson Correlation | .300 | .482 | .257 | .456 | .372 | .420 |
| | Sig. (2-tailed) | .020 | .000 | .047 | .000 | .003 | .001 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var06 | Pearson Correlation | .692 | .552 | .164 | .286 | .386 | .642 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .209 | .027 | .002 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var07 | Pearson Correlation | 1 | .761 | .174 | .446 | .510 | .830 |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .185 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

| | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| var08 | Pearson Correlation | .761** | 1** | .405** | .697** | .675** | .855** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .001 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var09 | Pearson Correlation | .174** | .405 | 1 | .242 | .232 | .311 |
| | Sig. (2-tailed) | .185 | .001 | | .063 | .075 | .016 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var10 | Pearson Correlation | .446** | .697 | .242 | 1 | .412 | .604 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .063 | | .001 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var11 | Pearson Correlation | .510** | .675** | .232 | .412** | 1 | .580** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .075 | .001 | | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

Correlations

| | | var13 | var14 | var15 | var16 | var17 | var18 |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| var01 | Pearson Correlation | .560 | .749** | .876** | .610** | .770** | .862** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var02 | Pearson Correlation | .558** | .225 | .413 | .705** | .701 | .324** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .084 | .001 | .000 | .000 | .012 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var03 | Pearson Correlation | .108** | .655 | .443 | .373** | .205 | .497 |
| | Sig. (2-tailed) | .413 | .000 | .000 | .003 | .117 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var04 | Pearson Correlation | .235** | .569 | .558 | .989 | .392 | .679** |
| | Sig. (2-tailed) | .070 | .000 | .000 | .000 | .002 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var05 | Pearson Correlation | .188** | .411 | .444 | .483** | .279 | .566 |
| | Sig. (2-tailed) | .150 | .001 | .000 | .000 | .031 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var06 | Pearson Correlation | .549** | .315** | .537 | .756** | .700 | .444 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .014 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var07 | Pearson Correlation | .708** | .491** | .703 | .433** | .972 | .646** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var08 | Pearson Correlation | .547** | .721** | .854** | .578** | .767** | .862** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var09 | Pearson Correlation | .193** | .333 | .310 | .251 | .199 | .286 |
| | Sig. (2-tailed) | .140 | .009 | .016 | .053 | .127 | .027 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var10 | Pearson Correlation | .198** | .954 | .728** | .563 | .436 | .859 |
| | Sig. (2-tailed) | .129 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var11 | Pearson Correlation | .538** | .411 | .618 | .385** | .493 | .532** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .002 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

Correlations

| | | TOTAL |
|-------|---------------------|--------|
| var01 | Pearson Correlation | .831 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |
| var02 | Pearson Correlation | .595** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |
| var03 | Pearson Correlation | .507** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |

| | | |
|-------|---------------------|--------|
| var04 | Pearson Correlation | .741** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |
| var05 | Pearson Correlation | .531** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |
| var06 | Pearson Correlation | .635** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |
| var07 | Pearson Correlation | .655** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |
| var08 | Pearson Correlation | .809** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |
| var09 | Pearson Correlation | .309** |
| | Sig. (2-tailed) | .016 |
| | N | 60 |
| var10 | Pearson Correlation | .783** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |
| var11 | Pearson Correlation | .569** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |

Correlations

| | | var01 | var02 | var03 | var04 | var05 | var06 |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| var12 | Pearson Correlation | .858 | .531** | .270** | .555** | .420** | .642** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .037 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var13 | Pearson Correlation | .560** | .558 | .108 | .235** | .188 | .549** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .413 | .070 | .150 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var14 | Pearson Correlation | .749** | .225 | .655 | .569** | .411 | .315 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .084 | .000 | .000 | .001 | .014 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var15 | Pearson Correlation | .876** | .413** | .443** | .558 | .444** | .537** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var16 | Pearson Correlation | .610** | .705 | .373 | .989** | .483 | .756 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .003 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var17 | Pearson Correlation | .770** | .701** | .205 | .392** | .279 | .700 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .117 | .002 | .031 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var18 | Pearson Correlation | .862** | .324** | .497 | .679** | .566 | .444** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .012 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .831** | .595** | .507** | .741** | .531** | .635** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

Correlations

| | | var07 | var08 | var09 | var10 | var11 | var12 |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| var12 | Pearson Correlation | .830 | .855** | .311** | .604** | .580** | 1** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .016 | .000 | .000 | |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var13 | Pearson Correlation | .708** | .547 | .193 | .198** | .538 | .601** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .140 | .129 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var14 | Pearson Correlation | .491** | .721 | .333 | .954** | .411 | .587 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .009 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

| | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var15 | Pearson Correlation | .703** | .854** | .310** | .728 | .618** | .816** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .016 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var16 | Pearson Correlation | .433** | .578 | .251 | .563** | .385 | .521* |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .053 | .000 | .002 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var17 | Pearson Correlation | .972** | .767** | .199 | .436** | .493 | .828 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .127 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var18 | Pearson Correlation | .646** | .862** | .286 | .859** | .532 | .816** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .027 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .655** | .809** | .309** | .783** | .569** | .733** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .016 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

Correlations

| | | var13 | var14 | var15 | var16 | var17 | var18 |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| var12 | Pearson Correlation | .601 | .587** | .816** | .521 | .828 | .816** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var13 | Pearson Correlation | 1** | .243 | .469 | .227** | .741 | .362** |
| | Sig. (2-tailed) | | .061 | .000 | .081 | .000 | .004 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var14 | Pearson Correlation | .243** | 1 | .732** | .537** | .485* | .808 |
| | Sig. (2-tailed) | .061 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var15 | Pearson Correlation | .469** | .732** | 1** | .536 | .681** | .807** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var16 | Pearson Correlation | .227** | .537 | .536* | 1** | .411 | .655* |
| | Sig. (2-tailed) | .081 | .000 | .000 | | .001 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var17 | Pearson Correlation | .741** | .485** | .681 | .411** | 1* | .617 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .001 | | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var18 | Pearson Correlation | .362** | .808** | .807 | .655** | .617* | 1** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .473** | .765** | .860** | .732** | .670** | .797** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

Correlations

| | | TOTAL |
|-------|---------------------|--------|
| var12 | Pearson Correlation | .733 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |
| var13 | Pearson Correlation | .473** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |
| var14 | Pearson Correlation | .765** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |
| var15 | Pearson Correlation | .860** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |
| var16 | Pearson Correlation | .732** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |
| var17 | Pearson Correlation | .670** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |
| var18 | Pearson Correlation | .797** |

TOTAL

| | |
|---------------------|-----------------|
| Sig. (2-tailed) | .000 |
| N | 60 |
| Pearson Correlation | 1 ^{**} |
| Sig. (2-tailed) | |
| N | 60 |

Lampiran 5. Uji validitas kinerja karyawan

Correlations

| | | var01 | var02 | var03 | var04 | var05 | var06 |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| var01 | Pearson Correlation | 1 | .490** | .458** | .629** | .491** | .564** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var02 | Pearson Correlation | .490** | 1 | .105 | .679** | .251 | .959** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .425 | .000 | .053 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var03 | Pearson Correlation | .458** | .105 | 1 | .401** | .296 | .176 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .425 | | .002 | .021 | .178 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var04 | Pearson Correlation | .629** | .679** | .401** | 1 | .502** | .749** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .002 | | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var05 | Pearson Correlation | .491** | .251 | .296 | .502** | 1 | .324 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .053 | .021 | .000 | | .012 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var06 | Pearson Correlation | .564** | .959** | .176 | .749** | .324 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .178 | .000 | .012 | |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var07 | Pearson Correlation | .765** | .672** | .206 | .413** | .300 | .692** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .114 | .001 | .020 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var08 | Pearson Correlation | .959** | .479** | .425** | .597** | .482** | .552** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var09 | Pearson Correlation | .336** | .126 | .255 | .263 | .257 | .164 |
| | Sig. (2-tailed) | .009 | .336 | .049 | .042 | .047 | .209 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var10 | Pearson Correlation | .749** | .189 | .619** | .597** | .456** | .286 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .149 | .000 | .000 | .000 | .027 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var11 | Pearson Correlation | .729** | .336** | .277 | .408** | .372** | .386** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .009 | .032 | .001 | .003 | .002 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

Correlations

| | | var07 | var08 | var09 | var10 | var11 | var12 |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| var01 | Pearson Correlation | .765 | .959** | .336** | .749** | .729** | .858** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .009 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var02 | Pearson Correlation | .672** | .479 | .126 | .189 | .336 | .531** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .336 | .149 | .009 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var03 | Pearson Correlation | .206** | .425 | .255 | .619** | .277 | .270 |
| | Sig. (2-tailed) | .114 | .001 | .049 | .000 | .032 | .037 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var04 | Pearson Correlation | .413** | .597** | .263** | .597 | .408** | .555** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .042 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var05 | Pearson Correlation | .300** | .482 | .257 | .456** | .372 | .420 |
| | Sig. (2-tailed) | .020 | .000 | .047 | .000 | .003 | .001 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var06 | Pearson Correlation | .692** | .552** | .164 | .286** | .386 | .642 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .209 | .027 | .002 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var07 | Pearson Correlation | 1** | .761** | .174 | .446** | .510 | .830** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .185 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

| | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| var08 | Pearson Correlation | .761** | 1** | .405** | .697** | .675** | .855** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .001 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var09 | Pearson Correlation | .174** | .405 | 1 | .242 | .232 | .311 |
| | Sig. (2-tailed) | .185 | .001 | | .063 | .075 | .016 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var10 | Pearson Correlation | .446** | .697 | .242** | 1 | .412** | .604 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .063 | | .001 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var11 | Pearson Correlation | .510** | .675** | .232 | .412** | 1 | .580** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .075 | .001 | | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

Correlations

| | | var13 | var14 | var15 | var16 | var17 | var18 |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| var01 | Pearson Correlation | .560 | .749 | .876 | .610 | .770 | .862 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var02 | Pearson Correlation | .558** | .225 | .413 | .705** | .701 | .324** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .084 | .001 | .000 | .000 | .012 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var03 | Pearson Correlation | .108** | .655 | .443 | .373** | .205 | .497 |
| | Sig. (2-tailed) | .413 | .000 | .000 | .003 | .117 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var04 | Pearson Correlation | .235 | .569** | .558 | .989 | .392** | .679** |
| | Sig. (2-tailed) | .070 | .000 | .000 | .000 | .002 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var05 | Pearson Correlation | .188** | .411 | .444 | .483** | .279 | .566 |
| | Sig. (2-tailed) | .150 | .001 | .000 | .000 | .031 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var06 | Pearson Correlation | .549** | .315** | .537 | .756** | .700 | .444 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .014 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var07 | Pearson Correlation | .708** | .491** | .703 | .433** | .972 | .646** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var08 | Pearson Correlation | .547** | .721** | .854** | .578** | .767** | .862** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var09 | Pearson Correlation | .193** | .333 | .310 | .251 | .199 | .286 |
| | Sig. (2-tailed) | .140 | .009 | .016 | .053 | .127 | .027 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var10 | Pearson Correlation | .198** | .954 | .728** | .563** | .436** | .859 |
| | Sig. (2-tailed) | .129 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var11 | Pearson Correlation | .538** | .411** | .618 | .385** | .493** | .532** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .002 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

Correlations

| | | TOTAL |
|-------|---------------------|--------|
| var01 | Pearson Correlation | .831 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |
| var02 | Pearson Correlation | .595** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |
| var03 | Pearson Correlation | .507** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |
| var04 | Pearson Correlation | .741** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |

| | | | | |
|-------|--|---------------------|--|--------|
| | | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | | N | | 60 |
| var05 | | Pearson Correlation | | .531** |
| | | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | | N | | 60 |
| var06 | | Pearson Correlation | | .635** |
| | | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | | N | | 60 |
| var07 | | Pearson Correlation | | .655** |
| | | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | | N | | 60 |
| var08 | | Pearson Correlation | | .809** |
| | | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | | N | | 60 |
| var09 | | Pearson Correlation | | .309** |
| | | Sig. (2-tailed) | | .016 |
| | | N | | 60 |
| var10 | | Pearson Correlation | | .783** |
| | | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | | N | | 60 |
| var11 | | Pearson Correlation | | .569** |
| | | Sig. (2-tailed) | | .000 |
| | | N | | 60 |

Correlations

| | | var01 | var02 | var03 | var04 | var05 | var06 |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| var12 | Pearson Correlation | .858 | .531** | .270** | .555** | .420** | .642** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .037 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var13 | Pearson Correlation | .560** | .558 | .108 | .235** | .188 | .549** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .413 | .070 | .150 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var14 | Pearson Correlation | .749** | .225 | .655 | .569** | .411* | .315 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .084 | .000 | .000 | .001 | .014 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var15 | Pearson Correlation | .876** | .413** | .443** | .558 | .444** | .537** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var16 | Pearson Correlation | .610** | .705 | .373* | .989** | .483 | .756* |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .003 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var17 | Pearson Correlation | .770** | .701** | .205 | .392** | .279 | .700 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .117 | .002 | .031 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var18 | Pearson Correlation | .862** | .324** | .497 | .679** | .566 | .444** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .012 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .831** | .595** | .507** | .741** | .531** | .635** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

Correlations

| | | var07 | var08 | var09 | var10 | var11 | var12 |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| var12 | Pearson Correlation | .830 | .855** | .311** | .604** | .580** | 1** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .016 | .000 | .000 | |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var13 | Pearson Correlation | .708** | .547 | .193 | .198** | .538 | .601** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .140 | .129 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var14 | Pearson Correlation | .491** | .721 | .333 | .954** | .411* | .587 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .009 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

| | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| var15 | Pearson Correlation | .703** | .854** | .310** | .728 | .618** | .816** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .016 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var16 | Pearson Correlation | .433** | .578 | .251* | .563** | .385 | .521* |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .053 | .000 | .002 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var17 | Pearson Correlation | .972** | .767** | .199 | .436** | .493 | .828 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .127 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var18 | Pearson Correlation | .646** | .862** | .286 | .859** | .532 | .816** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .027 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .655** | .809** | .309** | .783** | .569** | .733** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .016 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

Correlations

| | | var13 | var14 | var15 | var16 | var17 | var18 |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| var12 | Pearson Correlation | .601 | .587** | .816** | .521** | .828** | .816** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var13 | Pearson Correlation | 1** | .243 | .469 | .227** | .741 | .362** |
| | Sig. (2-tailed) | | .061 | .000 | .081 | .000 | .004 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var14 | Pearson Correlation | .243** | 1 | .732 | .537** | .485 | .808 |
| | Sig. (2-tailed) | .061 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var15 | Pearson Correlation | .469** | .732** | 1** | .536 | .681** | .807** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var16 | Pearson Correlation | .227** | .537** | .536** | 1** | .411 | .655** |
| | Sig. (2-tailed) | .081 | .000 | .000 | | .001 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var17 | Pearson Correlation | .741** | .485** | .681 | .411** | 1* | .617 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .001 | | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| var18 | Pearson Correlation | .362** | .808** | .807 | .655** | .617 | 1** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .473** | .765** | .860** | .732** | .670** | .797** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

Correlations

| | | TOTAL |
|-------|---------------------|--------|
| var12 | Pearson Correlation | .733 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |
| var13 | Pearson Correlation | .473** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |
| var14 | Pearson Correlation | .765** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |
| var15 | Pearson Correlation | .860** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |
| var16 | Pearson Correlation | .732** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |

| | | |
|-------|---------------------|--------|
| var17 | Pearson Correlation | .670** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |
| var18 | Pearson Correlation | .797** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 60 |
| TOTAL | Pearson Correlation | 1** |
| | Sig. (2-tailed) | |
| | N | 60 |

Lampiran 6. Uji reliabilitas motivasi kerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 60 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 60 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .944 | 17 |

Lampiran 7 Uji reliabilitas kinerja karyawan

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 60 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 60 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .917 | 12 |

Lampiran 8. Hasil statistik motivasi kerja

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|-------|-------|----------------|----|
| VAR01 | 4.50 | .911 | 60 |
| VAR02 | 4.50 | .873 | 60 |
| VAR03 | 4.55 | .832 | 60 |
| VAR04 | 4.45 | .872 | 60 |
| VAR05 | 4.48 | .965 | 60 |
| VAR06 | 4.43 | .890 | 60 |
| VAR07 | 4.58 | .766 | 60 |
| VAR08 | 4.62 | .691 | 60 |
| VAR09 | 4.70 | .720 | 60 |
| VAR10 | 4.40 | .867 | 60 |
| VAR11 | 4.60 | .694 | 60 |
| VAR12 | 4.52 | .748 | 60 |
| VAR13 | 4.65 | .732 | 60 |
| VAR14 | 4.53 | .892 | 60 |
| VAR15 | 4.47 | .853 | 60 |
| VAR16 | 4.62 | .761 | 60 |
| VAR17 | 4.58 | .809 | 60 |
| TOTAL | 79.98 | 8.705 | 60 |

Lampiran 9. Hasil statistik kinerja karyawan

Item Statistics

Kinerja_Karyawan

| | Mean | Std. Deviation | N |
|-------|-------|----------------|----|
| VAR01 | 4.62 | .865 | 60 |
| VAR02 | 4.48 | .873 | 60 |
| VAR03 | 4.28 | 1.027 | 60 |
| VAR04 | 4.50 | .873 | 60 |
| VAR05 | 4.60 | .887 | 60 |
| VAR06 | 4.52 | .873 | 60 |
| VAR07 | 4.58 | .889 | 60 |
| VAR08 | 4.68 | .792 | 60 |
| VAR09 | 4.55 | .811 | 60 |
| VAR10 | 4.57 | .890 | 60 |
| VAR11 | 4.50 | .834 | 60 |
| VAR12 | 4.48 | .948 | 60 |
| TOTAL | 55.47 | 5.930 | 60 |

Lampiran 10. Hasil Analisa Rank Spreaman

Correlations

| | | Motivasi | Kinerja |
|----------------|-------------------------|----------|---------|
| Spearman's rho | Correlation Coefficient | 1.000 | .579** |
| | Sig. (2-tailed) | . | .000 |
| | N | 60 | 60 |
| | Correlation Coefficient | .579** | 1.000 |
| Kinerja | Sig. (2-tailed) | .000 | . |
| | N | 60 | 60 |

Analisis Determinasi

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

$$KD = 0,579^{0,579} \times 100\%$$

$$KD = 0,3352 \times 100\%$$

$$KD = 33,52\%$$

Lampiran 11. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 5.17391989 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .198 |
| | Positive | .198 |
| | Negative | -.189 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.531 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .018 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 12. Uji regresi sederhana

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 28.839 | 6.278 | | 4.593 | .000 |
| | Motivasi | .333 | .078 | .489 | 4.266 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 13. Uji heterokedastisitas

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 8.015 | 2.478 | | 3.234 | .002 |
| | Motivasi | -.081 | .031 | -.327 | -2.639 | .011 |

a. Dependent Variable: LnRES_2