



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BHAKTI KARYA
DISTRIBUSI INDONESIA**

SKRIPSI

Dibuat Oleh:

Susilo Mahdi

0211 18 344

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

DESEMBER 2022

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BHAKTI KARYA
DISTRIBUSI INDONESIA**

Skripsi

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

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



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

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI

Kami selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal: 12 September 2022 dan berakhir tanggal: 30 November 2022

Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Susilo Mahdi
NPM : 021118344
Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Ketua Komisi : Dr. Drs. Wonny Ahmad Ridwan, MM
Anggota Komisi : Dr. Herman, SE., MM., CPHCM
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia

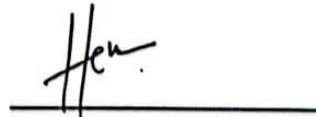
Menyetujui bahwa nama tersebut di atas dapat disertakan mengikuti ujian sidang skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Drs. Wonny Ahmad Ridwan, MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)



Diketahui,

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



LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BHAKTI KARYA
DISTRIBUSI INDONESIA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Sesi Iamat, tanggal 23 Desember 2022

Susilo Mahdi

0211 18 344

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Dr. Drs. Wonny Ahmad Ridwan, MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)



LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Susilo Mahdi
NPM : 021118344
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

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

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Desember 2022


Susilo Mahdi
0211 18 344

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

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

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

ABSTRAK

SUSILO MAHDI. 021118344. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. Di bawah bimbingan : WONNY AHMAD RIDWAN dan HERMAN. 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia.

Penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia dengan jenis penelitian verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey* yang menggunakan data primer dan sekunder, penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh dengan jumlah 43 responden.

Berdasarkan tabel hasil rata – rata tanggapan responden mengenai motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa nilai rata – rata tanggapan responden pada variabel motivasi kerja yaitu sebesar 77%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61%-80), artinya bahwa motivasi kerja pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia baik dan variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 74%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61%-80), artinya bahwa kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia baik. Hasil analisis koefisien determinasi yaitu sebesar 0,321 yang artinya pengaruh yang dimiliki variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 32,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Alhamdulillah, puji dan syukur marilah kita panjatkan kehadirat Allah *Subhanahu wa Ta'ala* yang telah memberikan karunia nikmat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan karya tulis ini yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BHAKTI KARYA DISTRIBUSI INDONESIA”**. Karya tulis ini saya ajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Pada kesempatan ini, penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik berupa bimbingan, dorongan motivasi, arahan serta do'a selama proses penyusunan skripsi ini berlangsung. Selain itu ucapan terima kasih juga tak lupa disampaikan oleh peneliti kepada:

1. Kedua orang tua saya, Ibu saya Maisaroh, S.Pd. dan Bapak saya Suroso yang senantiasa selalu memberikan do'a, kasih sayang dan dukungannya baik dukungan moril serta materil sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Ibu Dr. Retno Martanti Endah Lestari, S.E, M.si., CMA., CAMP Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Enok Rusmanah, S.E., M.Acc Selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi dan Keuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., M.M. Selaku wakil Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Bapak Dr. Drs. Wonny Ahmad Ridwan, MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing.
9. Bapak Dr. Herman, SE., MM., CPHCM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing.
10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah menyumbangkan ilmunya kepada penulis selama mengenyam pendidikan di bangku perkuliahan.
11. Staf Tata Usaha dan Pegawai Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

12. Pimpinan, Staf dan Karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia yang telah memberikan ruang kesempatan yang luas untuk penelitian ini.
13. Teman kelompok belajar "*Ke-Anuan*" kawan-kawan seperjuangan saya yang secara tidak langsung telah membantu dan mendukung dalam penyusunan skripsi ini.
14. Teman kelompok belajar "*Money Campus*" kawan-kawan seperjuangan saya yang secara tidak langsung telah membantu dan mendukung dalam penyusunan skripsi ini.
15. Teman kelas "*Humanity*" kawan-kawan seperjuangan saya yang secara tidak langsung telah membantu dan mendukung dalam penyusunan skripsi ini.
16. Seluruh teman-teman seperjuangan mahasiswa angkatan 2018 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
17. Semua pihak yang tidak saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan pelaksanaan penelitian dan penyusunan skripsi ini, semoga segala bentuk bantuan yang telah diberikan menjadi amal ibadah dan bernilai pahala di sisi Allah *Subhanahu wa Ta'ala*.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu sangat besar harapan penulis adanya masukan dan saran dari pembaca demi perbaikan pada skripsi ini, dan pada akhirnya penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang positif bagi siapa saja yang membacanya.

Bogor, Desember 2022

Susilo Mahdi

DAFTAR ISI

	halaman
JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DI SIDANGKAN	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR HAK CIPTA.....	vii
ABSTRAK	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	6
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2. Perumusan Masalah.....	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.3.1. Maksud Penelitian	6
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.....	8
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.4. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2. Motivasi Kerja.....	15
2.2.1. Pengertian Motivasi	15
2.2.2. Teori Motivasi	16
2.2.3. Bentuk-bentuk Motivasi Kerja	18
2.2.4. Tujuan Motivasi Kerja.....	19
2.2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	20
2.2.6. Indikator Motivasi Kerja.....	23
2.3. Kinerja Karyawan	23
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
2.3.3. Penilaian Kinerja	26
2.3.4. Tujuan Penilaian Kinerja	28
2.3.5. Indikator Kinerja.....	30

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	32
2.4.1. Penelitian Sebelumnya.....	32
2.4.2. Kerangka Pemikiran	34
2.5. Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III. METODE PENELITIAN	37
3.1. Jenis Penelitian.....	37
3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian.....	37
3.2.1. Objek Penelitian	37
3.2.2. Unit Analisis	37
3.2.3. Lokasi Penelitian	37
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	37
3.3.1. Jenis Data.....	37
3.3.2. Sumber Data Penelitian	38
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	38
3.5. Metode Penarikan Sampel	39
3.6. Metode Pengumpulan Data	39
3.7. Uji Instrumen	40
3.7.1. Uji Validitas.....	41
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	43
3.8. Metode Pengolahan / Analisis Data	45
3.8.1. Analisis Deskriptif	45
3.8.2. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	46
3.8.3. Analisis Koefisien Determinasi	47
3.8.4. Uji Hipotesis Koefisien Regresi	47
BAB IV. HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN.....	48
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian/Hasil Pengumpulan Data.....	48
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia.....	48
4.1.2. Visi dan Misi PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia	48
4.1.3. Struktur Organisasi PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia.....	48
4.2. Kondisi / Fakta Variabel yang Diteliti/Deskripsi Karakteristik Responden	49
4.2.1. Deskripsi Profil Responden	49
4.3. Analisis Deskriptif.....	52
4.3.1. Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia...	53
4.3.2. Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia	66
4.3.3. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	80
4.3.4. Uji Koefisien Determinasi	80
4.3.5. Uji Hipotesis Koefisien Regresi	81
4.4. Pembahasan dan Interpretasi Hasil	81
4.4.1. Motivasi Kerja Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia	81
4.4.2. Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia.....	82
4.4.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia	82
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	84
5.1. Simpulan	84
5.2. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	89
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia.....	3
Tabel 1.2 Kriteria Penilaian Kinerja PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia.....	3
Tabel 1.3 Pra Survey Motivasi Kerja Karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia	5
Tabel 1.4 UMK Kota Depok Tahun 2018 – 2022.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	32
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	38
Tabel 3.2 Skala Likert Variabel X (Motivasi Kerja).....	40
Tabel 3.3 Skala Likert Variabel Y (Kinerja Karyawan)	40
Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	41
Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	42
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	44
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	44
Tabel 3.8 Kriteria Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 3.9 Interpretasi Hasil	46
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	50
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”	53
Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan”	54
Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup”	54
Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman”	55
Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan”	56
Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik”	56
Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik”	57
Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku”	58
Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik”	59

Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya”	59
Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Atasan memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan secara baik”	60
Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan”	61
Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya memiliki keterampilan kemampuan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik”	62
Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Hampir setiap pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan dapat saya laksanakan dengan baik”	63
Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya”	63
Tabel 4.20 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Motivasi Kerja.....	64
Tabel 4.21 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja.....	66
Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan”	66
Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan”	67
Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan”	68
Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan target yang diberikan perusahaan”	69
Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai yang diberikan oleh perusahaan”	69
Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan”	70
Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya”	71
Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai”	72
Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan”	72
Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan”	73
Tabel 4.34 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah”	74
Tabel 4.35 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya menerima saran yang baik dari rekan kerja”	75
Tabel 4.36 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan”	75
Tabel 4.37 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan”	76

Tabel 4.38 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan senantiasa memberikan bantuan dan dukungan kepada rekan kerja”	77
Tabel 4.39 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Kinerja Karyawan	78
Tabel 4.40 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan.....	79
Tabel 4.43 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	80
Tabel 4.44 Hasil Uji Koefisien Determinasi	80
Tabel 4.45 Uji Hipotesis	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia Periode 2019-2021.....	3
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia	49
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden	50
Gambar 4.3 Usia Responden.....	51
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden	52
Gambar 4.5 Lama Bekerja Responden.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja
- Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 4 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja
- Lampiran 5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 6 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja
- Lampiran 7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 8 Rtabel
- Lampiran 9 Ttabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat amat penting bagi sebuah perusahaan di mana perusahaan harus mampu mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusianya dengan sebaik mungkin sehingga sumber daya manusia dapat berfungsi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Dengan demikian era globalisasi merupakan suatu tantangan bagi perusahaan yang mana harus dihadapi dan diantisipasi dengan baik oleh perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai penggerak utama seluruh aktivitas dalam melakukan kegiatan seperti *planning, organizing, actuating & controlling*. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang tidak bisa dipisahkan dari sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan yang memiliki peran penting sebagai faktor pendorong dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan tersebut. Pentingnya mempunyai manajemen sumber daya manusia yang baik akan mempengaruhi kinerja dari perusahaan itu sendiri, oleh karena itu perusahaan harus mampu untuk mengelola, mengatur, mengoptimalkan dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya agar tujuan dari perusahaan bisa dapat dicapai dengan baik sehingga menghasilkan suatu hasil kerja yang sesuai dengan target kerja yang diinginkan oleh perusahaan.

Salah satu aspek yang sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah motivasi kerja, sumber daya manusia yang berada di dalam suatu lingkungan perusahaan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, apabila karyawan tidak memiliki motivasi dalam dirinya maka hal itu dapat mempengaruhi kinerjanya yang mengakibatkan terhambatnya tujuan perusahaan itu sendiri. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan atau energi seseorang yang tentunya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Kinerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kualitas dan kuantitas kerja yang telah dilakukannya. Kinerja seseorang dapat dilihat dari produktivitas, kualitas dari hasil kerja, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, *cycle time*, pemanfaatan sumber daya, biaya yang digunakan. Wibowo dalam Ermita (2019).

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah memotivasi pegawai dengan upaya-upaya yang membangun serta bernilai tambah. Setiap pegawai diharapkan dapat memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung jalannya kegiatan dalam suatu organisasi.

PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia merupakan perusahaan swasta yang dimiliki oleh perorangan dan dikelola oleh sebagian keluarga pemilik, yang didalamnya terdapat kurang lebih 40 instansi / cabang yang bergerak di bidang retail, dengan Visi “Menjadi Peritel & Grosiran Pilihan Utama di Indonesia. PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia (Bhakti Karya), merupakan salah satu perusahaan jenis minimarket hingga hypermarket yang bergerak di bidang retail menjual kebutuhan bahan pokok sehari-hari, dengan kualitas tinggi dan harga yang relatif murah dibandingkan dengan perusahaan retail / modern store lainnya. Mulai beroperasi pada tahun 1987, dijalankan oleh Bapak H. Ahmad Syafei dan Ibu Hj. Ati Rohayati selaku pendiri dan pemilik PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia.

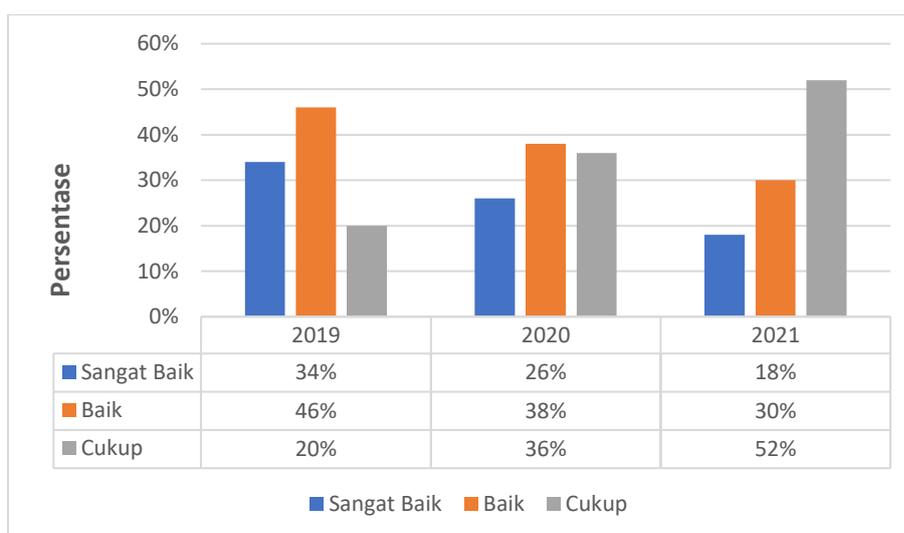
Seiringnya waktu kebutuhan bahan pokok masyarakat Indonesia setiap tahunnya terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Oleh karena itu karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia harus mampu memberikan kinerja yang baik, agar perusahaan mampu memberikan pelayanan yang optimal untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan bahan pokok sehari-hari. Namun dalam pelaksanaannya, karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik sehingga belum memberikan pelayanan yang maksimal bagi perusahaan. Melihat kondisi pencapaian nilai kinerja yang belum begitu maksimal, maka dalam penelitian ini peneliti akan menyoroti aspek kinerja karyawan.

Berikut ini kondisi pencapaian nilai kinerja karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia yang dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia
Periode 2019-2021

Tahun	2019		2020		2021	
Kategori	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Baik	17	34%	13	26%	9	18%
Baik	23	46%	19	38%	15	30%
Cukup	10	20%	18	36%	26	52%
Jumlah	50	100%	50	100%	50	100%

Sumber: Data Primer tahun 2019-2021, diolah dari data kepegawaian PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia.



Gambar 1.1 Grafik Penilaian Kinerja Karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia
Periode 2019-2021

Dari tabel dan grafik di atas menunjukkan bahwa terdapat penurunan nilai kinerja karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. Terlihat dari jumlah karyawan yang memperoleh skor kategori sangat baik. Pada tahun 2019 karyawan yang memperoleh kinerja sangat baik hanya berjumlah 17 orang atau sekitar 34% dari 50 orang karyawan, kemudian di tahun 2020 menurun menjadi 26% dari 50 karyawan, kemudian tahun 2021 kembali menurun menjadi 18% dari 50 orang karyawan.

Tabel 1.2 Kriteria Penilaian Kinerja PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia

No	Nilai %	Kategori
1	91 – ke atas	Sangat Baik
2	76 – 90	Baik
3	61 – 75	Cukup

Sumber: Data Primer tahun 2019-2021, diolah dari data kepegawaian PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia.

Apabila dilihat dari data penilaian kinerja di atas, rata-rata karyawan banyak yang mendapatkan kategori baik dan cukup, akan tetapi kondisi tersebut tetap dikategorikan belum optimal. Hal ini karena tidak sesuai dengan target yang

diharapkan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. Target yang ditetapkan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia adalah 70% karyawan mendapatkan kategori kinerja sangat baik. Karena saat ini PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia membutuhkan karyawan dengan kinerja sangat maksimal guna mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, diduga bahwa kinerja karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia belum optimal. Kinerja merupakan faktor penting yang sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang bagus akan memberikan efek positif terhadap perusahaan seperti tercapainya target perusahaan. Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja di antaranya yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja. Diantara berbagai faktor lainnya, faktor motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti dalam Putri dkk, (2019) Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan. Motivasi merupakan suatu proses dorongan atau hasrat kepada para karyawan agar mereka mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan suatu perusahaan, tanpa adanya motivasi maka karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar, karena yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi, semakin tepat usaha pemberian motivasi, maka produktivitas tenaga kerja semakin tinggi sehingga dapat menguntungkan bagi kedua belah pihak baik karyawan itu sendiri maupun perusahaannya. Motivasi kerja yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan serta akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Omi Pramiana (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan maka semakin rendah kinerja karyawan. Pimpinan perusahaan selalu memberikan masukan, arahan dan semangat kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja khususnya dalam tim sehingga kinerja karyawan terus meningkat diiringi dengan peningkatan kinerja karyawan. Studi yang pernah dilakukan sebelumnya ini memperkuat argumentasi bahwa motivasi merupakan hal yang penting untuk mendorong kinerja karyawan. Maka dilakukan pra survey melalui kuesioner kepada karyawan sebanyak 20 responden. Berikut daftar pertanyaan dan pernyataan yang diberikan kepada karyawan mengenai Motivasi Kerja Karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3 Pra Survey Motivasi Kerja Karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia

Pertanyaan / Pernyataan	Jumlah Responden	Pilihan	
		Ya	Tidak
Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya	20	4	16
Insentif yang diberikan perusahaan menambah semangat saya dalam bekerja	20	11	9
Saya bekerja dalam kondisi yang aman	20	13	7
Saya merasa nyaman bekerja di kantor dengan fasilitas yang tersedia	20	5	15
Atasan saya memberikan pujian apabila saya mencapai target yang telah ditentukan	20	6	14
Saya bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan	20	20	0
Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju	20	8	12

Sumber: Data primer, diolah dari pra kuesioner karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia, 2022.

Berdasarkan data pada tabel pra survey di atas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan banyak yang menjawab pilihan “tidak”. Dari delapan pernyataan di atas ada dua pernyataan yang menjawab pilihan “tidak” paling banyak dan tentunya perlu diperhatikan yaitu pernyataan mengenai “Gaji yang diberikan telah mampu memenuhi kebutuhan hidup saya” dan pernyataan mengenai “Saya merasa nyaman bekerja di kantor dengan fasilitas yang tersedia”. Di mana karyawan masih banyak yang mengeluhkan tentang gaji yang diberikan belum mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, sehingga karyawan tidak semangat dan tidak puas dengan pekerjaan yang dijalankan. Di mana motivasi dalam bentuk gaji yang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan dapat membuat karyawan tersebut merasa termotivasi dan tentunya mampu mendorong karyawan untuk bekerja semakin produktif. Selain itu, pemberian fasilitas agar karyawan merasa nyaman merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi karyawan itu sendiri, dengan begitu karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja dan tentunya karyawan bisa membuat produktivitas yang lebih tinggi bagi perusahaan.

Tabel 1.4 UMK Kota Depok Tahun 2018 – 2022

2018	2019	2020	2021	2022
Rp3.584.709.	Rp3.872.551.	Rp 4.202.105.	Rp 4.339.514.	Rp4.377.231.

Sumber: Data Sekunder, diolah 2022

Berdasarkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa Upah Minimum Kota Depok mengalami kenaikan setiap tahun nya. Mengingat kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam memajukan kinerja secara keseluruhan di perusahaan, maka karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia perlu untuk

melakukan perbaikan aspek-aspek yang disinyalir mempengaruhi kinerja para karyawan karena kinerja merupakan hasil capaian seseorang secara kualitas maupun kuantitas atas tugas dan tanggung jawab, serta diiringi juga dengan perbaikan pemberian motivasi kerja khususnya mengenai gaji yang sesuai dengan UMK Kota Depok dan fasilitas yang disinyalir membuat kinerja mengalami penurunan karena dengan pemberian gaji yang sesuai dengan UMK Kota Depok dan fasilitas yang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, mampu mendorong semangat kerja karyawan untuk bekerja semakin produktif. Dengan demikian perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian ini adalah replikasi dari penelitian terdahulu yakni penelitian Rizko Yogaswara (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Weaving Pada PT. Unitex” di mana hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan penelitian terdahulu yakni penelitian Indra Januar Rukmana (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi” Dengan hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis ingin mengajukan sebuah penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia”**.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang ada sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pra survey motivasi kerja karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia masih rendah.
2. Hasil Kinerja karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia belum mencapai target yang ditentukan.
3. Kinerja karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia mengalami penurunan.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia dan menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menjelaskan pelaksanaan motivasi kerja karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia.
2. Menjelaskan pelaksanaan kinerja karyawan di PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan evaluasi bagi PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia serta membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia, khususnya dalam kaitannya dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan, yang dapat berguna bagi pengambilan keputusan manajemen guna mencapai tujuan dan target perusahaan.

1.4.2. Kegunaan Akademis

1. Bagi Pembaca

Semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi sumber pembelajaran di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, mengenai hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk menjadi bahan perbandingan bagi pembaca untuk melakukan penelitian yang lebih baik lagi kedepannya.

2. Bagi Penulis

Diharapkan dapat menerapkan ilmu dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen pada umumnya dan khususnya manajemen sumber daya manusia ketika nanti berada di dunia kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan faktor penggerak utama di dalam sebuah organisasi dan juga faktor strategis dalam sebuah organisasi yang mengurus sumber daya manusia berdasarkan visi misi dan tujuan dari sebuah organisasi itu sendiri. Ada beberapa definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli sebagai berikut:

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

Menurut Hasibuan (2017) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Edison (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan serta mengoptimalkan tujuan organisasi.

Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2017) *Personal management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives area accomplished.*

(Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat).

Sedangkan menurut John B. Miner dan Mary Green Miner dalam Hasibuan (2017) *Personal management may be defined as the process of developing, applying, and evaluating policies, procedures, methods, and programs relating to the individual in the organization.*

(Manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi).

Menurut Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Simamora (2016) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelola individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting di dalam sebuah perusahaan, karena manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur dalam perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia, agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa, fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan

perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No.12 tahun 1964.

Sedangkan menurut Sinambela (2016) Secara umum manajemen sumber daya manusia mengembangkan dan bekerja melalui sistem HRM terpadu melalui 5 area fungsional yakni yakni perencanaan, *staffing*, pengembangan HR kompensasi dan *benefit*, *safety* dan kesehatan, serta pegawai dan relasi buruh.

1. Perencanaan

Perencanaan SDM diartikan sebagai suatu aktivitas yang menelaah Apa yang dilakukan oleh SDM Bagaimana melakukannya dan kapan dilakukannya secara umum, istilah perencanaan SDM mengacu pada usaha organisasi mengidentifikasi implikasi sumber daya manusia pada perubahan organisasional dan isu bisnis utama supaya menggabungkan sumber daya manusia dengan kebutuhan yang dihasilkan dari perubahan dan isu tersebut.

2. *Staffing*

Adalah proses ketika organisasi memastikan bahwa jumlah pekerja dengan skill semestinya dalam pekerjaan yang benar, pada waktu yang benar, untuk mencapai tujuan organisasi. *Staffing* melibatkan analisis kerja, perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi.

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Human Resources Development atau HRD adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang utama yang terdiri tidak hanya pelatihan dan pengembangan tetapi juga perencanaan karir Individual dan dan aktivitas organisasi pengembangan pengembangan organisasi dan penilaian kerja organisasi yang menekankan kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

4. Kompensasi dan Benefit

Sistem kompensasi yang bijak memberi pegawai dengan lewat memadai dan berkeadilan bagi mereka yang memenuhi tujuan organisasional, dapat merupakan salah satu atau kombinasi hal berikut: reward finansial tambahan, selain dari pay atau pembayaran: reward non-finansial titik2 reward non moneter seperti kesenangan bekerja yang dilakukan atau kepuasan dengan lingkungan tempat kerja ya mau beli memberikan fleksibilitas.

5. Keamanan dan Kesehatan

Meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan pelaksanaan pekerjaan kesehatan menunjuk pada kebebasan pegawai dari sakit fisik atau emosional.

6. Pegawai dan Relasi Kerja

Organisasi bisnis dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat kerja dan tawar-menawar dengan mereka secara jujur jika karyawan organisasi ingin berserikat presentasikan mereka.

Berdasarkan definisi di atas, menunjukkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia untuk menunjang tugas dari manajemen perusahaan dalam menjalankan organisasi tersebut, agar mencapai tujuan.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial manajemen sumber daya manusia di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (*Research & Development*), serta menyelenggarakan gerakan dan mensponsori berbagai kegiatan sosial.

Perusahaan merupakan bagian integrasi dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat mengindikasikan bahwa faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis untuk menyediakan produk dan jasa yang diperlukan dengan tingkat harga yang wajar, bermutu, dan pengiriman yang tepat waktu. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis mematuhi nilai dan norma sosial. Masyarakat menginginkan setiap perusahaan bisnis dapat menyerap dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada, dan pada akhirnya masyarakat menghendaki agar setiap karyawan diperlakukan secara adil dan bijaksana.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.

- Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) tujuan manajemen sumber daya manusia bervariasi antara satu organisasi perusahaan dengan organisasi perusahaan lain tergantung tingkat perkembangan organisasi. Tujuan tersebut antara lain:

1. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan milik 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.

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

2.1.4. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen.

MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, 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 mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangon.

Sedangkan menurut Sinambela (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar:

- 1) Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh 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 terbaik.
- 4) Manajemen SDM berhubungan dengan integrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dengan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Dari definisi para ahli di atas, peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting bagi kemajuan perusahaan untuk menentukan terwujudnya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti “dorongan atau menggerakkan”. Motivasi adalah faktor yang dapat menggerakkan seseorang untuk mempunyai keinginan dan kesediaan bekerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan. Karyawan yang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, menganggap bahwa tugas mereka adalah tantangan yang harus diselesaikan. Karyawan akan mengerahkan seluruh kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara antusias. Karyawan yang tidak termotivasi maka kinerjanya tidak akan maksimal dan tentunya tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. “Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan”. (Fahmi, 2016:190).

Menurut Mangkunegara (2017) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting dan sering disinggung oleh pemimpin organisasi, baik itu secara terbuka maupun secara terselubung. Robbins dan Judge dalam Busro (2018) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketentuan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu.

Dalam pandangan yang lebih sistematis, Menurut Robbins dalam Busro (2018) mengemukakan bahwa pengertian motivasi kerja meliputi upaya (*effort*), tujuan organisasi (*organizational*), dan kebutuhan (*needs*). Unsur “upaya” merupakan ukuran identitas. Upaya yang diarahkan tersebut haruslah konsisten dengan tujuan organisasi,

adapun needs adalah keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli di atas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan kinerja, dengan kinerja yang tinggi seseorang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat dan penuh tanggung jawab. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda-beda sehingga perilaku manusia di dalam bekerja bermacam-macam. Oleh karena itu pentingnya faktor motivasi yang diberikan untuk karyawan, agar mampu meningkatkan kinerja yang tinggi sehingga tujuan dari perusahaan maupun karyawan itu sendiri bisa dapat tercapai dengan baik.

2.2.2. Teori Motivasi

Berikut ini beberapa teori mengenai motivasi dari para ahli, yaitu:

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi Abraham Maslow menurut Mangkunegara (2017) membagi kebutuhan manusia dalam lima tingkat, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat paling terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling besar.
- b. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan Untuk Merasa Memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kebutuhan Akan Harga Diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain
- e. Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill* dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori David McClelland

Teori McClelland menurut Mangkunegara (2017) mengatakan 3 poin, yaitu:

- a. Motivasi berprestasi
Motivasi berprestasi tercermin pada orientasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi, akan menyukai pekerjaan yang menantang.
- b. Motivasi berkuasa
Orang-orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berkuasa akan menaruh perhatian besar untuk dapat mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi.

c. Motivasi berafiliasi

Motivasi berafiliasi tercermin pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara dan menghubungkan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi.

3. Teori Motivasi Herzberg (Teori dua faktor)

Menurut Herzberg dalam Prihartanta (2015), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor *hygiene* (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik).

- a. Faktor *hygiene* yaitu memotivasi seseorang untuk keluar dari rasa ketidakpuasan, sebagainya (faktor ekstrinsik).
- b. Faktor motivator yaitu memotivasi seseorang agar selalu berusaha untuk mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya seperti achievement, pengakuan kemajuan tingkat kehidupan (faktor intrinsik).

4. Teori Motivasi Vroom (Teori Harapan)

Menurut Teori dari Vroom dalam Prihartanta (2015), tentang teori motivasi kognitif (*cognitive theory of motivation*) yang menjelaskan mengapa seseorang tidak dapat melakukan sesuatu yang mereka yakini, mereka tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang mereka yakini atau mereka yang tidak dapat melakukannya, sehingga hasil dari pekerjaan itu sangat dapat mereka inginkan. Tinggi rendahnya suatu motivasi seseorang ditentukan oleh 3 komponen, yaitu:

- a. Ekspektasi (harapan) keberhasilan yang dilakukan pada suatu tugas.
- b. Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu).
- c. Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan. Motivasi rendah apabila suatu usaha yang dihasilkan kurang tidak sesuai dengan yang diharapkan.

5. Teori Motivasi Douglas McGregor

Menurut Douglas McGregor dalam Prihartanta (2015), mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif), Menurut teori X empat pengendalian tersebut yang dipegang oleh seorang manajer.

- a. Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
- b. Karyawan yang tidak menyukai kerja maka mereka harus diawasi atau diancam dengan hukuman agar untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab yang telah diberikan.

- d. Kebanyakan karyawan selalu menaruh suatu rasa keamanan di atas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Perbedaan dengan pandangan negatif ini yang mengenai kodrat manusia terdapat ada empat teori Y yaitu:

- a. Karyawan dapat memandang hubungan kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bermain.
- b. Orang yang akan menjalankan sebuah pengarahan diri dan pengawasan diri mereka harus dapat komitmen pada sasaran.
- c. Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
- d. Kemampuan dalam mengambil suatu keputusan inovatif.

Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya. Telah kita ketahui bahwa manusia adalah makhluk sosial. Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan rasa sayang, pengakuan keberadaan, rasa ingin memiliki berbagai kebutuhan tersebut, manusia bekerja dan berusaha dengan sekuat tenaga untuk memenuhi keinginan itu.

2.2.3. Bentuk-bentuk Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2016) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok)
Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.
2. Motivasi Ekstrinsik (dari luar)
Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

Sedangkan menurut Siswanto (2014) bentuk-bentuk motivasi terbagi kedalam empat bentuk motivasi yang dianut perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi bentuk uang
Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi dan nama baik dan memang sudah selayaknya demikian.
2. Pengarahan dan pengendalian
Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan

pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.

3. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapinya dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.

4. Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

Dari uraian menurut para ahli di atas dikatakan bentuk-bentuk motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Di mana motivasi intrinsik merupakan faktor-faktor yang memuaskan dan timbul dari diri karyawan itu sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang mana faktor-faktornya bersumber dari luar seperti pekerjaan itu sendiri, tempat kerja, keamanan dalam menjalankan pekerjaan, gaji atau penghasilan yang layak, pengakuan atau penghargaan terhadap karyawan, pengakuan atas kerja dan lain-lain.

2.2.4. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Kurniasari (2018) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja 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
12. Meningkatkan kinerja karyawan.

Konsep motivasi yang dijelaskan oleh Suwanto dalam Prihartanta (2015) adalah sebagai berikut:

- a. Model Tradisional, yaitu untuk memotivasi pegawai agar semangat kerja meningkat sangat perlu diterapkan sistem insentif dalam bentuk uang atau barang kepada pegawai yang berprestasi.

- b. Model Hubungan Manusia, yaitu untuk memotivasi pegawai agar gairah kerjanya meningkat adalah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

Terdapat beberapa prinsip dalam motivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara dalam Burso (2018), di antaranya:

1. Partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai harus diberikan suatu kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan baik.
3. Mengakui andil bawahan
Pemimpin membenarkan bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, maka pegawai akan lebih mudah dimotivasi dalam kerjanya.
4. Pendelegasian wewenang
Pemimpin yang memberikan sebuah otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahannya untuk sewaktu-waktu mampu mengambil suatu keputusan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi lebih termotivasi dalam kerjanya untuk mencapai tujuan seperti yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Memberi perhatian
Pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Dengan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa tujuan motivasi kerja adalah mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku dan meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Samsuni (2017), bahwa motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kesejahteraan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, pendidikan, dan latihan kerja. Selain itu, faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi adalah

kebutuhan dasar fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki dan rasa cinta, kebutuhan atas penghargaan dan kebutuhan beraktualisasi diri. Hal tersebut sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017).

Pendapat Samsuni tersebut didukung oleh pendapat Sutrisno (2016), bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, antara lain:

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi orang mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib dan mencari rezeki. Sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal berikut:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja, kadang kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpu namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

Apala keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yang ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja sehingga pantas untuk dijadikan penguasa dalam organisasi/kerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang, faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja tidak usah sering kali pindah.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Menurut Chung & Megginson dalam (Gomes 2017), bahwa faktor-faktor motivasi kerja terdiri dari dua bagian yaitu faktor individual dan faktor organisasional.

Yang tergolong faktor individual adalah:

1. Kebutuhan-kebutuhan (*Needs*).
2. Tujuan-tujuan (*Goals*).
3. Sikap (*Attitudes*).
4. Kemampuan (*Ability*).

Sedangkan yang tergolong faktor organisasional meliputi:

1. Pembayaran Gaji/Upah.
2. Keamanan Pekerjaan.
3. Hubungan Sesama Pegawai.
4. Pengawasan.
5. Pujian.
6. Pekerjaan Itu Sendiri.

2.2.6. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat paling rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan Untuk Merasa Memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- d. Kebutuhan Akan Harga Diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain
- e. Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan

wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Priansa (2018) kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Secara konseptual, Nitisemito (2016) merumuskan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Hasibuan (2016), kinerja karyawan suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Adapun menurut Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Jadi jika seseorang telah diterima, ditempatkan pada suatu organisasi atau unit kerja tertentu mereka harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik. Siapa yang bertanggung jawab terhadap kinerja mereka adalah setiap pemimpin pada semua level. Lidiawati dkk (2021).

Berdasarkan pengertian yang didefinisikan beberapa ahli itu memperjelas, bahwa dengan meningkatnya suatu kinerja pegawai, maka pekerjaan akan bisa lebih cepat diselesaikan, kesalahan dapat dikurangi, tingkat absensi dan keterlambatan bisa diperkecil, yang artinya diharapkan target kinerja dapat terealisasi dengan baik di dalam perusahaan maupun instansi pemerintahan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada suatu periode tertentu dengan tujuan untuk mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan atau instansi pemerintahan.

2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2017) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Personal (*personal factors*), ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. Faktor Kepemimpinan (*leadership factors*), ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan oleh team leader.
3. Faktor Team (*team factors*), dilakukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

4. Faktor Sistem (*system factors*) ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Faktor Kontekstual/Situasi (*contextual/situational factors*), ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Mangkunegara (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

1. Kemampuan dan Keahlian
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan Kerja
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.
5. Motivasi Kerja
Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar tempat bekerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Berdasarkan uraian di atas pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat menyatakan bahwa dalam meningkatkan kinerja, karyawan perlu memperhatikan faktor-faktor penyebab seperti yang telah dikemukakan di atas secara keseluruhan. Artinya masing-masing faktor akan memberikan kontribusi tersendiri terhadap kinerja, baik kinerja pegawai maupun kinerja organisasi. Masing-masing faktor penyebab akan mempengaruhi kinerja baik langsung maupun tidak langsung.

2.3.3. Penilaian Kinerja

Menurut Handoko dalam Kurniasari (2018) “Penilaian kinerja (prestasi kerja) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.”

Sedangkan menurut Budihardjo (2015) secara umum penilaian kinerja karyawan dapat diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan. Hal ini dikaitkan dengan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja dari karyawan tersebut dalam menghasilkan karya tertentu, sesuai dengan *Job Description* yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Menurut Hasibuan (2016) metode penilaian kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu metode tradisional dan metode modern yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Metode Tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai kinerja pegawai dan diterapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis. Yang termasuk ke dalam metode tradisional adalah:

1. *Rating Scales*

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, di mana penilaian yang dilakukan oleh atasan untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan dan kontribusinya terhadap tujuan kerja.

2. *Employee Comparison*

Metode ini metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.

3. *Alternation Ranking*

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara mengurut peringkat (*ranking*) karyawan dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah, berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

4. *Paired Comparison*

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara seseorang karyawan dibandingkan dengan seluruh karyawan lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah karyawan yang sedikit.

5. *Proced Comparison*

Metode ini sama dengan *paired comparison* tetapi digunakan untuk jumlah karyawan yang banyak. Pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat dengan seksama.

6. *Checklist*

Metode ini, penilai tidak perlu menilai tetapi hanya perlu memberikan masukan atau informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia. Penilaian tinggal memilih kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja dan karakteristik setiap individu karyawan, baru melaporkan kepada bagian personalia untuk menentukan bobot nilai, indeks nilai, dan kebijaksanaan selanjutnya bagi karyawan bersangkutan.

7. *Freeform Essay*

Dengan metode ini penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang atau karyawan yang sedang dinilainya.

8. *Critical Incident*

Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan kedalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama dan keselamatan.

2. Metode Modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai kinerja karyawan, yang termasuk kedalam metode ini adalah:

a. *Assessment center*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilaian khusus. Cara penilaian tim dilakukan dengan wawancara, permainan bisnis dan lain-lain. Nilai indeks kinerja setiap karyawan adalah rata-rata dari tim penilai. Indeks kinerja dengan cara ini diharapkan akan lebih baik dan objektif karena dilakukan oleh beberapa anggota tim.

2. *Management By Objective (MBO=MBS)*

Dalam metode ini karyawan langsung diikutsertakan dalam perumusan dan pemputusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

c. *Human Asset Accounting*

Dalam metode ini, faktor pekerjaan dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Jika biaya untuk tenaga kerja meningkat laba pun akan meningkat. Maka peningkatan tenaga kerja tersebut telah berhasil.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak pengklasifikasian penilaian kinerja, di mana penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan untuk mengevaluasi dan menilai keberhasilan kinerja suatu karyawan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan dalam menyelesaikan tugasnya. Standar itulah yang merupakan tolak ukur seseorang melakukan pekerjaannya. Setiap metode memiliki kelebihan maupun kelemahannya, oleh karena itu tidak ada satupun teknik-teknik yang sempurna dalam mengukur penilaian kinerja.

2.3.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Organisasi melakukan penilaian kinerja untuk berbagai tujuan. Menurut Kaswan dalam Kurniasari (2018) di antaranya:

1. Penilaian memberi justifikasi organisasi secara resmi untuk pengambilan keputusan pekerjaan, yaitu mempromosikan karyawan yang berkinerja menonjol; membina karyawan berkinerja kurang; melatih, memindahkan, atau mendisiplinkan yang lain; meningkatkan imbalan (atau tidak); dan sebagai landasan mengurangi jumlah tenaga kerja. Singkatnya, penilaian berfungsi sebagai input kunci untuk melaksanakan sistem imbalan dan hukuman organisasi yang sifatnya resmi.

2. Penilaian digunakan sebagai kriteria dalam validasi tes. Yaitu, hasil tes dikorelasikan dengan hasil penilaian untuk menilai hipotesis bahwa skor tes memprediksi kinerja pekerjaan. Akan tetapi, jika pekerjaan tidak dilakukan dengan cermat, atau jika pertimbangan diluar kinerja mempengaruhi hasil kinerja, penilai tidak dapat digunakan untuk tujuan itu.
3. Penilaian memberikan umpan balik kepada karyawan dan dengan demikian berfungsi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan karir.
4. Penilaian dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan dan juga untuk meneguhkan tujuan-tujuan untuk program pelatihan.
5. Penilaian dapat mendiagnosis masalah-masalah organisasi dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan karakteristik-karakteristik pribadi untuk dipertimbangkan dalam mempekerjakan, dan penilaian juga menyediakan landasan untuk membedakan antara karyawan yang berkinerja efektif dengan yang berkinerja tidak efektif. Oleh karena itu penilaian menggambarkan awal suatu proses, daripada produk akhir.
6. Penilaian bersifat memotivasi, yaitu mendorong inisiatif, mengembangkan rasa tanggung jawab, dan merangsang usaha-usaha untuk berkinerja lebih baik.
7. Penilaian merupakan wahana komunikasi, sebagai dasar diskusi tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan. Melalui diskusi, kedua pihak dapat mengenal lebih baik lagi.
8. Penilaian dapat berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan SDM dan pekerjaan, yaitu memberikan input yang berharga untuk inventarisasi keterampilan dan perencanaan SDM.
9. Penilaian dapat dijadikan dasar penelitian MSDM, yaitu untuk menentukan apakah program MSDM yang ada efektif.

Bagi Perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan Kasmir (2016), antara lain:

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
2. Keputusan penempatan
3. Perencanaan dan pengembangan karir
4. Kebutuhan pelatihan dan pembangunan
5. Penyesuaian kompensasi
6. Inventori kompetensi pegawai
7. Kesempatan kerja adil
8. Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan
9. Budaya kerja
10. Menerapkan sanksi

Manfaat penilaian kinerja menurut Werther & Davis dalam Bintoro dan Daryanto (2017), adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan kinerja
2. Penyesuaian kompensasi
3. Penempatan karyawan
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karir
6. Mendeteksi kelemahan proses *staffing*
7. Mendeteksi ketidaktepatan informasi
8. Mendeteksi kesalahan jabatan
9. Menjamin kesempatan kerja yang setara
10. Mendeteksi faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja
11. Memberikan umpan balik bagi departemen SDM

2.3.5. Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (Mutu)
Suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu pekerjaan, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitas (Jumlah)
Pekerjaan yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Waktu (Jangka Waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Penekanan Biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya, dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi yang sudah dianggarkan
5. Pengawasan
Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan.
6. Hubungan antar karyawan
Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2018) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Merupakan hasil kerja keras dari para pegawai yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2. Kuantitas Kerja

Adalah hasil kerja keras dari pegawai yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Dengan adanya pegawai yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka pegawai berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kemampuan bekerja sama yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari pegawai dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, komunikasi yang baik antar rekan kerja sehingga tercipta peningkatan kinerja.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai.

Berdasarkan uraian di atas menurut para ahli unsur prestasi kerja atau kinerja yang dinilai di setiap perusahaan atau organisasi belum tentu sama, namun pada dasarnya mencakup unsur-unsur di atas terdiri dari: Kualitas kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, Kerjasama dan Inisiatif.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu sebagai dasar dalam penyusunan skripsi ini untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rizko Yogaswara (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Weaving Pada PT. Unitex	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X) : kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Kinerja Karyawan (Y) : kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.	Metode analisis data dilakukan dengan metode analisis regresi linier sederhana	Berdasarkan hasil penelitian, menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai thitung variabel motivasi kerja (X) sebesar 7,547 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1.975 atau thitung $7,547 > 1,975$ ttabel itu artinya H_0 ditolak, dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2.	Indra Januar Rukmana (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi	Motivasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (X) : kebutuhan, desain pekerjaan, kepuasan, keadilan, harapan dan penetapan tujuan. Kinerja Karyawan (Y) : sarana, kompetensi, peluang, standar dan umpan balik.	Metode analisis data dilakukan dengan metode analisis regresi linier sederhana	Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y). hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung Variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar thitung 10.564 > ttabel 1.991. atau Sig 0.000 < 0.05 Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

3.	<p>Natalia Susanto (2019)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka</p>	<p>Motivasi Kerja (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) Dan Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Motivasi Kerja (X_1) : arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan.</p> <p>Kepuasan Kerja (X_2) : tingkat pekerjaan, tingkat gaji/upah, tingkat pengawasan, dan hubungan rekan kerja.</p> <p>Disiplin Kerja (X_3) : kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, keefektifan waktu, tanggung jawab dan tingkat absensi.</p> <p>Kinerja Karyawan (Y) : kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan kerja, bisa diandalkan, kehadiran dan kemandirian.</p>	<p>Metode analisis data dilakukan dengan metode analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi kerja pada kinerja karyawan. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t motivasi kerja 0,016 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ (0,016 < 0,05). Kinerja karyawan.</p>
4.	<p>Omi Pramiana (2017)</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi PT. BPR PAHALAPAKTO</p>	<p>Kompensasi (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) Dan Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kompensasi (X_1) : asuransi, gaji, bonus dan tunjangan.</p> <p>Pelatihan Kerja (X_2) : materi pelatihan, metode pelatihan, pelatih (instruktur), peserta pelatihan dan sarana pelatihan.</p> <p>Motivasi Kerja (X_3) :</p>	<p>Metode analisis data dilakukan dengan metode analisis regresi linier berganda.</p>	<p>kompensasi memberikan kontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan kerja memberikan kontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memberikan kontribusi positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

			kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Kinerja Karyawan (Y) : kuantitas, kualitas, <i>personality</i> dan ketetapan waktu.		
5.	Syarah Amalia & Mahendra Fakhri (2016) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X) : fisiologi, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Kinerja Karyawan (Y) : kuantitas kerja, kualitas kerja, keandalan dan sikap.	Metode analisis data dilakukan dengan metode analisis regresi linier berganda.	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 40,44%

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Manajemen Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam mengembangkan tatanan perusahaan, penggerak dari sistem organisasi perusahaan adalah manusia yang ada di dalamnya, yaitu karyawan yang bekerja dalam kerangka tugas, fungsi dan tanggung jawabnya agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik harus memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Pentingnya arti kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, menjalankan, melaksanakan, serta menyempurnakan tanggung jawab. Selain dilihat dari tingkat kinerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor motivasi kerja.

Motivasi adalah dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu sehingga mengarahkan karyawan terhadap tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi bisa memperkuat atau memperlemah kinerja karyawan. Secara individu, motivasi kerja dapat dilihat dari pada usaha peningkatan kebutuhan hidup

karyawan dan organisasi. Motivasi kerja dilakukan untuk melihat pengaruhnya terhadap sikap dan tingkah laku dalam bekerja. Pemberian motivasi ini dapat memberi efek positif dalam pelaksanaan kerja bagi karyawan. Motivasi mempunyai hubungan erat dengan kinerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu faktor penyebab tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Tingkat motivasi kerja karyawan yang tinggi, maka tingkat kinerja karyawan juga akan tinggi, hal tersebut menandakan bahwa untuk mendapatkan kinerja yang tinggi maka perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan agar memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam bekerja sehingga bisa memberikan kinerja yang maksimal.

Pernyataan tersebut diperkuat dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Syarah Amalia & Mahendra Fakhri (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada saat karyawan memiliki motivasi tinggi maka karyawan tersebut memberikan kinerja yang baik untuk perusahaannya.

Fenomena-fenomena yang dijelaskan, memperlihatkan bahwa permasalahan yang dihadapi oleh PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia yaitu pada motivasi kerja dan kinerja karyawan terlihat pada kinerja dan motivasi yang menurun. Maka penulis menggunakan metode verifikatif bersifat *explanatory survey* yang menjelaskan *causal* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat, agar dapat melihat apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga dapat dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan Rizko Yogaswara (2020), Indra Januar Rukmana (2020), Natalia Susanto (2019), Omi Pramiana (2017) dan Syarah Amalia & Mahendra Fakhri (2016). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017) indikator motivasi kerja yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan Rasa Aman
- c. Kebutuhan Untuk Merasa Memiliki
- d. Kebutuhan Akan Harga Diri
- e. Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri

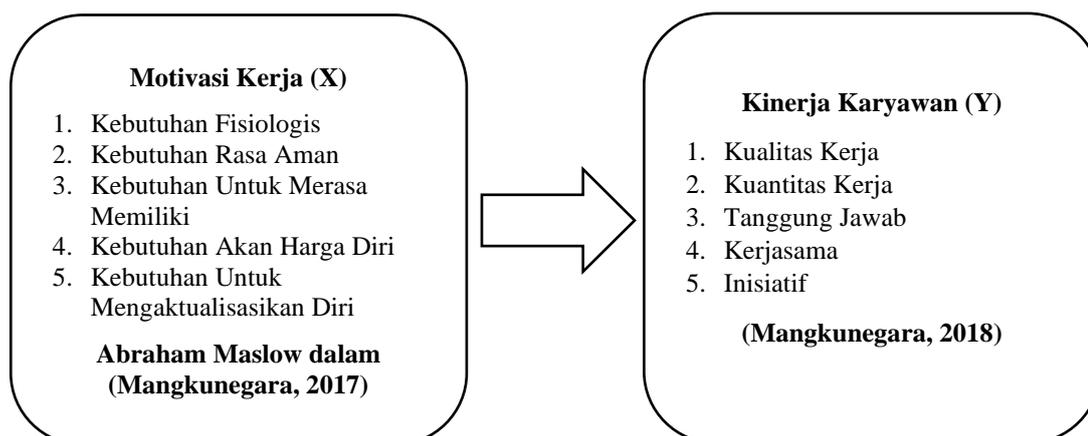
Menurut Mangkunegara (2018) indikator kinerja karyawan yaitu:

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Tanggung Jawab

- d. Kerjasama
- e. Inisiatif

Berdasarkan jurnal penelitian sebelumnya yang tercantum di tabel bahwa yang menjadi referensi penulis adalah penelitian dari Rizko Yogaswara (2020) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Weaving Pada PT. Unitex” dengan variabel yang sama antara motivasi kerja dan kinerja, penelitian tersebut dapat menunjukkan bahwa tingkat motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga penelitian dari Indra Januar Rukmana (2020) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi”, dengan variabel yang sama antara motivasi dan kinerja, penelitian tersebut dapat menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga penulis menjadikannya referensi untuk penelitian yang sedang berlangsung.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas dan latar belakang penelitian maka penulis menggambarkan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis: Diduga terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey* yang menjelaskan *casual* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan hubungan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia.

3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan kinerja karyawan, motivasi kerja (X) sebagai variabel independen/variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen/variabel terikat.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisis berupa *individual* atau perorangan yang merupakan respon setiap individu, individu yang dimaksud yaitu bagian staff / karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia yang berjumlah sebanyak 43 orang.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia yang beralamat di Jl. Raya Muchtar, Sawangan Lama, Kec. Sawangan, Kota Depok, Jawa Barat 16511.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data

Jenis data penelitian yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif yang merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui hasil survei, wawancara dan uraian atau penjelasan mengenai variabel yang diteliti.

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dengan pihak HRD PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia untuk memperoleh data yang dibutuhkan.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka seperti data kinerja karyawan serta data yang diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia, sehingga dapat memperoleh data kuantitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan ke dalam kuesioner tersebut.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia.

2. Data Sekunder

Dalam hal ini data sekunder didapatkan dengan mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, *e-book*, internet, jurnal dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel (Dimensi)	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X)	1. Kebutuhan Fisiologis	1. Gaji yang diperoleh sudah sesuai 2. Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan 3. Jam istirahat yang diberikan sudah cukup	Interval
	2. Kebutuhan Rasa Aman	1. Keamanan dalam bekerja 2. Perlengkapan dan peralatan kerja memadai 3. Adanya jaminan keselamatan kerja	Interval
	3. Kebutuhan Untuk Merasa Memiliki	1. Adanya hubungan baik antar sesama rekan kerja 2. Adanya hubungan baik antara atasan dan bawahan 3. Suasana kerja menyenangkan	Interval
	4. Kebutuhan Akan Harga Diri	1. Adanya pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja 2. Adanya pujian bagi yang mampu menjalankan tugas pekerjaan secara baik 3. Adanya pujian dari atasan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik	Interval
	5. Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri	1. Memiliki keterampilan kemampuan kerja 2. Setiap pekerjaan yang ditugaskan dapat dilaksanakan dengan baik 3. Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja	1. Hasil kerja karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan 2. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian	Interval

		3. Karyawan bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan	
	2. Kuantitas Kerja	1. Tingkat pencapaian kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan 2. Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target perusahaan 3. Karyawan berusaha mencapai target yang yang ditetapkan perusahaan	Interval
	3. Tanggung Jawab	1. Karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya 2. Karyawan bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai 3. Karyawan bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan	Interval
	4. Kerjasama	1. Karyawan mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan 2. Karyawan memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah 3. Karyawan menerima saran yang baik dari rekan kerja	Interval
	5. Inisiatif	1. Karyawan menunjukkan Inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan 2. Inisiatif memperbaiki kesalahan tanpa harus menunggu perintah oleh atasan 3. Inisiatif memberikan bantuan ke rekan kerja	Interval

3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah bagian staff / karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia.

Pada Penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 43 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* dengan metode *Sampling Jenuh* (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diteliti, dengan teknik sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan kegiatan mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung dilapangan sehingga diketahui aspek-aspek tertentu dari topik yang diamati relevan dengan penelitian.

b. Wawancara

Yaitu proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan, dalam hal ini kegiatan wawancara yang dilakukan terhadap pihak-pihak yang berwenang atau berkepentingan yaitu dengan HRD PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia dan beberapa karyawan yang terkait dengan faktor-faktor yang diteliti yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan.

c. Angket (Kuesioner)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Skala pengukuran untuk menilai setiap jawaban responden dalam penelitian ini adalah skala *likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat yang dijabarkan menjadi indikator dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dengan menghadapkan responden terhadap pertanyaan kemudian memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

Tabel 3.2 Skala Likert Variabel X (Motivasi Kerja)

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

Sumber: Sugiyono (2017)

Tabel 3.3 Skala Rating Scale Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Pilihan	Bobot
Selalu (S)	5
Sering (S)	4
Kadang – Kadang (KK)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka mengenai buku-buku yang relevan dengan masalah, penelitian-penelitian terdahulu, jurnal dari media internet serta penyedia data pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia.

3.7. Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan tahap mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner yang merupakan data primer yang harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen

dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian tersebut bertujuan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen.

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas dilakukan pada responden sebanyak 30 karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia.

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X \cdot \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel
- ∑ XY = Jumlah perkalian variabel x dan y
- ∑ X = Jumlah nilai variabel x
- ∑ Y = Jumlah nilai variabel y
- ∑ X² = Jumlah pangkat dari nilai variabel x
- ∑ Y² = Jumlah pangkat dari nilai variabel y

Kaidah keputusan:

1. Jika r_{hitung} > r_{tabel} maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r_{hitung} < r_{tabel} maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.
3. Jika r_{hitung} = r_{tabel} maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
4. Nilai r_{hitung} dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation.

Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah *product moment* untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$), df (n-2) dibandingkan dengan nilai r_{tabel} sebesar 0.3061, dengan ketentuan sebagai berikut:

Kriteria keputusan uji validitas menurut Sugiyono (2017) adalah sebagai berikut:

- a. Apabila r_{hitung} > r_{tabel} maka data dinyatakan valid
- b. Apabila r_{hitung} < r_{tabel} maka data dinyatakan tidak valid
- c. Apabila r_{hitung} = r_{tabel} maka data dinyatakan valid

1. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Tabel 3.4 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
	Kebutuhan Fisiologis				

1	Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	0.377	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan	0.428	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup	0.386	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kebutuhan Rasa Aman					
4	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman	0.655	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan	0.560	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	0.581	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kebutuhan Untuk Merasa Memiliki					
7	Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik	0.475	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku	0.597	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik	0.525	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kebutuhan Akan Harga Diri					
10	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya	0.684	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Atasan memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan secara baik	0.726	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan	0.468	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri					
13	Saya memiliki keterampilan kemampuan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik	0.657	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Hampir setiap pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan dapat saya laksanakan dengan baik	0.403	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya	0.542	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji validitas terhadap variabel Motivasi Kerja yang melibatkan 30 responden dan digambarkan ke dalam 15 pertanyaan, menunjukkan hasil uji validitas semua pertanyaan dinyatakan valid dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.361.

2. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
Kualitas					

1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	0.678	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	0.768	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan	0.644	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kuantitas					
4	Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan target yang diberikan perusahaan	0.649	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai yang diberikan oleh perusahaan	0.657	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	Karyawan berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan	0.756	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Tanggung Jawab					
7	Karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya	0.528	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	Karyawan bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai	0.478	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	Karyawan bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan	0.771	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Kerjasama					
10	Karyawan mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan	0.785	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	Karyawan memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah	0.689	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	Karyawan menerima saran yang baik dari rekan kerja	0.479	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Inisiatif					
13	Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	0.760	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan	0.721	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	Karyawan senantiasa memberikan bantuan dan dukungan kepada rekan kerja	0.572	0.361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji validitas terhadap variabel Kinerja Karyawan yang melibatkan 30 responden dan digambarkan ke dalam 15 pertanyaan, menunjukkan hasil uji validitas semua pertanyaan dinyatakan valid dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0.361.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 30 karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia, dengan menggunakan pertanyaan yang telah

dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut:

1. Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r -alpha negatif dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
 - a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka reliable
 - b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka tidak reliable
 - c. Jika nilai Cronbach's Alpha $= 0,6$ maka reliable

Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ dari 0,6

1) Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X) & Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian reliabilitas instrumen variabel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Pengolahan data menggunakan SPSS 25 dengan ketentuan hasil dari reliabilitas dibandingkan dengan nilai 0,6.

- a. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X) dengan menggunakan 5 indikator yang dijabarkan melalui 15 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 25. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,806	15

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,806, karena nilai diatas 0,6 dan $< 0,8$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut berada pada kategori "Cukup Reliabel".

- b. Uji Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan 5 indikator yang dijabarkan melalui 15 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 25. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,903	15

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,903, karena nilai $< 0,8$ maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian tersebut berada pada kategori “Sangat Reliabel”.

Tabel 3.8 Kriteria Uji Reliabilitas

No.	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

3.8. Metode Pengolahan / Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2015) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dengan persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relatif. Cara perhitungannya adalah:

1. Frekuensi Relatif

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

Keterangan : FR = Frekuensi relatif
 f = Frekuensi hasil tanggapan responden
 $\sum f$ = Total frekuensi

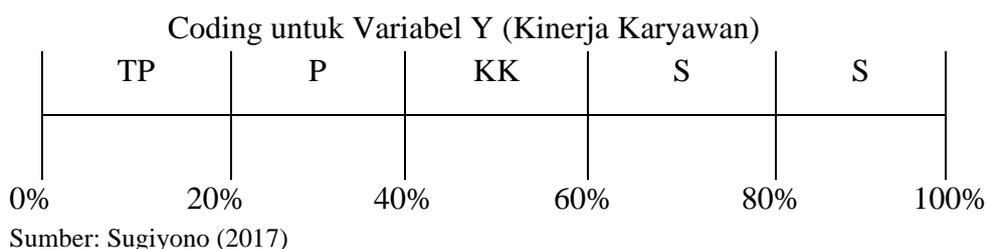
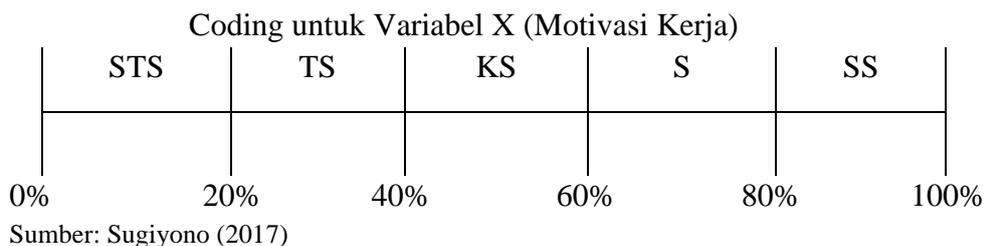
2. Rata – rata

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

Keterangan : \bar{x} = Rata-rata hitung
 $\sum xi$ = Data ke- i
 n = Jumlah Data

Selain menggunakan rumus di atas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden dari instrumen-instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2015) untuk menjawab hipotesis deksriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu hasil dari skor penilaian setiap variabel dibagi dengan skor ideal, umak lebih jelasnya dapat dilihat rumus berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$



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

Tabel 3.9 Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah
21% - 40%	Tidak Setuju/Pernah
41% - 60%	Kurang Setuju/Kadang-Kadang
61% - 80%	Setuju/Sering
81% - 100%	Sangat Setuju/Selalu

Sumber: Sugiyono (2015)

3.8.2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode regresi linear sederhana. Menurut Sugiyono (2020), uji regresi linear sederhana adalah pengujian terhadap data yang mana terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen dan satu variabel dependen, di mana variabel tersebut bersifat kausal (berpengaruh). Persamaan dari regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan (Variabel dependen)
- X = Motivasi Kerja (Variabel independen)
- e = Error term
- a = Konstanta

- b = Angka arah koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang di dasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan b (-) maka terjadi penurunan X = subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

3.8.3. Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien regresi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien regresi yang menyatakan besarnya persentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono 2015). Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination (CD)* dengan rumus:

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

Dimana:

KD = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisien regresi

3.8.4. Uji Hipotesis Koefisien Regresi

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

$$t_h = \frac{b}{sb}$$

Keterangan:

t = Nilai teoritis observasi

b = Koefisien arah regresi

Sb = Standar deviasi

(Sugiyono, 2015)

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

1. $H_0 : (B < 0)$, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$, artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia
2. $H_a : (B > 0)$, jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia

BAB IV

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian/Hasil Pengumpulan Data

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia

PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia merupakan perusahaan swasta yang dimiliki oleh perorangan dan dikelola oleh sebagian keluarga pemilik, yang didalamnya terdapat kurang lebih 40 instansi/cabang yang bergerak di bidang retail, dengan Visi “Menjadi Peritel & Grosiran Pilihan Utama di Indonesia. PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia (Bhakti Karya), merupakan salah satu perusahaan jenis minimarket hingga hypermarket yang bergerak di bidang retail menjual kebutuhan bahan pokok sehari-hari, dengan kualitas tinggi dan harga yang relatif murah dibandingkan dengan perusahaan retail / modern store lainnya. Mulai beroperasi pada tahun 1987, dijalankan oleh Bapak H. Ahmad Syafei dan Ibu Hj. Ati Rohayati selaku pendiri dan pemilik PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia.

4.1.2. Visi dan Misi PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia

1. Visi

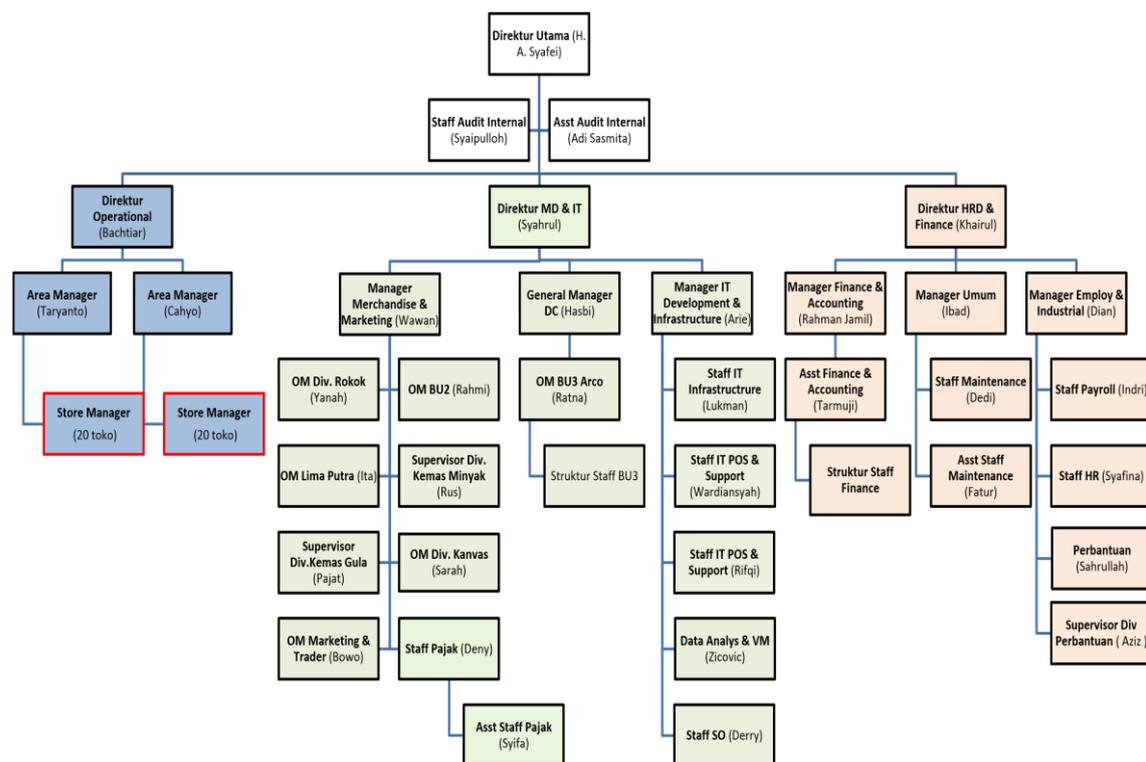
“Menjadi Peritel & Grosiran Pilihan Utama di Indonesia”.

2. Misi

- Secara konsisten menyediakan beragam produk kebutuhan konsumen dengan harga lebih murah dari modern store lain.
- Memberikan pelayanan prima untuk meningkatkan kualitas kehidupan konsumen.
- Tumbuh bersama mitra pedagang eceran tradisional.

4.1.3. Struktur Organisasi PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia

Struktur organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, Agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan teratur diperlukan suatu struktur organisasi. Struktur organisasi menggambarkan bagaimana pembagian tugas dan fungsi, pelimpahan wewenang dan tanggung jawab antara masing-masing bagian atau antara atasan dan bawahan, dengan adanya struktur organisasi yang jelas dan tepat diharapkan terdapat pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas dan tepat pula sehingga apa yang telah direncanakan dapat terlaksana dengan baik. Masing-masing perusahaan menetapkan struktur organisasinya sesuai dengan ketentuan perusahaan yang bersangkutan.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia

4.2. Kondisi / Fakta Variabel yang Diteliti/Deskripsi Karakteristik Responden

4.2.1. Deskripsi Profil Responden

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan objek penelitian yang terdiri dari variabel *Independent* yaitu Motivasi Kerja (X) dan variabel *Dependent* yaitu Kinerja Karyawan (Y). Untuk unit analisis yang digunakan yaitu individu, karena pada penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner yang diberikan kepada karyawan untuk menganalisis mengenai Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan dari PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia.

Sampel dalam penelitian ini adalah bagian staff / karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia yang berjumlah 43 orang karyawan. Sumber data yang digunakan diperoleh dari dua sumber yaitu sumber data primer yang diperoleh peneliti dengan cara melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan, dan sumber data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada.

Penelitian ini dilakukan di PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia yang beralamat: di Jl. Raya Muchtar, Sawangan Lama, Kec. Sawangan, Kota Depok, Jawa Barat 16511. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan bentuk angket yang terdiri dari 15 pertanyaan untuk variabel (X) di mana yang menjadi variabel (X) adalah Motivasi Kerja dan variabel (Y) adalah Kinerja Karyawan. Angket yang disebarakan kepada 43 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan

metode skala *likert* kepada karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

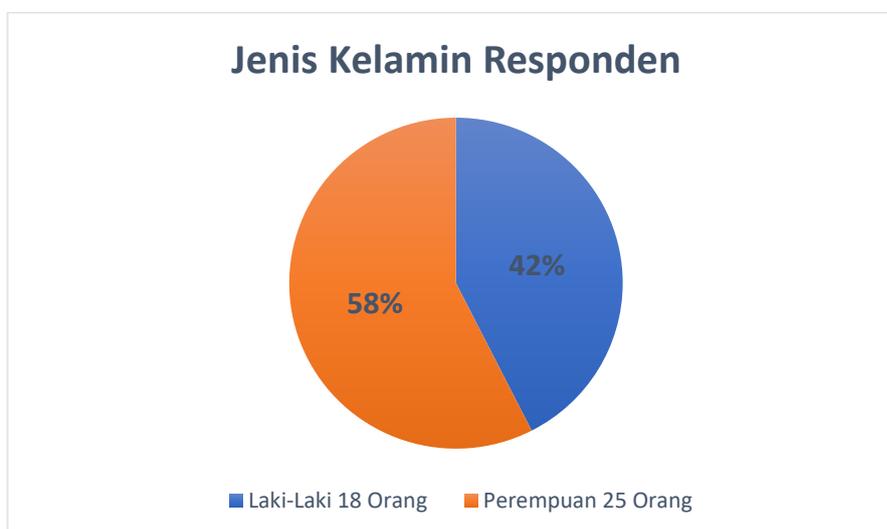
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	18	42%
Perempuan	25	58%
Jumlah	43	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang (42%) dan untuk responden dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 25 orang (58%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin pada responden mayoritas perempuan.

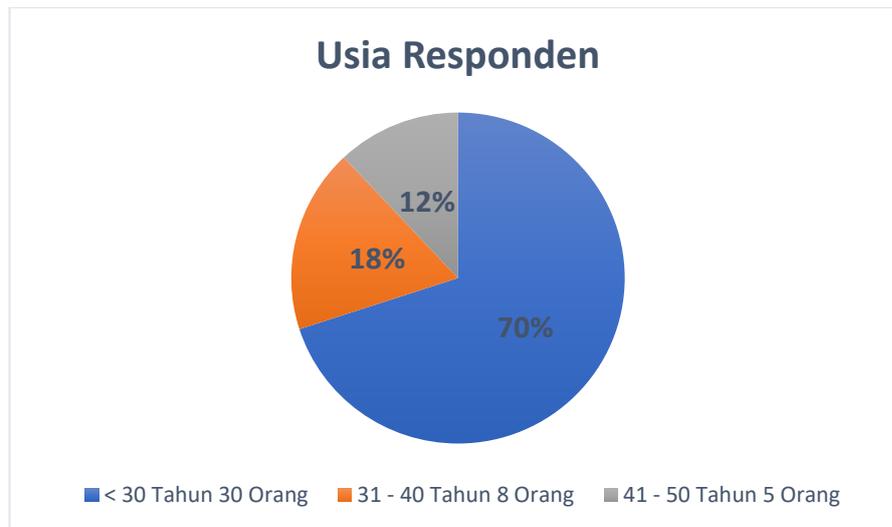
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berikut merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
< 30 Tahun	30 Orang	70%
31 – 40 Tahun	8 Orang	18%
41 – 50 Tahun	5 Orang	12%
> 50 Tahun	0 Orang	0%
Jumlah	43 Orang	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022



Gambar 4.3 Usia Responden

Berdasarkan data di atas, mayoritas responden berada pada usia < 30 tahun yaitu sebanyak 30 orang (70%), usia 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 8 orang (18%), usia 41 – 50 tahun sebanyak 5 orang (12%) dan untuk usia >50 tahun tidak ada.

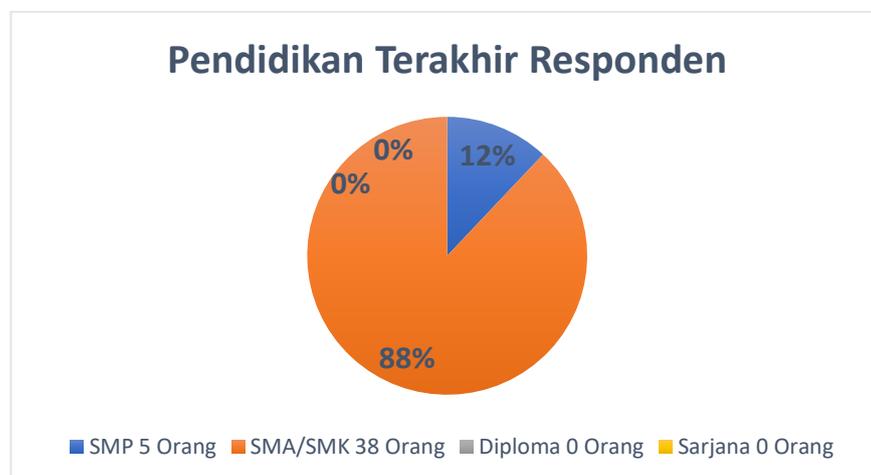
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
SMP	5 Orang	12%
SMA/SMK	38 Orang	88%
Diploma	0 Orang	0%
Sarjana	0 Orang	0%
Jumlah	43 Orang	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022



Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sangat mendominasi yaitu sebanyak 38 orang (88%), pendidikan terakhir SMP sebanyak 5 orang (12%) dan untuk pendidikan terakhir sarjana dan diploma tidak ada.

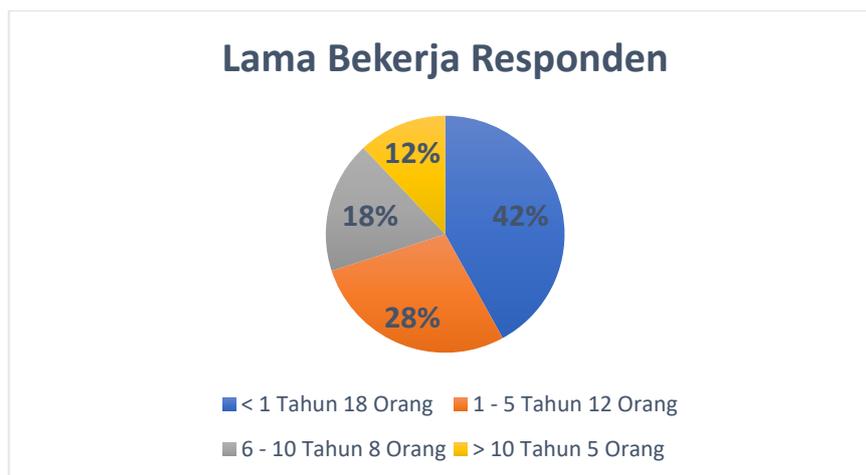
4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut merupakan tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
< 1 Tahun	18 Orang	42%
1 – 5 Tahun	12 Orang	28%
6 – 10 Tahun	8 Orang	18%
> 10 Tahun	5 Orang	12%
Jumlah	43 Orang	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022



Gambar 4.5 Lama Bekerja Responden

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden dengan lama bekerja < 1 tahun mendominasi yaitu sebanyak 18 orang (42%), responden dengan lama bekerja 1 – 5 tahun sebanyak 12 orang (28%), responden dengan lama bekerja 6 – 10 tahun sebanyak 8 orang (18%) dan untuk responden dengan lama bekerja >10 tahun sebanyak 5 orang (12%).

4.3. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia, yaitu variabel X mengenai Motivasi Kerja dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri.

Sedangkan untuk variabel Y mengenai Kinerja Karyawan dengan indikator kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

4.3.1. Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia

Untuk mengetahui sejauh mana tingkat motivasi kerja pada karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 43 responden, hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada tabel dibawah ini:

1. Kebutuhan Fisiologis

Tabel 4.5 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”

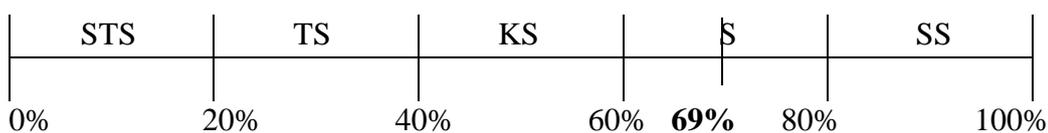
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	5	25	12%
Setuju	4	17	68	39%
Kurang setuju	3	14	42	33%
Tidak setuju	2	7	14	16%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	149	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 12%, responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 39%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 33%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 16% dan untuk responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 149 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{149}{5 \times 43} \times 100\% = \mathbf{69\%} \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan” adalah sebesar 69% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan”

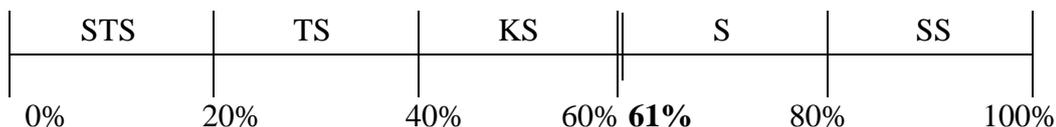
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	0	0	0%
Setuju	4	18	72	42%
Kurang setuju	3	14	42	32%
Tidak setuju	2	6	12	14%
Sangat tidak setuju	1	5	5	12%
Jumlah		43	131	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju adalah 0 responden (tidak ada), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 42%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 32%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 14% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 12%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 131 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{131}{5 \times 43} \times 100\% = 61\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan” adalah sebesar 61% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	4	20	9%
Setuju	4	17	68	40%
Kurang setuju	3	22	66	51%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	154	100%

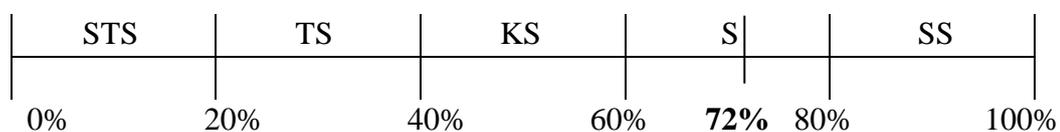
Sumber: Data primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden

yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 40%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 51% dan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 154 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{154}{5 \times 43} \times 100\% = 72\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup” adalah sebesar 72% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	3	15	7%
Setuju	4	23	92	53%
Kurang setuju	3	17	51	40%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	158	100

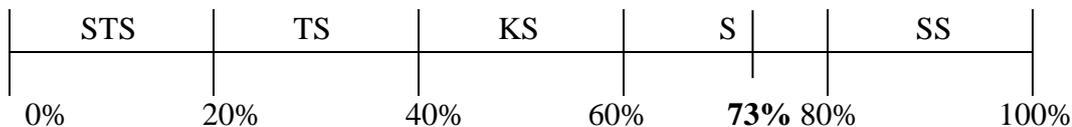
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 7%, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 53%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 40% dan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 158 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

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

$$= \frac{158}{5 \times 43} \times 100\% = 73\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman” adalah sebesar 73% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan”

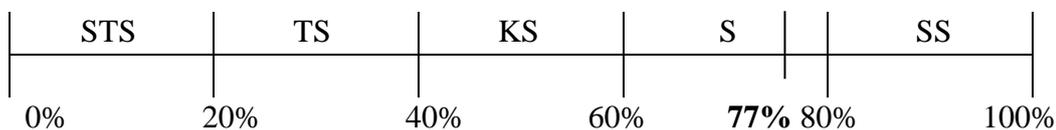
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	4	20	9%
Setuju	4	29	116	68%
Kurang setuju	3	10	30	23%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah			166	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 68%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 23% dan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 166 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{166}{5 \times 43} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan” adalah sebesar 77% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.10 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik”

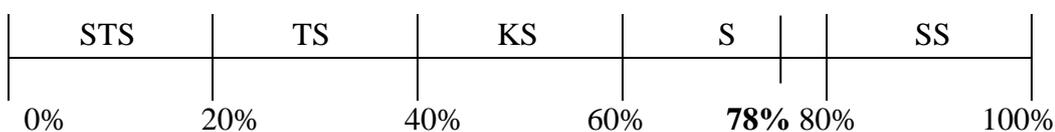
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	7	35	16%
Setuju	4	24	96	56%
Kurang setuju	3	12	36	28%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	167	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 16%, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 56%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 28% dan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 167 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{167}{5 \times 43} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik” adalah sebesar 78% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut.

3. Kebutuhan Untuk Merasa Memiliki

Tabel 4.11 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	20	100	46%
Setuju	4	18	72	42%
Kurang setuju	3	5	15	12%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	187	100%

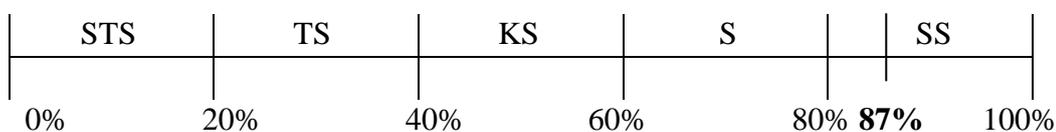
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 46%,

responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 42%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 12% dan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 187 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{187}{5 \times 43} \times 100\% = 87\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik” adalah sebesar 87% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku”

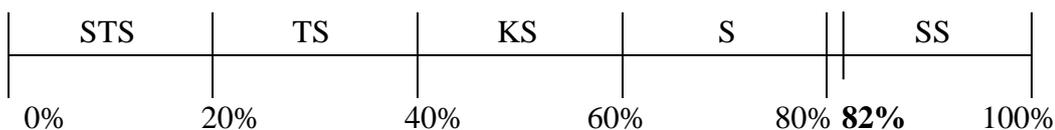
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	10	50	23%
Setuju	4	28	112	65%
Kurang setuju	3	5	15	12%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	177	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 23%, responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang dengan persentase sebesar 65%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 12% dan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 177 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{177}{5 \times 43} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku” adalah sebesar 82% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.13 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik”

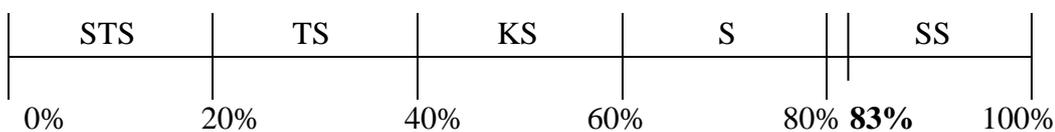
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	12	60	28%
Setuju	4	26	104	60%
Kurang setuju	3	5	15	12%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	179	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 28%, responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 60%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 12% dan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 179 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{179}{5 \times 43} \times 100\% = 83\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik” adalah sebesar 83% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

4. Kebutuhan Akan Harga Diri

Tabel 4.14 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya”

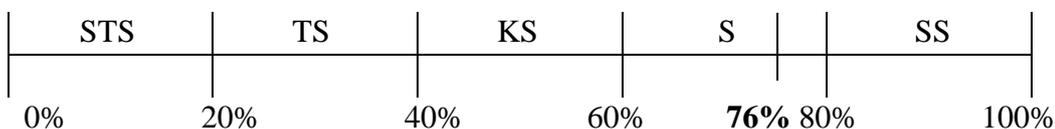
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	9	45	21%
Setuju	4	22	88	51%
Kurang setuju	3	7	21	16%
Tidak setuju	2	5	10	12%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	164	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 21%, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 51%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 16%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 12% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 164 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{164}{5 \times 43} \times 100\% = 76\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya” adalah sebesar 76% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.15 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Atasan memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan secara baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	5	25	12%
Setuju	4	23	92	53%
Kurang setuju	3	15	45	35%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	162	100%

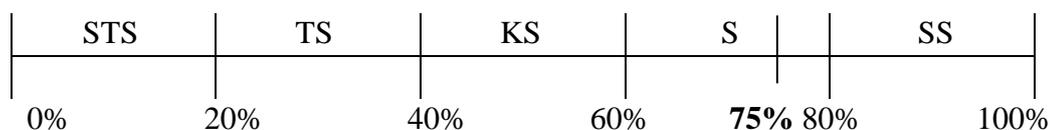
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 12%, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 53%,

responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 35% dan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 162 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{162}{5 \times 43} \times 100\% = 75\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Atasan memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan secara baik” adalah sebesar 75% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.16 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	13	65	30%
Setuju	4	20	80	47%
Kurang setuju	3	10	30	23%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	175	100%

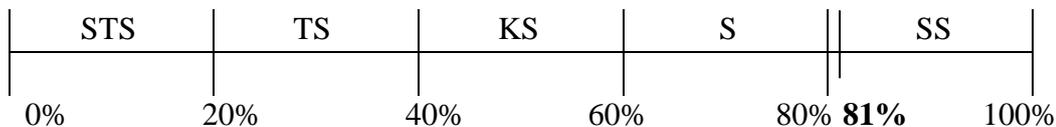
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 30%, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 47%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 23% dan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 175 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

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

$$= \frac{175}{5 \times 43} \times 100\% = 81\%$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan” adalah sebesar 81% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

5. Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri

Tabel 4.17 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya memiliki keterampilan kemampuan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik”

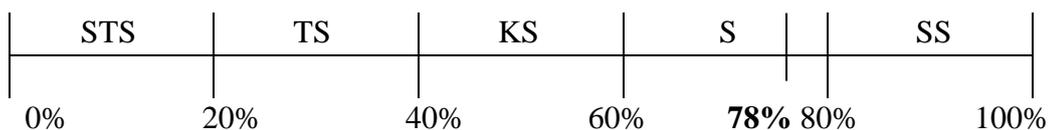
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	4	20	9%
Setuju	4	30	120	70%
Kurang setuju	3	9	27	21%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	167	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 9%, responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 70%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 21% dan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 167 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{167}{5 \times 43} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Saya memiliki keterampilan kemampuan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik” adalah sebesar 78% yang menunjukkan bahwa responden “setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.18 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Hampir setiap pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan dapat saya laksanakan dengan baik”

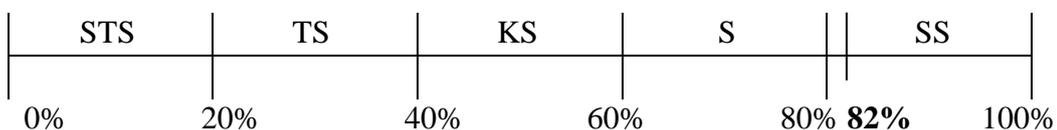
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	14	70	33%
Setuju	4	20	80	46%
Kurang setuju	3	9	27	21%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	177	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 33%, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang dengan persentase sebesar 46%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 21% dan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 177 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{177}{5 \times 43} \times 100\% = 82\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Hampir setiap pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan dapat saya laksanakan dengan” adalah sebesar 82% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat setuju	5	6	30	14%
Setuju	4	25	100	58%
Kurang setuju	3	12	36	28%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		43	166	100%

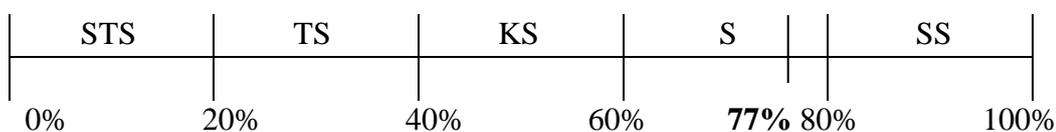
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 14%,

responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 58%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 28% dan responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah 0 responden (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 166 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{166}{5 \times 43} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya” adalah sebesar 77% yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju” dengan pernyataan tersebut.

Berikut merupakan hasil rata-rata tanggapan responden variabel motivasi kerja pada karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia:

Tabel 4.20 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
Kebutuhan Fisiologis			
1	Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	69%	67%
2	Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan	61%	
3	Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup	72%	
Kebutuhan Rasa Aman			
4	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman	73%	76%
5	Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan	77%	
6	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	78%	
Kebutuhan Untuk Merasa Memiliki			
7	Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik	87%	84%
8	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku	82%	

9	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik	83%	
Kebutuhan Akan Harga Diri			
10	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya	76%	77%
11	Atasan memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan secara baik	75%	
12	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan	81%	
Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri			
13	Saya memiliki keterampilan kemampuan untuk melakukan pekerjaan saya dengan baik	78%	79%
14	Hampir setiap pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan dapat saya laksanakan dengan baik	82%	
15	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya	77%	
Rata - rata		77%	

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel motivasi kerja sebesar 77% di mana rata-rata tersebut berada pada interval (61% - 80%). Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai pernyataan dari indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Indikator yang memiliki nilai rata – rata paling tinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kebutuhan untuk merasa memiliki dengan persentase sebesar 84%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata – rata paling rendah terdapat pada indikator kebutuhan fisiologis dengan persentase sebesar 67%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling tinggi terdapat pada pertanyaan ke-7 dengan pernyataan “Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik” dengan persentase sebesar 87%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden paling rendah terdapat pada pertanyaan ke-2 dengan pernyataan “Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan” dengan persentase sebesar 61%.

Nilai rata-rata tanggapan responden terendah pada indikator kebutuhan fisiologis terdapat pada pernyataan “Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan” yaitu sebesar 61%, untuk indikator kebutuhan rasa aman terdapat pada pernyataan “Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman” yaitu sebesar 73%, untuk indikator kebutuhan untuk merasa memiliki terdapat pada

pernyataan “Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku” yaitu sebesar 82% untuk Indikator kebutuhan akan harga diri terdapat pada pernyataan “Atasan memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan secara baik” yaitu besar 75%, dan untuk indikator kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri terdapat pada pernyataan “Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya” yaitu sebesar 77%. Hal tersebut membuktikan bahwa kelima item terendah pada setiap indikator motivasi kerja harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang yang ditentukan.

Tabel 4.21 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

Statistics		
Motivasi Kerja		
N	Valid	43
	Missing	0
Mean		57.65
Std. Error of Mean		.934
Median		57.00
Mode		50
Std. Deviation		6.125
Variance		37.518
Range		23
Minimum		48
Maximum		71
Sum		2479

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 25 di atas, menunjukkan bahwa rata – rata empirik motivasi kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata – ratanya adalah sebesar 57,65. Dengan range 23 dan total skor 2479.

4.3.2. Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 43 responden, hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada tabel di bawah ini:

1. Kualitas Kerja

Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	7	35	16%

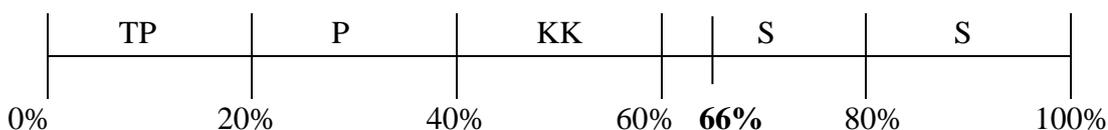
Sering	4	14	56	33%
Kadang-kadang	3	10	30	23%
Pernah	2	8	16	19%
Tidak Pernah	1	4	4	9%
Jumlah		43	141	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 7 dengan persentase sebesar 16%, responden yang menjawab sering sebanyak 14 dengan persentase sebesar 33%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 dengan persentase sebesar 23%, responden yang menjawab pernah sebanyak 8 dengan persentase sebesar 19% dan responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 4 dengan persentase sebesar 9%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 141 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{148}{5 \times 43} \times 100\% = 66\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan” adalah sebesar 66% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	9	45	21%
Sering	4	15	60	35%
Kadang-kadang	3	10	30	23%
Pernah	2	9	18	21%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	153	100%

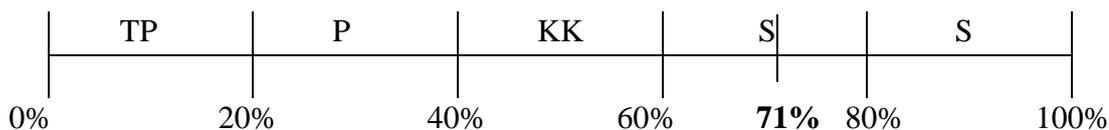
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 9 dengan persentase sebesar 21%, responden yang menjawab sering sebanyak 15 dengan persentase sebesar 35%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 dengan persentase sebesar 23%, responden yang menjawab pernah sebanyak 9 dengan persentase sebesar 21% dan responden

yang menjawab tidak pernah adalah 0 (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 153 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{153}{5 \times 43} \times 100\% = 71\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan” adalah sebesar 71% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan”

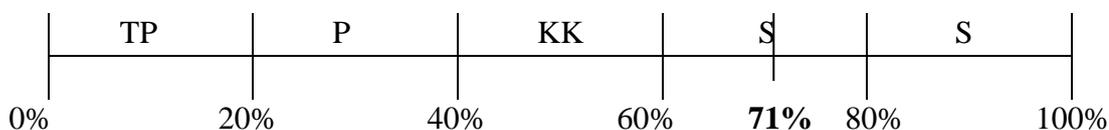
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	7	35	16%
Sering	4	17	68	39%
Kadang-kadang	3	11	33	26%
Pernah	2	8	16	19%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	152	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 7 dengan persentase sebesar 16%, responden yang menjawab sering sebanyak 17 dengan persentase sebesar 39%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 11 dengan persentase sebesar 26%, responden yang menjawab pernah sebanyak 8 dengan persentase sebesar 19% dan responden yang menjawab tidak pernah adalah 0 (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 152 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{152}{5 \times 43} \times 100\% = 71\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan” adalah sebesar 71% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

2. Kuantitas Kerja

Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Tingkat pencapaian kerja yang karyawan hasilkan telah sesuai dengan target yang diberikan perusahaan”

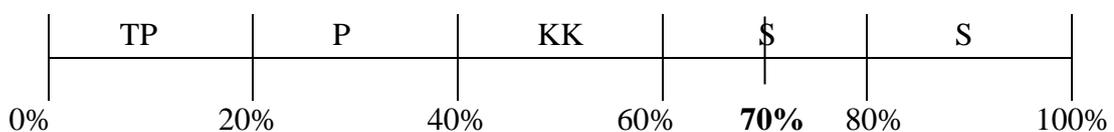
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	7	35	16%
Sering	4	15	60	35%
Kadang-kadang	3	13	39	30%
Pernah	2	8	16	19%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	150	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 7 dengan persentase sebesar 16%, responden yang menjawab sering sebanyak 15 dengan persentase sebesar 35%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 13 dengan persentase sebesar 30%, responden yang menjawab pernah sebanyak 8 dengan persentase sebesar 19% dan responden yang menjawab tidak pernah adalah 0 (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 150 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{150}{5 \times 43} \times 100\% = 70\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Tingkat pencapaian kerja yang karyawan hasilkan telah sesuai dengan target yang diberikan perusahaan” adalah sebesar 70% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai yang diberikan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	12	60	28%

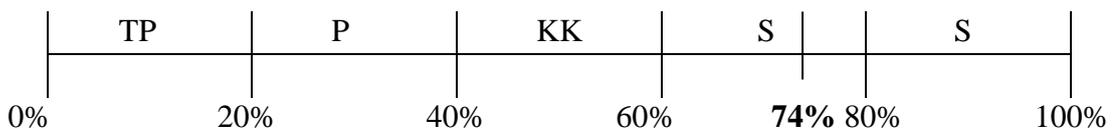
Sering	4	13	52	30%
Kadang-kadang	3	11	33	26%
Pernah	2	7	14	16%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	159	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 dengan persentase sebesar 28%, responden yang menjawab sering sebanyak 13 dengan persentase sebesar 30%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 11 dengan persentase sebesar 26%, responden yang menjawab pernah sebanyak 7 dengan persentase sebesar 16% dan responden yang menjawab tidak pernah adalah 0 (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 159 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{5 \times 43} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai yang diberikan oleh perusahaan” adalah sebesar 74% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	11	55	26%
Sering	4	19	76	44%
Kadang-kadang	3	9	27	21%
Pernah	2	4	8	9%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	166	100%

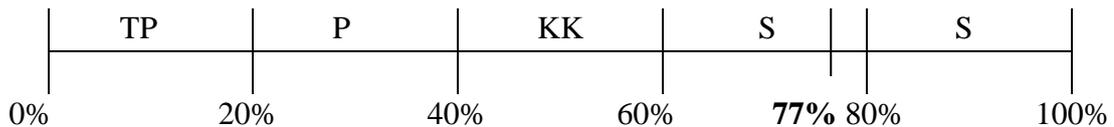
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 11 dengan persentase sebesar 26%, responden yang menjawab sering sebanyak 19 dengan persentase sebesar 44%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 9 dengan persentase sebesar 21%, responden yang menjawab pernah sebanyak 4 dengan persentase sebesar 9% dan responden yang

menjawab tidak pernah adalah 0 (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 166 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{166}{5 \times 43} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan” adalah sebesar 77% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

3. Tanggung Jawab

Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	12	60	28%
Sering	4	16	64	37%
Kadang-kadang	3	11	33	26%
Pernah	2	4	8	9%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	165	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 dengan persentase sebesar 28%, responden yang menjawab sering sebanyak 17 dengan persentase sebesar 40%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 10 dengan persentase sebesar 23%, responden yang menjawab pernah sebanyak 4 dengan persentase sebesar 9%, dan responden yang menjawab tidak pernah adalah 0 (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 165 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{165}{5 \times 43} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$





Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya” adalah sebesar 77% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai”

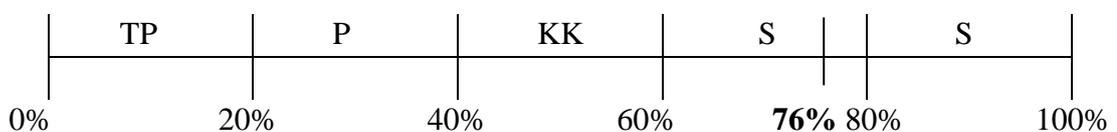
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	8	40	19%
Sering	4	23	92	53%
Kadang-kadang	3	8	24	19%
Pernah	2	4	8	9%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	164	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 8 dengan persentase sebesar 19%, responden yang menjawab sering sebanyak 23 dengan persentase sebesar 53%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 dengan persentase sebesar 19%, responden yang menjawab pernah sebanyak 4 dengan persentase sebesar 9% dan responden yang menjawab tidak pernah adalah 0 (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 164 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{164}{5 \times 43} \times 100\% = 76\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai” adalah sebesar 76% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	13	65	30%
Sering	4	17	68	39%
Kadang-kadang	3	8	24	19%

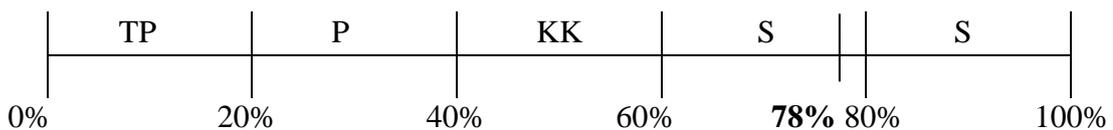
Pernah	2	5	10	12%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	167	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 13 dengan persentase sebesar 30%, responden yang menjawab sering sebanyak 17 dengan persentase sebesar 39%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 dengan persentase sebesar 19%, responden yang menjawab pernah sebanyak 5 dengan persentase sebesar 12% dan responden yang menjawab tidak pernah adalah 0 (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 167 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{167}{5 \times 43} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan” adalah sebesar 78% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

4. Kerjasama

Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan”

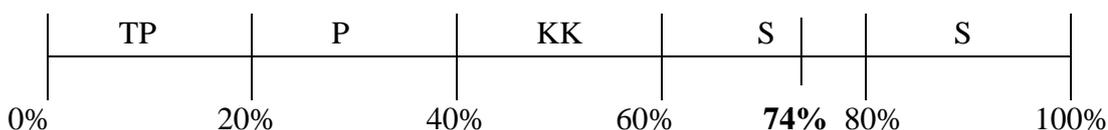
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	10	50	23%
Sering	4	17	68	39%
Kadang-kadang	3	9	27	21%
Pernah	2	7	14	16%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	159	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 10 dengan persentase sebesar 23%, responden yang menjawab sering sebanyak 17 dengan persentase sebesar 39%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 9 dengan persentase sebesar 21%, responden yang menjawab pernah sebanyak 7 dengan persentase sebesar 16% dan responden yang menjawab tidak pernah adalah 0 (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 159 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{159}{5 \times 43} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan” adalah sebesar 74% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah”

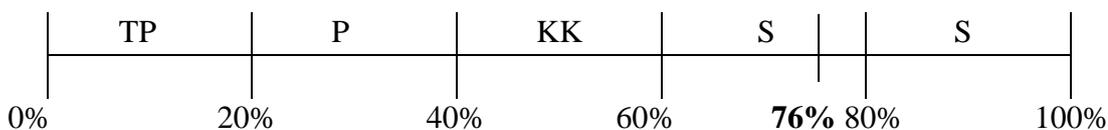
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	12	60	28%
Sering	4	17	68	39%
Kadang-kadang	3	7	21	16%
Pernah	2	7	14	16%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	163	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 dengan persentase sebesar 28%, responden yang menjawab sering sebanyak 17 dengan persentase sebesar 39%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 dengan persentase sebesar 16%, responden yang menjawab pernah sebanyak 7 dengan persentase sebesar 16% dan responden yang menjawab tidak pernah adalah 0 (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 163 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{163}{5 \times 43} \times 100\% = 76\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah” adalah sebesar 76% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan menerima saran yang baik dari rekan kerja”

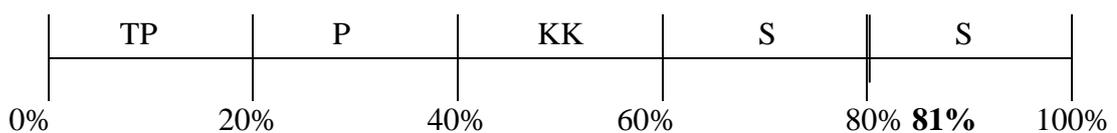
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	17	85	39%
Sering	4	15	60	35%
Kadang-kadang	3	7	21	16%
Pernah	2	4	8	9%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	174	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 17 dengan persentase sebesar 39%, responden yang menjawab sering sebanyak 15 dengan persentase sebesar 35%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 7 dengan persentase sebesar 16%, responden yang menjawab pernah sebanyak 4 dengan persentase sebesar 9% dan responden yang menjawab tidak pernah adalah 0 (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 174 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{174}{5 \times 43} \times 100\% = 81\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan menerima saran yang baik dari rekan kerja” adalah sebesar 81% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

5. Inisiatif

Tabel 4.34 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	12	60	28%
Sering	4	22	88	51%
Kadang-kadang	3	4	12	9%
Pernah	2	5	10	12%

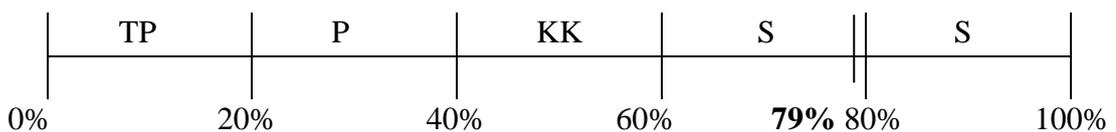
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	170	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 12 dengan persentase sebesar 28%, responden yang menjawab sering sebanyak 22 dengan persentase sebesar 51%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 4 dengan persentase sebesar 9%, responden yang menjawab pernah sebanyak 5 dengan persentase sebesar 12% dan responden yang menjawab tidak pernah adalah 0 (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 170 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{170}{5 \times 43} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan” adalah sebesar 79% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.35 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	10	50	23%
Sering	4	19	76	44%
Kadang-kadang	3	8	24	19%
Pernah	2	6	12	14%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	162	100%

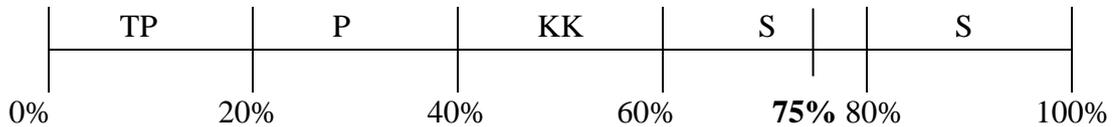
Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 10 dengan persentase sebesar 23%, responden yang menjawab sering sebanyak 19 dengan persentase sebesar 44%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 dengan persentase sebesar 19%, responden yang menjawab pernah sebanyak 6 dengan persentase sebesar 14% dan responden yang menjawab tidak pernah adalah 0 (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 162 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus

sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{162}{5 \times 43} \times 100\% = 75\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan” adalah sebesar 75% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.36 Tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan senantiasa memberikan bantuan dan dukungan kepada rekan kerja”

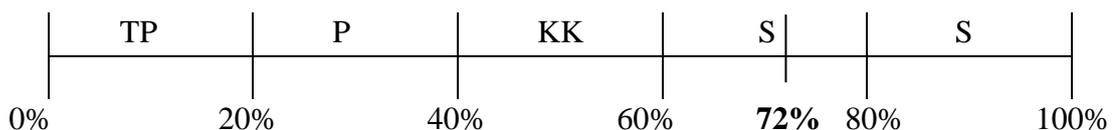
Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	10	50	23%
Sering	4	15	60	35%
Kadang-kadang	3	8	24	19%
Pernah	2	10	20	23%
Tidak Pernah	1	0	0	0%
Jumlah		43	154	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari 43 responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab selalu sebanyak 10 dengan persentase sebesar 23%, responden yang menjawab sering sebanyak 15 dengan persentase sebesar 35%, responden yang menjawab kadang-kadang sebanyak 8 dengan persentase sebesar 19%, responden yang menjawab pernah sebanyak 10 dengan persentase sebesar 23% dan responden yang menjawab tidak pernah adalah 0 (tidak ada).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 154 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{Skor total hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{154}{5 \times 43} \times 100\% = 72\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai pernyataan “Karyawan senantiasa memberikan bantuan dan dukungan kepada rekan kerja” adalah sebesar 72% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

Berikut merupakan hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia:

Tabel 4.37 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-rata Perindikator (%)
Kualitas Kerja			
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan	66%	69%
2	Karyawan selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	71%	
3	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan	71%	
Kuantitas Kerja			
4	Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan target yang diberikan perusahaan	70%	74%
5	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai yang diberikan oleh perusahaan	74%	
6	Karyawan berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan	77%	
Tanggung Jawab			
7	Karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya	77%	77%
8	Karyawan bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai	76%	
9	Karyawan bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan	78%	
Kerjasama			
10	Karyawan mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan	74%	77%
11	Karyawan memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah	76%	
12	Saya menerima saran yang baik dari rekan kerja	81%	
Inisiatif			
13	Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	79%	75%
14	Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan	75%	
15	Karyawan senantiasa memberikan bantuan dan dukungan kepada rekan kerja	72%	
Rata - rata		74%	

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan sebesar 74% di mana rata-rata tersebut berada pada interval (61%-80%). Hal tersebut ditunjukkan dengan tanggapan banyaknya tanggapan sering dari responden mengenai pernyataan dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Indikator yang memiliki nilai rata - rata tertinggi

tanggapan responden terdapat pada indikator tanggung jawab dan kerjasama dengan persentase sebesar 77%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kualitas kerja dengan persentase sebesar 69%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-12 dengan pernyataan “Karyawan menerima saran yang baik dari rekan kerja” dengan persentase sebesar 81%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pertanyaan ke-1 dengan pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan” dengan persentase sebesar 66%.

Nilai rata-rata tanggapan responden terendah pada indikator kualitas kerja terdapat pada pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan” yaitu sebesar 66%, untuk indikator kuantitas kerja terdapat pada pernyataan “Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai yang diberikan oleh perusahaan” yaitu sebesar 74%, untuk indikator tanggung jawab terdapat pada pernyataan “Karyawan bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai” yaitu sebesar 76% untuk indikator kerjasama terdapat pada pernyataan “Karyawan mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan” yaitu sebesar 74%, dan untuk indikator inisiatif terdapat pada pernyataan “Karyawan senantiasa memberikan bantuan dan dukungan kepada rekan kerja” yaitu sebesar 72%. Hal tersebut membuktikan bahwa kelima item terendah pada setiap indikator kinerja karyawan tersebut harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang telah diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan target yang yang ditentukan.

Tabel 4.38 Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	43
	Missing	0
Mean		55.79
Std. Error of Mean		1.555
Median		55.00
Mode		66 ^a
Std. Deviation		10.195
Variance		103.931
Range		31
Minimum		38
Maximum		69
Sum		2399

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS 25 di atas, menunjukkan bahwa rata – rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata – ratanya adalah sebesar 55,79. Dengan range 31 dan total skor 2399.

4.3.3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel *independent* terhadap variabel *dependent* yaitu variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan, penulis melakukan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25, maka didapatkan hasil analisis regresi linier sederhana antara dua variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4.39 Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.429	12.416		.115	.909
	Motivasi Kerja	.943	.214	.567	4.402	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dengan menggunakan SPSS 25, maka didapatkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.429 + 0,943 X$$

Angka – angka tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta yaitu sebesar 1.429, yang artinya jika motivasi kerja nilainya adalah 0 maka kinerja karyawan nilainya yaitu sebesar 1.429
- Nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,943, yang artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,943.

Nilai koefisien tersebut menunjukkan jika variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki pengaruh, yaitu jika motivasi kerja naik maka kinerja karyawan pun akan naik. Selain itu, nilai signifikan yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.4. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi atau R^2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (motivasi kerja) menjelaskan variabel dependen terikat (kinerja) atau untuk mengetahui besar persentase variabel terikat yang dijelaskan pada variabel bebas.

Tabel 4.40 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.567 ^a	.321	.304	8.503	2.044
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.44 besarnya nilai koefisien determinasi atau *R Square* sebesar 0,321 atau 32,1%. Besarnya nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas motivasi kerja (X) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 32,1%, sedangkan sisanya sebesar 67,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti). Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna, bahwa masih terdapat variabel bebas lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4.3.5. Uji Hipotesis Koefisien Regresi

Pengujian hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh variabel bebas (tunjangan kinerja) terhadap variabel terikat (motivasi kerja) signifikan atau tidak.

Tabel 4.41 Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.429	12.416		.115	.909
	Motivasi Kerja	.943	.214	.567	4.402	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan dari tabel 4.45 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai t_{hitung} 4,402 yang lebih besar dari t_{tabel} yakni sebesar 2,019 atau t_{hitung} 4,402 $>$ t_{tabel} 2,019 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

4.4. Pembahasan dan Interpretasi Hasil

4.4.1. Motivasi Kerja Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 77%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada di interval (61% - 80%). Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya

tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Nilai rata-rata responden tertinggi pada indikator kebutuhan untuk merasa memiliki pada pernyataan “Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik” yaitu sebesar 87%. Sedangkan tanggapan terendah terdapat pada indikator kebutuhan fisiologis dengan pernyataan “Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan” yaitu sebesar 66%. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator motivasi kerja harus lebih diperhatikan, diperbaiki dan ditingkatkan agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan pencapaian yang telah ditentukan oleh perusahaan.

4.4.2. Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 74%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada di interval (61% - 80%). Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sering dari responden mengenai pernyataan dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Indikator yang memiliki nilai rata - rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kerjasama pada pernyataan “Saya menerima saran yang baik dari rekan kerja” yaitu sebesar 81%. Sedangkan tanggapan terendah terdapat pada indikator kualitas kerja dengan pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan” yaitu sebesar 66%. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator kinerja karyawan harus lebih diperhatikan, diperbaiki dan ditingkatkan agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan pencapaian yang telah ditentukan oleh perusahaan.

4.4.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan bertanda positif. Hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan nilai t_{hitung} 4,402 yang lebih besar dari t_{tabel} yakni sebesar 2,019 atau $t_{hitung} 4,402 > t_{tabel} 2,019$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun Hubungan Fungsional pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah $Y = 1.429 + 0,943X$, dengan koefisien regresi $r = 0,567$ dan koefisien determinasi $R Square = 0,321$. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi seperti jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup, keselamatan kerja di perusahaan sudah diperhatikan dengan baik, hubungan kerja yang baik, adanya pujian dan pekerjaan yang ditugaskan dilaksanakan dengan baik dapat meningkatkan kinerja

karyawan, sehingga hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini dapat dibandingkan sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian saudara Rizko Yogaswara (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Weaving Pada PT. Unitex”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Departemen Weaving Pada PT. Unitex. Dengan besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,458. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,458. Pengujian dengan t statistik menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (7,547) > t_{tabel} (1,975)$. Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Departemen Weaving Pada PT. Unitex.

Kemudian dilanjut dengan penelitian dari saudara Indra Januar Rukmana (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Unggul Abadi. Hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel motivasi kerja $t_{hitung} 10.564 > t_{tabel} 1.991$ dengan nilai $sig = 0,000 < 0,05$, H_0 ditolak H_a diterima, yang menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja terbukti.

BAB V

KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.1. Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel motivasi kerja diperoleh nilai rata – rata tanggapan responden yaitu sebesar 77%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61% - 80%). Dimana nilai rata - rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator “Kebutuhan Untuk Merasa Memiliki” pada pernyataan “Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik” yaitu sebesar 87%. Sedangkan tanggapan terendah terdapat pada indikator “Kebutuhan Fisiologis” dengan pernyataan “Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan” yaitu sebesar 66%.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata – rata tanggapan responden yaitu sebesar 74%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (61% - 80%). Dimana nilai rata - rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator “Kerjasama” pada pernyataan “Saya menerima saran yang baik dari rekan kerja” yaitu sebesar 81%. Sedangkan tanggapan terendah terdapat pada indikator “Kualitas Kerja” dengan pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan” yaitu sebesar 66%.
3. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, dan nilai $t_{hitung} 4,402$ yang lebih besar dari t_{tabel} yakni sebesar 2,019 atau $t_{hitung} 4,402 > t_{tabel} 2,019$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia maka peneliti akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan – pertimbangan bagi PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia dan pihak akademis yaitu sebagai berikut:

1. Pada variabel motivasi kerja (X) PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia, hasil

perhitungan dengan menggunakan skor rata – rata menunjukkan bahwa indikator kebutuhan fisiologis memiliki skor rata – rata terendah dibandingkan dengan indikator lainnya, oleh karena itu penulis menyarankan pimpinan maupun perusahaan untuk memperhatikan kembali mengenai gaji yang karyawan peroleh pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. Sebab gaji adalah salah satu tolak ukur yang akan membuat karyawan betah atau tidak untuk tetap bekerja di sebuah perusahaan. Dengan memberikan gaji yang sesuai dapat memotivasi para karyawan untuk lebih baik dalam bekerja.

2. Pada variabel kinerja karyawan (Y) PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia, hasil perhitungan dengan menggunakan skor rata – rata menunjukkan bahwa indikator kualitas kerja memiliki skor rata – rata terendah dibandingkan dengan indikator lainnya, oleh karena itu penulis menyarankan pimpinan maupun perusahaan untuk memperhatikan kembali kualitas kerja dari karyawan itu sendiri. Upaya yang dapat dilakukan oleh pihak perusahaan untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan nya adalah dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilannya, serta melakukan monitoring terhadap pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan masing-masing karyawan.
3. Perlu dilakukan penelitian lanjutan karena masih ada faktor diluar motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Amalia, Syarah., dan Mahendra Fakhri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, Volume 10 No. 2, halaman. 119-127. Tersedia di: <http://www.jurnal.stmik-mi.ac.id/index.php/jcb/article/view/152> Diakses pada 25 April 2022.
- Bintoro., dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media
- Budihardjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan Ke 1, Jakarta: Penerbit Raih asa sukses, Cibubur Jakarta.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Edison, Emron., et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Ermita. (2019). *Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Kecamatan Koto Tangah Kota Padang*. HIJRI (Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman), Volume 8, No. 1, Hal. 107–123.
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. S.P. (2016). *Kinerja Pegawai*. Jakarta: Gramedia.
- Hasibuan, M. S.P. (2016). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irham, Fahmi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kurniasari, Rani. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Jurnal ASM BSI Jakarta*, Volume 2 No. 1, halaman. 32- 39. Tersedia di:

- <https://www.coursehero.com/file/48177886/2551-8652-1-PBpdf/> Diakses pada 12 Mei 2022.
- Kusuma, Galih Candra (2015). Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Volume 21 No. 1, halaman. 2. Tersedia di: <https://www.neliti.com/publications/85894/pengaruh-motivasi-dan-pelatihan-terhadap-kinerja-studi-pada-karyawan-ptpln-perse#cite> Diakses pada 2 Mei 2022.
- Lidiawati, Nike., Djuhari, Darti., dan Tachjuddin. (2021). Mengungkap Makna Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, Volume 7 No. 1, halaman. 63–74. Tersedia di: <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe> Diakses pada 17 April 2022.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Medina, M. Ichsan. (2022). UMK Depok 2023 Meningkatkan, Ketahui Angkanya. Tersedia di: <https://glints.com/id/lowongan/umk-depok-2023/#.Y7YYonZBzBV> Diakses pada 5 Januari 2023.
- Nitisemito, A. S. (2016). *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pramiana, Omi. (2017). Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi PT BPR PAHALAPAKTO. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, Volume 3 No. 2, halaman. 1–13. Tersedia di: <https://journal.unpak.ac.id/inde.php/jimfe/article/view/642/545> Diakses pada 25 April 2022.
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Prihartanta, Widayat. (2015). Teori-teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, Volume 1 No. 83, halaman. 1-11. Tersedia di: <https://www.coursehero.com/file/39973174/Teori-Teori-Motivasipdf/> Diakses pada 4 Mei 2022.
- Putri, Ekawati Ningtyas, Sri Nuringwahyu, dan Ratna Nikin Hardati (2019). *Peranan Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Bandung Super Model Malang)*. *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, Volume 8, No. 1, Hal. 27.
- Rukmana, Indra Januar. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi. *Jurnal Ekonomi Efektif (JEE)*, Volume 3 No. 1, halaman. 1 – 6. Tersedia di:

- <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/7268> Diakses pada 5 Januari 2023.
- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banjarmasin: Al-Falah.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- _____. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Simamora, Henry. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Siswanto, S. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Susanto, Natalia. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. *AGORA Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis Universitas Kristen Petra*, Volume 7 No. 1, halaman. 1 – 6. Tersedia di: <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153> Diakses pada 25 April 2022.
- Sutrisno, E. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenada Media Group.
- Yogaswara, Rizko. (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Weaving Pada PT. Unitex. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, Volume 6 No. 2, halaman. 1 – 13. Tersedia di: <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/1713/1431> Diakses Pada 25 April 2022

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Susilo Mahdi
Alamat : Jl. Raya Abdul Wahab RT 01/RW 03 No.143,
Kecamatan Sawangan, Kota Depok
Tempat dan Tanggal lahir : Bogor, 17 November 1999
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Sawangan 05
• SMP : SMP Islamiyah Sawangan
• SMA : SMAN 10 Depok
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 1 Desember 2022
Peneliti,

(Susilo Mahdi)

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian



KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Karyawan PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia
Ditempat.

Saya Susilo Mahdi (021118344). Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, saat ini saya sedang melakukan penelitian tugas akhir mengenai "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia".

Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penyusunan skripsi. Data pribadi Bapak/Ibu/Saudara/I tidak akan dipublikasikan, sehingga Bapak/Ibu/Saudara/I dapat memberikan opini secara bebas. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini, karena jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi peneliti dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan perusahaan. Atas ketersediaan, dukungan dan kerja sama yang baik, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Susilo Mahdi
0211 18 344

I.

II. IDENTITAS RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi data berikut terlebih dahulu. Data ini bersifat rahasia dan dipergunakan hanya untuk kepentingan penelitian serta tidak akan dipublikasikan. Berilah tanda *checklist* (√) pada kotak yang disediakan.

- Nama :
- Jenis Kelamin : Laki-Laki
 Perempuan
- Usia : 18 - 30 Tahun
 31 - 40 Tahun
 40 - 50 Tahun
 > 50 Tahun
- Pendidikan Terakhir : SMP
 SMA/SMK
 Diploma
 S1
- Lama Bekerja : < 1 Tahun
 1 – 5 Tahun
 6 – 10 Tahun
 > 10 Tahun

III. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah salah satu jawaban menurut Bapak/Ibu/Saudara/i yang paling sesuai dengan kenyataan yang dialami, dengan memberi tanda *checklist* (√) pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai.

Alternatif jawaban tersebut adalah:

Motivasi Kerja (X)

- Sangat Setuju (SS) Diberi Skor = 5
- Setuju (S) Diberi Skor = 4
- Kurang Setuju (KS) Diberi Skor = 3
- Tidak Setuju (TS) Diberi Skor = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) Diberi Skor = 1

Variabel Motivasi Kerja (X)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kebutuhan Fisiologis					
1	Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
2	Penghasilan yang diterima dari perusahaan ini sudah sangat memuaskan					
3	Gaji yang diterima saat ini dapat memenuhi kebutuhan keluarga					
	Kebutuhan Rasa Aman					
4	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman					
5	Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan					
6	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik					
	Kebutuhan Untuk Merasa Memiliki					
7	Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik					
8	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku					
9	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai rekan kerja yang baik					
	Kebutuhan Akan Harga Diri					
10	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya					
11	Atasan memberikan pujian bila ada bawahan yang mampu menjalankan tugas pekerjaan secara baik					
12	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan					
	Kebutuhan Untuk Mengaktualisasikan Diri					
13	Atasan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja					
14	Hampir setiap pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan dapat saya laksanakan dengan baik					

15	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya					
----	--	--	--	--	--	--

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		S	S	KK	P	TP
	Kualitas Kerja					
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan					
2	Karyawan selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					
3	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan					
	Kuantitas Kerja					
4	Tingkat pencapaian kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan target yang diberikan perusahaan					
5	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai yang diberikan oleh perusahaan					
6	Karyawan berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan					
	Tanggung Jawab					
7	Karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya					
8	Karyawan bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai					
9	Karyawan bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan					
	Kerjasama					
10	Karyawan mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan					
11	Karyawan memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah					
12	Karyawan menerima saran yang baik dari rekan kerja					
	Inisiatif					
13	Melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan					

14	Bersedia memperbaiki kesalahan tanpa harus diperintah oleh atasan					
15	Karyawan senantiasa memberikan bantuan dan dukungan kepada rekan kerja					

Lampiran 2

Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Responden	Jawaban Responden															X Total
	Motivasi Kerja (X)															
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	
1	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	61
2	3	1	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	55
3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	56
4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	68
5	2	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	48
6	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	50
7	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
8	3	2	3	3	3	3	5	4	4	3	3	4	4	5	3	52
9	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	62
10	2	2	3	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	50
11	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	57
12	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	58
13	2	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	56
14	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	55
15	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	5	4	3	3	53
16	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	52
17	3	2	4	3	4	4	3	5	3	2	3	3	4	3	4	50
18	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	50
19	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	58
20	2	2	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	57
21	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	3	61
22	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	59
23	2	1	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	3	4	4	51
24	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	65
25	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	58
26	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	59
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	60
28	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	50

29	2	1	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	50
30	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	56
31	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	63
32	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	59
33	3	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	5	56
34	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	60
35	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	69
36	4	3	3	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	50
37	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	61
38	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	59
39	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	70
40	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	69
41	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	55
42	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	71
43	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	65

Lampiran 3

Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Responden	Jawaban Responden															Y Total
	Kinerja Karyawan (Y)															
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
1	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	2	2	4	63
2	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	2	2	4	4	61
3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	5	3	4	4	2	45
4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	68
5	3	3	3	3	3	3	5	4	2	2	2	2	4	4	3	46
6	1	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	38
7	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2	4	5	4	4	3	51
8	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	66
9	4	4	3	4	4	5	5	4	4	2	4	4	2	2	4	55
10	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	47
11	2	3	3	2	2	5	3	4	4	2	2	5	4	2	2	45
12	3	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	58
13	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	5	3	4	4	5	52
14	3	2	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
15	1	2	2	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	40
16	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	51
17	2	3	3	2	2	4	5	4	4	4	5	5	4	2	3	52
18	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	2	4	56
19	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	3	5	4	3	2	40
20	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	66
21	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	66
22	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	66

23	2	3	3	2	4	2	4	4	4	5	2	5	4	3	2	49
24	2	3	3	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4	3	3	52
25	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	39
26	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	61
27	2	3	2	2	3	4	3	2	2	4	2	5	2	3	2	41
28	3	2	3	4	3	5	3	2	2	2	5	3	4	4	4	49
29	2	3	2	3	3	3	4	4	4	5	3	5	4	2	3	50
30	3	2	3	3	3	3	3	4	4	5	2	4	4	4	3	50
31	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	67
32	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	63
33	3	4	3	2	4	2	5	2	4	2	2	2	4	4	3	46
34	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	66
35	1	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	2	40
36	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	68
37	4	4	5	3	5	3	5	5	5	3	4	5	4	4	5	64
38	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	68
39	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	67
40	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	69
41	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	68
42	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	67
43	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	68

Lampiran 4
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Correlations																	
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total
X1	Pearson Correlation	1	.334	-.030	.103	.122	-.129	.219	.467**	.281	.273	.140	.117	.050	.076	.237	.377*
	Sig. (2-tailed)		.071	.875	.587	.520	.498	.245	.009	.132	.144	.460	.538	.793	.690	.208	.040
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	.334	1	-.172	.410*	.397*	.294	-	.284	.089	.189	.080	.154	.397*	-	.313	.428*
	Sig. (2-tailed)	.071		.365	.025	.030	.115	.866	.129	.639	.317	.673	.415	.030	.935	.092	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	-	-	1	.097	.226	.263	.091	.319	.130	.378*	.304	.404*	.281	-	-	.386*
	Sig. (2-tailed)	.030	.172		.611	.230	.161	.632	.086	.494	.040	.102	.027	.132	.730	.311	.035
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	.103	.410*	.097	1	.432*	.510**	.236	.122	.310	.378*	.307	.261	.485**	.340	.233	.655**
	Sig. (2-tailed)	.587	.025	.611		.017	.004	.210	.520	.096	.039	.099	.163	.007	.066	.215	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	.122	.397*	.226	.432*	1	.333	.082	.180	.057	.338	.250	.437*	.252	-.010	.400*	.560**
	Sig. (2-tailed)	.520	.030	.230	.017		.072	.668	.342	.766	.068	.183	.016	.180	.959	.029	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	-.129	.294	.263	.510**	.333	1	.180	.021	.216	.385*	.517**	.170	.453*	.183	.013	.581**
	Sig. (2-tailed)	.498	.115	.161	.004	.072		.341	.913	.251	.036	.003	.369	.012	.334	.945	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	.219	-.032	.091	.236	.082	.180	1	.403*	.268	.208	.398*	.277	-.057	.280	.302	.475**
	Sig. (2-tailed)	.245	.866	.632	.210	.668	.341		.027	.152	.270	.029	.138	.764	.134	.105	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	.467**	.284	.319	.122	.180	.021	.403*	1	.417*	.323	.385*	.351	.356	.124	.327	.597**
	Sig. (2-tailed)	.009	.129	.086	.520	.342	.913	.027		.022	.081	.036	.057	.054	.512	.077	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X9	Pearson Correlation	.281	.089	.130	.310	.057	.216	.268	.417*	1	.247	.415*	.018	.200	.275	.245	.525**
	Sig. (2-tailed)	.132	.639	.494	.096	.766	.251	.152	.022		.188	.023	.925	.288	.141	.192	.003

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.273	.189	.378*	.378	.338	.385*	.208	.323	.247	1	.513**	.263	.489**	.171	.426	.684**
	Sig. (2-tailed)	.144	.317	.040	.039	.068	.036	.270	.081	.188		.004	.160	.006	.366	.019	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.140	.080	.304	.307	.250	.517**	.398*	.385*	.415*	.513**	1	.327	.484**	.148	.408	.726**
	Sig. (2-tailed)	.460	.673	.102	.099	.183	.003	.029	.036	.023	.004		.077	.007	.436	.025	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	.117	.154	.404*	.261	.437*	.170	.277	.351	.018	.263	.327	1	.222	-.126	.071	.468**
	Sig. (2-tailed)	.538	.415	.027	.163	.016	.369	.138	.057	.925	.160	.077		.239	.508	.709	.009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	.050	.397*	.281	.485**	.252	.453*	-.057	.356	.200	.489**	.484**	.222	1	.350	.367	.657**
	Sig. (2-tailed)	.793	.030	.132	.007	.180	.012	.764	.054	.288	.006	.007	.239		.058	.046	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	.076	-.015	-.066	.340	-.010	.183	.280	.124	.275	.171	.148	-.126	.350	1	.343	.403*
	Sig. (2-tailed)	.690	.935	.730	.066	.959	.334	.134	.512	.141	.366	.436	.508	.058		.064	.027

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	.237	.313	-.191	.233	.400*	.013	.302	.327	.245	.426*	.408*	.071	.367*	.343	1	.542**
	Sig. (2-tailed)	.208	.092	.311	.215	.029	.945	.105	.077	.192	.019	.025	.709	.046	.064		.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.377*	.428*	.386*	.655**	.560**	.581**	.475**	.597**	.525**	.684**	.726**	.468**	.657**	.403*	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.040	.018	.035	.000	.001	.001	.008	.000	.003	.000	.000	.009	.000	.027	.002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).																	
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).																	

Lampiran 5
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations																	
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
Y1	Pearson Correlation	1	.708**	.273	.573**	.292	.644**	.364*	.341	.352	.627**	.143	.236	.649**	.499**	.120	.678**
	Sig. (2-tailed)		.000	.144	.001	.117	.000	.048	.065	.056	.000	.449	.209	.000	.005	.526	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.708**	1	.486**	.549**	.271	.576**	.487**	.153	.515**	.714**	.420*	.264	.656**	.438*	.347	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000		.007	.002	.147	.001	.006	.420	.004	.000	.021	.159	.000	.015	.060	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.273	.486**	1	.386*	.665**	.219	.157	.527**	.449*	.340	.577**	.102	.327	.408*	.591**	.644**
	Sig. (2-tailed)	.144	.007		.035	.000	.245	.408	.003	.013	.066	.001	.593	.078	.025	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.573**	.549**	.386*	1	.434*	.394*	.227	.167	.298	.522**	.402*	.153	.552**	.420*	.386*	.649**

	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.035		.016	.031	.227	.378	.109	.003	.027	.420	.002	.021	.035	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.292	.271	.665**	.434*	1	.342	.184	.564**	.419*	.342	.491**	.342	.328	.427*	.531**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.117	.147	.000	.016		.065	.330	.001	.021	.064	.006	.065	.077	.019	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.644**	.576**	.219	.394*	.342	1	.320	.193	.730**	.595**	.409*	.595**	.653**	.520**	.304	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.245	.031	.065		.084	.307	.000	.001	.025	.001	.000	.003	.103	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	.364*	.487**	.157	.227	.184	.320	1	.104	.478**	.631**	.276	.320	.280	.271	.069	.528**
	Sig. (2-tailed)	.048	.006	.408	.227	.330	.084		.585	.008	.000	.140	.084	.134	.148	.716	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	.341	.153	.527**	.167	.564**	.193	.104	1	.237	.115	.277	.193	.292	.385*	.367*	.478**
	Sig. (2-tailed)	.065	.420	.003	.378	.001	.307	.585		.208	.546	.138	.307	.118	.036	.046	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	.352	.515**	.449*	.298	.419*	.730**	.478**	.237	1	.638**	.570**	.559**	.574**	.501**	.372*	.771**

	Sig. (2-tailed)	.056	.004	.013	.109	.021	.000	.008	.208		.000	.001	.001	.001	.005	.043	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	.627**	.714**	.340	.522**	.342	.595**	.631**	.115	.638**	1	.402*	.354	.682**	.641**	.181	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.066	.003	.064	.001	.000	.546	.000		.027	.055	.000	.000	.340	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	.143	.420*	.577**	.402*	.491**	.409*	.276	.277	.570**	.402*	1	.142	.419*	.489**	.709**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.449	.021	.001	.027	.006	.025	.140	.138	.001	.027		.453	.021	.006	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	.236	.264	.102	.153	.342	.595**	.320	.193	.559**	.354	.142	1	.159	.408*	-	.479**
	Sig. (2-tailed)	.209	.159	.593	.420	.065	.001	.084	.307	.001	.055	.453		.401	.025	.971	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y13	Pearson Correlation	.649**	.656**	.327	.552**	.328	.653**	.280	.292	.574**	.682**	.419*	.159	1	.528**	.375*	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.078	.002	.077	.000	.134	.118	.001	.000	.021	.401		.003	.041	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y14	Pearson Correlation	.499**	.438*	.408*	.420*	.427*	.520**	.271	.385*	.501**	.641**	.489**	.408*	.528**	1	.265	.721**

	Sig. (2-tailed)	.005	.015	.025	.021	.019	.003	.148	.036	.005	.000	.006	.025	.003		.156	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y15	Pearson Correlation	.120	.347	.591**	.386*	.531**	.304	.069	.367*	.372*	.181	.709**	-.007	.375*	.265	1	.572**
	Sig. (2-tailed)	.526	.060	.001	.035	.003	.103	.716	.046	.043	.340	.000	.971	.041	.156		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.678**	.768**	.644**	.649**	.657**	.756**	.528**	.478**	.771**	.785**	.689**	.479**	.760**	.721**	.572**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.008	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran 6

Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.819	15

Lampiran 7

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	15

Lampiran 8
Rtabel

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

36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 9
Ttabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	130.254	168.288	201.954	242.080	270.118	330.127
42	0.68038	130.204	168.195	201.808	241.847	269.807	329.595
43	0.68024	130.155	168.107	201.669	241.625	269.510	329.089
44	0.68011	130.109	168.023	201.537	241.413	269.228	328.607
45	0.67998	130.065	167.943	201.410	241.212	268.959	328.148
46	0.67986	130.023	167.866	201.290	241.019	268.701	327.710
47	0.67975	129.982	167.793	201.174	240.835	268.456	327.291
48	0.67964	129.944	167.722	201.063	240.658	268.220	326.891
49	0.67953	129.907	167.655	200.958	240.489	267.995	326.508
50	0.67943	129.871	167.591	200.856	240.327	267.779	326.141
51	0.67933	129.837	167.528	200.758	240.172	267.572	325.789
52	0.67924	129.805	167.469	200.665	240.022	267.373	325.451
53	0.67915	129.773	167.412	200.575	239.879	267.182	325.127
54	0.67906	129.743	167.356	200.488	239.741	266.998	324.815
55	0.67898	129.713	167.303	200.404	239.608	266.822	324.515
56	0.67890	129.685	167.252	200.324	239.480	266.651	324.226
57	0.67882	129.658	167.203	200.247	239.357	266.487	323.948
58	0.67874	129.632	167.155	200.172	239.238	266.329	323.680
59	0.67867	129.607	167.109	200.100	239.123	266.176	323.421
60	0.67860	129.582	167.065	200.030	239.012	266.028	323.171
61	0.67853	129.558	167.022	199.962	238.905	265.886	322.930
62	0.67847	129.536	166.980	199.897	238.801	265.748	322.696
63	0.67840	129.513	166.940	199.834	238.701	265.615	322.471
64	0.67834	129.492	166.901	199.773	238.604	265.485	322.253
65	0.67828	129.471	166.864	199.714	238.510	265.360	322.041
66	0.67823	129.451	166.827	199.656	238.419	265.239	321.837
67	0.67817	129.432	166.792	199.601	238.330	265.122	321.639
68	0.67811	129.413	166.757	199.547	238.245	265.008	321.446
69	0.67806	129.394	166.724	199.495	238.161	264.898	321.260
70	0.67801	129.376	166.691	199.444	238.081	264.790	321.079
71	0.67796	129.359	166.660	199.394	238.002	264.686	320.903
72	0.67791	129.342	166.629	199.346	237.926	264.585	320.733
73	0.67787	129.326	166.600	199.300	237.852	264.487	320.567
74	0.67782	129.310	166.571	199.254	237.780	264.391	320.406
75	0.67778	129.294	166.543	199.210	237.710	264.298	320.249
76	0.67773	129.279	166.515	199.167	237.642	264.208	320.096
77	0.67769	129.264	166.488	199.125	237.576	264.120	319.948
78	0.67765	129.250	166.462	199.085	237.511	264.034	319.804
79	0.67761	129.236	166.437	199.045	237.448	263.950	319.663
80	0.67757	129.222	166.412	199.006	237.387	263.869	319.526