



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TOSAMA ABADI PLANT NAGRAK**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Ninda Trisa Allya
021118218

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

NOVEMBER 2022



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TOSAMA ABADI PLANT NAGRAK**

Skripsi

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

Mengetahui,

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



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

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. TOSAMA ABADI PLANT NAGRAK**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari, Kamis 24 November 2022

Ninda Trisa Allya

021118218

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang

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



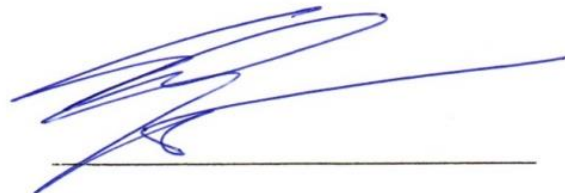
Ketua Komisi Pembimbing

(Dewi Atika, SE., Msi)



Anggota Komisi Pembimbing

(Dr. H. Erik Irawan Suganda, MA)



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ninda Trisa Allya

NPM : 021118218

Judul : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak

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 isi.

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

Bogor, 01 November 2022



METERAI
TEMPEL
798EFAKX151436461

Ninda Trisa Allya

021118218

© 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 menggunakan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seijin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

ABSTRAK

NINDA TRISA ALLYA 021118218. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak. Di bawah bimbingan DEWI ATIKA dan ERIK IRAWAN SUGANDA, 2022.

Adanya kinerja dari masing-masing individu berasal dari 3 komponen salah satunya adalah motivasi, untuk menghasilkan kinerja yang baik memberikan motivasi kerja kepada karyawan merupakan satu hal yang perlu dilakukan oleh suatu perusahaan. penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu verifikatif, dengan metode *explanatory survey*. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan perhitungan slovin dengan jumlah 81 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi, uji determinasi dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan tanggapan responden mengenai motivasi kerja sebesar 75,04% dan kinerja karyawan sebesar 75,54% termasuk kedalam kategori baik. Adapun hasil uji analisis koefisien korelasi sebesar 0,731 dengan tingkat hubungan berada pada kategori kuat. Adapun hasil uji determinasi sebesar 53,43%. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 53,43% terhadap kinerja karyawan dan sebesar 46,57% dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “**Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak.**” dengan baik. Adapun tujuan dari penyusunan proposal penelitian ini guna untuk mencapai gelar sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, penyusunan proposal ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ayah tercinta Ade Mulyana dan Ibu tercinta Elis Lisnawati, karena selalu mendukung, mensupport saya secara penuh, serta keluarga besar yang selalu mendoakan, membimbing, dan mendampingi tanpa pamrih.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA selaku Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Dewi Atika, SE., M.Si selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah membantu pengarahan dan bimbingan bagi penulis untuk menyelesaikan proposal penelitian ini.
6. Bapak Dr. H Erik Irawan Suganda, MA selaku Anggota Komisi Pembimbing yang juga telah membantu dan memberikan masukan dalam bentuk bimbingan terhadap penulis.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama perkuliahan.
8. Seluruh Staf Tata Usaha dan Karyawan Perpustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
9. Bapak Dede Amsor selaku staf Hrd PT. Tosama Abadi yang telah memberikan izin dan pengarahan, serta para karyawan bagian produksi.
10. Teman-teman kelas F Manajemen angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan semangat yang positif.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Akhir kata semoga penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca dan semua pihak yang memerlukannya.

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA.....	iv
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
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.....	8
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Motivasi Kerja.....	11
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	11
2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja	11
2.2.3 Teori Motivasi Kerja	12
2.2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	14
2.2.5 Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	16
2.2.6 Indikator Motivasi Kerja.....	17
2.3 Kinerja Karyawan.....	17
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
2.3.3 Penilaian Kinerja	19
2.3.4 Metode-Metode Penilaian Kinerja	20
2.3.5 Indikator Kinerja	20
2.4 Peneliti Terdahulu.....	21
2.5 Kerangka Pemikiran.....	25

2.6 Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	27
3.2.1 Objek Penelitian.....	27
3.2.2 Unit Analisis	27
3.2.3 Lokasi Penelitian	27
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	27
3.3.1 Jenis Data.....	27
3.3.2 Sumber Data	28
3.4 Operasionalisasi Variabel	28
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	30
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	32
3.7.1 Uji Validitas	32
3.7.2 Uji Reliabilitas	34
3.8 Metode Pengolahan Data atau Analisis Data.....	35
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	35
3.8.2 Analisis kuantitatif	36
BAB IV	39
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	39
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan.....	39
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	39
4.1.3 Struktur Organisasi.....	40
4.1.4 Profil Responden.....	41
4.2 Analisis Data.....	44
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	44
4.2.2 Korelasi Rank Spearman	65
4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	66
4.2.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	66
4.3 Pembahasan.....	68
BAB V.....	70
5.1 Simpulan	70
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
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.....	8
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Motivasi Kerja	11
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	11
2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja	11
2.2.3 Teori Motivasi Kerja	12
2.2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	14
2.2.5 Jenis-Jenis Motivasi Kerja	16
2.2.6 Indikator Motivasi Kerja	17
2.3 Kinerja Karyawan	17
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
2.3.3 Penilaian Kinerja	19
2.3.4 Metode-Metode Penilaian Kinerja	20
2.3.5 Indikator Kinerja	20
2.4 Peneliti Terdahulu	21
2.5 Kerangka Pemikiran	25

2.6	<i>Hipotesis Penelitian</i>	26
BAB III METODE PENELITIAN		27
3.1	<i>Jenis Penelitian</i>	27
3.2	<i>Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian</i>	27
3.2.1	Objek Penelitian	27
3.2.2	Unit Analisis	27
3.2.3	Lokasi Penelitian	27
3.3	<i>Jenis dan Sumber Data Penelitian</i>	27
3.3.1	Jenis Data	27
3.3.2	Sumber Data	28
3.4	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	28
3.5	<i>Metode Penarikan Sampel</i>	30
3.6	<i>Metode Pengumpulan Data</i>	30
3.7	<i>Uji Instrumen Penelitian</i>	32
3.7.1	Uji Validitas	32
3.7.2	Uji Reliabilitas	34
3.8	<i>Metode Pengolahan Data atau Analisis Data</i>	35
3.8.1	Analisis Deskriptif	35
3.8.2	Analisis kuantitatif	36
BAB IV		39
4.1	<i>Gambaran Umum Perusahaan</i>	39
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan	39
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan	39
4.1.3	Struktur Organisasi	40
4.1.4	Profil Responden	41
4.2	<i>Analisis Data</i>	44
4.2.1	Analisis Deskriptif	44
4.2.2	Korelasi Rank Spearman	65
4.2.3	Analisis Koefisien Determinasi	66
4.2.4	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	66
4.3	<i>Pembahasan</i>	68
BAB V		70
5.1	<i>Simpulan</i>	70
5.2	<i>Saran</i>	71
DAFTAR PUSTAKA		72
LAMPIRAN		74
PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA		iv
ABSTRAK		vi
PRAKATA		vii
DAFTAR ISI		viii

DAFTAR TABEL.....	X
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
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.....	8
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2 Motivasi Kerja.....	11
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	11
2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	11
2.2.3 Teori Motivasi Kerja.....	12
2.2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	14
2.2.5 Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	16
2.2.6 Indikator Motivasi Kerja.....	17
2.3 Kinerja Karyawan.....	17
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
2.3.3 Penilaian Kinerja.....	19
2.3.4 Metode-Metode Penilaian Kinerja.....	20
2.3.5 Indikator Kinerja.....	20
2.4 Peneliti Terdahulu.....	21
2.5 Kerangka Pemikiran.....	25
2.6 Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Jenis Penelitian.....	27
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	27
3.2.1 Objek Penelitian.....	27
3.2.2 Unit Analisis.....	27
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	27

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	27
3.3.1 Jenis Data.....	27
3.3.2 Sumber Data	28
3.4 Operasionalisasi Variabel	28
3.5 Metode Penarikan Sampel	30
3.6 Metode Pengumpulan Data	30
3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	32
3.7.1 Uji Validitas	32
3.7.2 Uji Reliabilitas	34
3.8 Metode Pengolahan Data atau Analisis Data.....	35
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	35
3.8.2 Analisis kuantitatif	36
BAB IV	39
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	39
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan.....	39
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	39
4.1.3 Struktur Organisasi.....	40
4.1.4 Profil Responden.....	41
4.2 Analisis Data.....	44
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	44
4.2.2 Korelasi Rank Spearman	65
4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	66
4.2.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	66
4.3 Pembahasan.....	68
BAB V.....	70
5.1 Simpulan	70
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	74
Tabel 2.2 Peneliti Terdahulu.....	21
PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6

1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
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.....	8
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Motivasi Kerja.....	11
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	11
2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja	11
2.2.3 Teori Motivasi Kerja	12
2.2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	14
2.2.5 Jenis-Jenis Motivasi Kerja	16
2.2.6 Indikator Motivasi Kerja.....	17
2.3 Kinerja Karyawan.....	17
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
2.3.3 Penilaian Kinerja	19
2.3.4 Metode-Metode Penilaian Kinerja	20
2.3.5 Indikator Kinerja	20
2.4 Peneliti Terdahulu.....	21
2.5 Kerangka Pemikiran.....	25
2.6 Hipotesis Penelitian.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	27
3.2.1 Objek Penelitian.....	27
3.2.2 Unit Analisis	27
3.2.3 Lokasi Penelitian	27
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	27
3.3.1 Jenis Data.....	27
3.3.2 Sumber Data	28
3.4 Operasionalisasi Variabel	28
3.5 Metode Penarikan Sampel	30
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	30

3.7 Uji Instrumen Penelitian.....	32
3.7.1 Uji Validitas	32
3.7.2 Uji Reliabilitas	34
3.8 Metode Pengolahan Data atau Analisis Data.....	35
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	35
3.8.2 Analisis kuantitatif	36
BAB IV	39
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	39
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan.....	39
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	39
4.1.3 Struktur Organisasi.....	40
4.1.4 Profil Responden.....	41
4.2 Analisis Data.....	44
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	44
4.2.2 Korelasi Rank Spearman	65
4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	66
4.2.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	66
4.3 Pembahasan.....	68
BAB V.....	70
5.1 Simpulan	70
5.2 Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	74
PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1 Kegunaan Praktis	7
1.4.2 Kegunaan Akademis.....	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 <i>Motivasi Kerja</i>	11
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	11
2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja	11
2.2.3 Teori Motivasi Kerja	12
2.2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	14
2.2.5 Jenis-Jenis Motivasi Kerja	16
2.2.6 Indikator Motivasi Kerja	17
2.3 <i>Kinerja Karyawan</i>	17
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
2.3.3 Penilaian Kinerja	19
2.3.4 Metode-Metode Penilaian Kinerja	20
2.3.5 Indikator Kinerja	20
2.4 <i>Peneliti Terdahulu</i>	21
2.5 <i>Kerangka Pemikiran</i>	25
2.6 <i>Hipotesis Penelitian</i>	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 <i>Jenis Penelitian</i>	27
3.2 <i>Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian</i>	27
3.2.1 Objek Penelitian.....	27
3.2.2 Unit Analisis	27
3.2.3 Lokasi Penelitian	27
3.3 <i>Jenis dan Sumber Data Penelitian</i>	27
3.3.1 Jenis Data.....	27
3.3.2 Sumber Data	28
3.4 <i>Operasionalisasi Variabel</i>	28
3.5 <i>Metode Penarikan Sampel</i>	30
3.6 <i>Metode Pengumpulan Data</i>	30
3.7 <i>Uji Instrumen Penelitian</i>	32
3.7.1 Uji Validitas	32
3.7.2 Uji Reliabilitas	34
3.8 <i>Metode Pengolahan Data atau Analisis Data</i>	35
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	35
3.8.2 Analisis kuantitatif	36
BAB IV	39
4.1 <i>Gambaran Umum Perusahaan</i>	39

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan.....	39
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	39
4.1.3 Struktur Organisasi.....	40
4.1.4 Profil Responden.....	41
4.2 Analisis Data.....	44
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	44
4.2.2 Korelasi Rank Spearman.....	65
4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	66
4.2.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	66
4.3 Pembahasan.....	68
BAB V.....	70
5.1 Simpulan.....	70
5.2 Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR GAMBAR

PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA.....	iv
ABSTRAK.....	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	7

1.4.2 Kegunaan Akademis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 <i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2 <i>Motivasi Kerja</i>	11
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	11
2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	11
2.2.3 Teori Motivasi Kerja.....	12
2.2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	14
2.2.5 Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	16
2.2.6 Indikator Motivasi Kerja.....	17
2.3 <i>Kinerja Karyawan</i>	17
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
2.3.3 Penilaian Kinerja.....	19
2.3.4 Metode-Metode Penilaian Kinerja.....	20
2.3.5 Indikator Kinerja.....	20
2.4 <i>Peneliti Terdahulu</i>	21
2.5 <i>Kerangka Pemikiran</i>	25
2.6 <i>Hipotesis Penelitian</i>	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 <i>Jenis Penelitian</i>	27
3.2 <i>Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian</i>	27
3.2.1 Objek Penelitian.....	27
3.2.2 Unit Analisis.....	27
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	27
3.3 <i>Jenis dan Sumber Data Penelitian</i>	27
3.3.1 Jenis Data.....	27
3.3.2 Sumber Data.....	28
3.4 <i>Operasionalisasi Variabel</i>	28
3.5 <i>Metode Penarikan Sampel</i>	30
3.6 <i>Metode Pengumpulan Data</i>	30
3.7 <i>Uji Instrumen Penelitian</i>	32
3.7.1 Uji Validitas.....	32
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	34
3.8 <i>Metode Pengolahan Data atau Analisis Data</i>	35
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	35
3.8.2 Analisis kuantitatif.....	36
BAB IV.....	39

4.1	<i>Gambaran Umum Perusahaan</i>	39
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan.....	39
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	39
4.1.3	Struktur Organisasi.....	40
4.1.4	Profil Responden.....	41
4.2	<i>Analisis Data</i>	44
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	44
4.2.2	Korelasi Rank Spearman.....	65
4.2.3	Analisis Koefisien Determinasi.....	66
4.2.4	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	66
4.3	<i>Pembahasan</i>	68
BAB V	70
5.1	<i>Simpulan</i>	70
5.2	<i>Saran</i>	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	74
PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1	<i>Latar Belakang Penelitian</i>	1
1.2	<i>Identifikasi dan Perumusan Masalah</i>	6
1.2.1	Identifikasi Masalah	6
1.2.2	Perumusan Masalah.....	7
1.3	<i>Maksud dan Tujuan Penelitian</i>	7
1.3.1	Maksud Penelitian	7
1.3.2	Tujuan Penelitian	7
1.4	<i>Kegunaan Penelitian</i>	7
1.4.1	Kegunaan Praktis	7
1.4.2	Kegunaan Akademis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1	<i>Manajemen Sumber Daya Manusia</i>	8
2.1.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2	<i>Motivasi Kerja</i>	11
2.2.1	Pengertian Motivasi Kerja	11

2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja	11
2.2.3 Teori Motivasi Kerja	12
2.2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	14
2.2.5 Jenis-Jenis Motivasi Kerja	16
2.2.6 Indikator Motivasi Kerja	17
2.3 <i>Kinerja Karyawan</i>	17
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
2.3.3 Penilaian Kinerja	19
2.3.4 Metode-Metode Penilaian Kinerja	20
2.3.5 Indikator Kinerja	20
2.4 <i>Peneliti Terdahulu</i>	21
2.5 <i>Kerangka Pemikiran</i>	25
2.6 <i>Hipotesis Penelitian</i>	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 <i>Jenis Penelitian</i>	27
3.2 <i>Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian</i>	27
3.2.1 Objek Penelitian.....	27
3.2.2 Unit Analisis	27
3.2.3 Lokasi Penelitian	27
3.3 <i>Jenis dan Sumber Data Penelitian</i>	27
3.3.1 Jenis Data.....	27
3.3.2 Sumber Data	28
3.4 <i>Operasionalisasi Variabel</i>	28
3.5 <i>Metode Penarikan Sampel</i>	30
3.6 <i>Metode Pengumpulan Data</i>	30
3.7 <i>Uji Instrumen Penelitian</i>	32
3.7.1 Uji Validitas	32
3.7.2 Uji Reliabilitas	34
3.8 <i>Metode Pengolahan Data atau Analisis Data</i>	35
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	35
3.8.2 Analisis kuantitatif	36
BAB IV	39
4.1 <i>Gambaran Umum Perusahaan</i>	39
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan.....	39
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	39
4.1.3 Struktur Organisasi.....	40
4.1.4 Profil Responden.....	41
4.2 <i>Analisis Data</i>	44
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	44
4.2.2 Korelasi Rank Spearman	65

4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	66
4.2.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	66
4.3 Pembahasan.....	68
BAB V.....	70
5.1 Simpulan	70
5.2 Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	74
Gambar 4.7 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	6
1.2.1 Identifikasi Masalah	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
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	8
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2 Motivasi Kerja	11
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	11
2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja	11
2.2.3 Teori Motivasi Kerja	12
2.2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	14
2.2.5 Jenis-Jenis Motivasi Kerja	16
2.2.6 Indikator Motivasi Kerja	17
2.3 Kinerja Karyawan	17
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
2.3.3 Penilaian Kinerja	19
2.3.4 Metode-Metode Penilaian Kinerja	20
2.3.5 Indikator Kinerja	20
2.4 Peneliti Terdahulu	21
2.5 Kerangka Pemikiran	25
2.6 Hipotesis Penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN	27

3.1	<i>Jenis Penelitian</i>	27
3.2	<i>Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian</i>	27
3.2.1	Objek Penelitian	27
3.2.2	Unit Analisis	27
3.2.3	Lokasi Penelitian	27
3.3	<i>Jenis dan Sumber Data Penelitian</i>	27
3.3.1	Jenis Data.....	27
3.3.2	Sumber Data	28
3.4	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	28
3.5	<i>Metode Penarikan Sampel</i>	30
3.6	<i>Metode Pengumpulan Data</i>	30
3.7	<i>Uji Instrumen Penelitian</i>	32
3.7.1	Uji Validitas	32
3.7.2	Uji Reliabilitas	34
3.8	<i>Metode Pengolahan Data atau Analisis Data</i>	35
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	35
3.8.2	Analisis kuantitatif	36
BAB IV	39
4.1	<i>Gambaran Umum Perusahaan</i>	39
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan.....	39
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	39
4.1.3	Struktur Organisasi.....	40
4.1.4	Profil Responden.....	41
4.2	<i>Analisis Data</i>	44
4.2.1	Analisis Deskriptif.....	44
4.2.2	Korelasi Rank Spearman	65
4.2.3	Analisis Koefisien Determinasi.....	66
4.2.4	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	66
4.3	<i>Pembahasan</i>	68
BAB V	70
5.1	<i>Simpulan</i>	70
5.2	<i>Saran</i>	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan atau organisasi dalam menjalankan usahanya pasti memiliki suatu tujuan yang harus dicapai. keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian terpenting yang memiliki peranan paling besar dalam setiap kegiatan yang akan dilakukan suatu perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia memiliki fungsi sebagai penggerak jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Suatu perusahaan tentu membutuhkan tenaga kerja berupa karyawan guna mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Mengingat karyawan merupakan aset utama perusahaan, yang memiliki peranan sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi sehingga banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan kinerjanya.

Kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan satu hal yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Adanya Kinerja dari masing-masing individu berasal dari tiga komponen yang salah satunya adalah motivasi. Kinerja seorang karyawan akan baik bila komponen tersebut ada dalam dirinya namun bila salah satu komponen tidak ada kinerja karyawan juga akan berkurang (Fattah, 2017). Untuk menghasilkan kinerja yang baik, memberikan motivasi merupakan satu hal yang perlu dilakukan perusahaan.

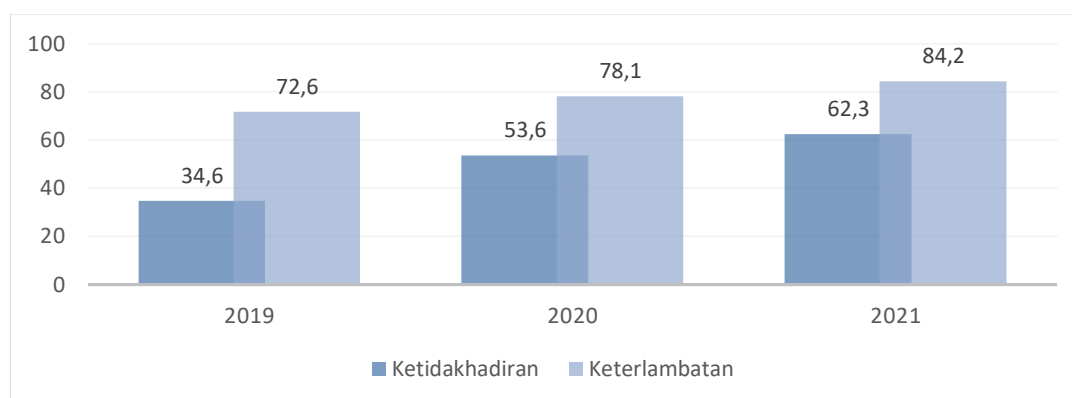
Menurut (Wibowo, 2017) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia meliputi unsur membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Sehingga bagi setiap karyawan yang bekerja, motivasi kerja menjadi hal sangat penting, karena motivasi berfungsi sebagai salah satu faktor yang dapat merangsang dan mendorong individu agar dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan dalam mencapai suatu tujuan. Dengan ini kinerja karyawan dan hasil kerja mereka saling berkaitan, dikarenakan apabila karyawan memiliki motivasi yang kuat dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik, maka hasil yang akan diperoleh juga baik. Untuk memotivasi pegawai, pemimpin harus mengetahui motif apa yang mendorong karyawan agar termotivasi.

PT Tosama Abadi merupakan perusahaan yang didirikan pada tahun 1998 dan memiliki 4 plan salah satunya adalah plan nagrak dengan total konsumen sebanyak 86. Perusahaan di bidang manufaktur otomotif sebagai produsen komponen interior mobil ini dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sudah mengadakan pengembangan, tetapi ternyata masih saja ada banyak masalah, seperti meningkatnya ketidakhadiran karyawan dan keterlambatan. Berikut adalah data mengenai absensi karyawan pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Absensi PT. Tosama Abadi Plant Nagrak Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Absensi Ketidakhadiran					Keterlambatan	
		Sakit	Izin	Alfa	Total	%	Total	%
2019	183	36	21	10	67	34,6	131	72,6
2020	183	48	37	13	98	53,6	143	78,1
2021	183	54	42	18	114	62,3	154	84,2

Sumber: PT.Tosama Abadi Plat Nagrak, 2021



Sumber: PT.Tosama Abadi Plant Nagrak, 2021

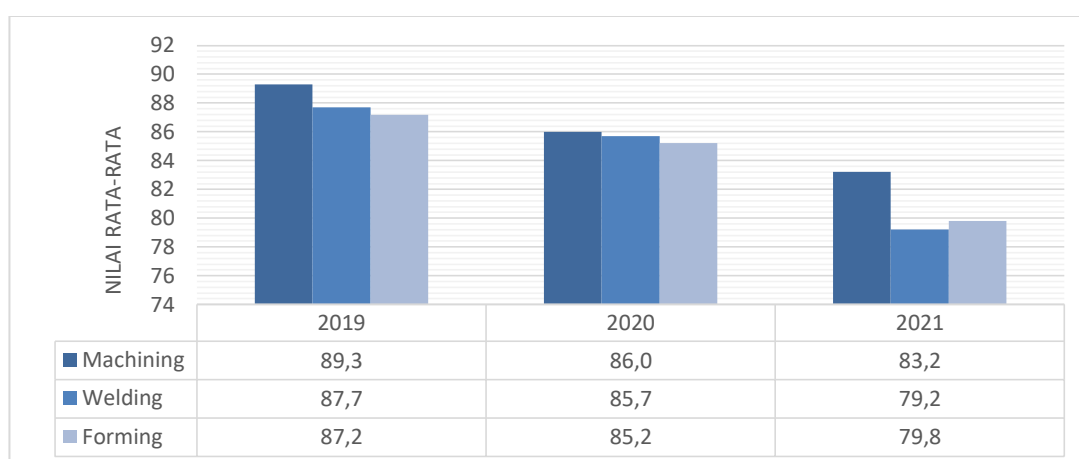
Gambar 1. 1 Rekapitulasi Absensi PT. Tosama Abadi Plant Nagrak Tahun 2019-2021

Pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa terjadinya peningkatan pada jumlah kasus ketidakhadiran dan keterlambatan. Pada tahun 2019 jumlah ketidakhadiran mencapai 34,6% dan keterlambatan sebanyak 72,6% dan pada tahun 2020 ketidakhadiran mencapai 53,6% dan keterlambatan 78,1%, lalu mengalami peningkatan kembali pada tahun berikutnya, yaitu tahun 2021 dengan jumlah ketidakhadiran 62,3% dengan keterlambatan sebanyak 84,2%.

Tingginya tingkat absensi dan keterlambatan karyawan dapat mempengaruhi operasional perusahaan dan berdampak pada ketidakmaksimalan pelayanan terhadap konsumen. Pelayanan yang tidak maksimal akan menimbulkan keluhan dari para konsumen. Manajemen PT. Tosama Abadi berasumsi bahwa salah satu keluhan konsumen disebabkan karena tingginya tingkat absensi dan keterlambatan,

dikarenakan apabila karyawan terlambat datang atau tidak masuk kerja akan menghambat proses produksi yang dimana sebagian proses pembuatan produk tersebut dihasilkan langsung oleh tenaga manual tanpa bantuan mesin-mesin, sehingga mengakibatkan keterlambatan pengiriman barang kepada konsumen. Adapun keluhan-keluhan konsumen lainnya seperti salah surat jalan, salah pengiriman part, dan pengembalian part yang rusak. Kejadian seperti ini tentunya menjadi bahan evaluasi untuk perusahaan dalam meminimalisir kesalahan dan memberikan pelayanan lebih baik lagi dari sebelumnya.

Berdasarkan laporan kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak dilihat dari turunnya nilai kinerja pada tahun 2019-2021. Indikator yang menjadi target penilaian kinerja perusahaan terdiri dari kuantitas kerja, kualitas kerja, loyalitas, masa kerja, absensi, dan kondite sanksi. Berikut adalah penilaian rata-rata kinerja karyawan divisi produksi:



Sumber: PT. Tosama Abadi Plant Nagrak, 2021

Gambar 1. 2 Data Penilaian Kinerja Karyawan Produksi PT. Tosama Abadi Plant Nagrak Tahun 2029-2021.

Tabel 1. 2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Tosama Abadi Plant Nagrak

Grade Penilaian		
Huruf	Nilai	Kategori
A	90 - 100	Sangat Baik
B	80 - 89	Baik
C	70 - 79	Cukup
D	60 - 69	Kurang
E	0 - 59	Buruk

Sumber: PT. Tosama Abadi Plant Nagrak, 2021.

Pada gambar 1.2 diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Tosama Abadi Plant Nagrak divisi produksi mengalami penurunan, dapat dilihat pada tahun 2019 sampai dengan 2021. Pada tahun 2019 nilai rata-rata bagian machining adalah 89,3, bagian welding 87,7, dan bagian forming 87,2, lalu pada tahun 2020 nilai rata-

rata bagian machining adalah 86,0, bagian welding 85,7, dan bagian forming 85,2, kemudian pada tahun 2021 nilai rata-rata bagian machining adalah 83,2, bagian welding 79,2 dan bagian forming 79,8.

Berdasarkan tabel 1.2 standar penilaian kinerja karyawan divisi produksi bagian machining pada tahun 2019 sampai 2021 berada pada kategori baik, lalu pada bagian welding dan forming tahun 2019-2020 juga berada pada kategori baik, yang kemudian sama-sama turun pada tahun 2021 menjadi kategori cukup. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada divisi produksi belum bisa mencapai hasil yang sesuai dengan standar yang sudah ditentukan perusahaan yaitu berada dalam kategori Sangat Baik dengan grade A.

Tabel 1. 3 Data Hasil Produksi dan NG PT. Tosama Abadi Plant Nagrak Tahun 2019-2018.

Tahun	Target	Realisasi	Presentase	NG
2019	39.775.029	39.058.818	98,20%	6.990
2020	36.325.101	35.243.465	97,02%	7.191
2021	32.772.058	31.495.071	96,10%	8.817

Sumber: PT. Tosama Abadi Plant Nagrak, 2021.

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil produksi pada PT. Tosama Abadi mengalami penurunan dalam 3 tahun terakhir. Pada tahun 2019 persentase hasil produksi sebanyak 98,20%, tahun 2020 sebanyak 97,02%, dan tahun 2021 sebanyak 96,10%. Disamping hasil produksi yang terealisasi pada tabel diatas juga menunjukkan bahwa terjadinya kenaikan dari jumlah cacat produk atau NG (*Not Good*) dimana pada tahun 2019 total produk cacat sebanyak 6.990 pcs, tahun 2020 sebanyak 7.191 pcs dan pada tahun 2021 sebanyak 8.817 pcs.

Oleh sebab itu meningkatkan motivasi kerja sangat diperlukan dalam hal ini, demi upaya tercapainya kinerja yang baik dan maksimal. Sehingga diharapkan mampu memberikan hasil yang terbaik demi kemajuan dan perkembangan perusahaan kedepannya. Dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan tentu saja pihak manajemen perusahaan sudah melakukannya sebagaimana yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. 4 Fasilitas Pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak.

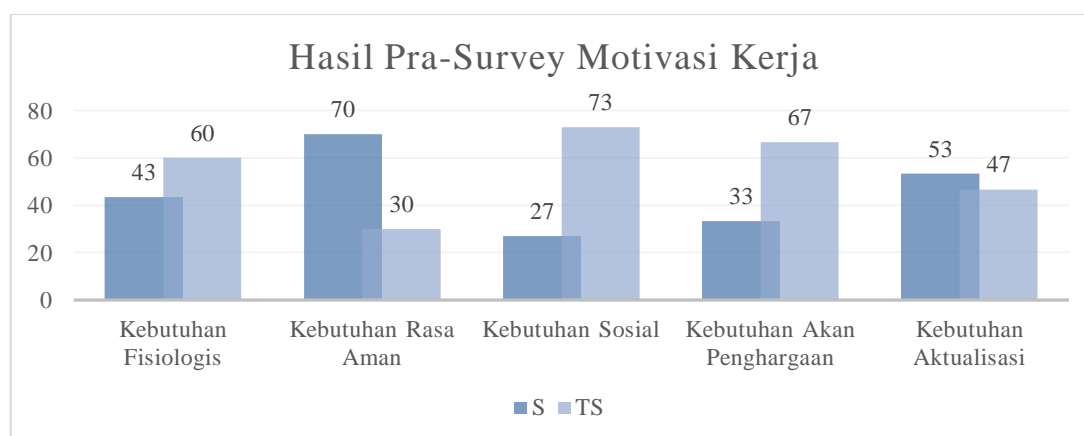
Bentuk Kebutuhan	Fasilitas yang diberikan perusahaan
Kebutuhan Fisiologi	1. Masjid 2. Mobil operasional 3. Ruang rapat
Kebutuhan Rasa Aman	1. Jaminan kesehatan 2. Jaminan ketenagakerjaan
Kebutuhan Akan Penghargaan	1. Bonus 2. Insentif 3. Promosi

Kebutuhan Aktualisasi diri	1. Pelatihan.
----------------------------	---------------

Sumber: PT. Tosama Abadi Plant Nagrak, 2022.

Berdasarkan data diatas, upaya perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan guna meningkatkan motivasi kerja adalah jaminan kesehatan, contohnya, BPJS yang akan menjamin kesehatan karyawan dan keluarganya, Jaminan ketenagakerjaan juga diberikan sesuai hukum yang berlaku, jaminan hari tua berupa pemberian dana pensiun, kemudian bonus, yang biasanya akan diberikan secara merata kepada para karyawan dan pemberian bonus tergantung pada pendapatan perusahaan. Kemudian perusahaan juga memberikan insentif finansial, lalu pelatihan, yang akan diberikan perusahaan kepada karyawan setiap tahunnya dan wajib bagi karyawan untuk melaksanakannya. Adapun fasilitas yang di dapat lainnya seperti, tempat penyimpanan barang, mobil operasional dan masjid yang diperuntukkan bagi pegawai.

Akan tetapi meskipun perusahaan sudah memberikan beberapa fasilitas untuk memotivasi para karyawannya tetapi di nilainya masih banyaknya hal-hal yang membuat para karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja dan tidak memberikan dorongan positif dalam memberikan motivasi, untuk mengidentifikasi masalah motivasi karyawan pada PT. Tosama abadi dilakukannya pra survey sebagai berikut:



Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Gambar 1. 3 Hasil Pra-Survey Motivasi Kerja Pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak.

Berdasarkan hasil pra-survey diatas, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terdiri dari lima indikator yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Pada indikator *kebutuhan fisiologi* 43% menyatakan setuju dan 60% menyatakan tidak setuju, dengan bentuk pernyataan berupa fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan, akan tetapi karyawan merasa bahwa kurangnya fasilitas berupa kantin menyulitkan para karyawan dikarenakan apabila pada waktu makan siang para karyawan diharuskan berjalan keluar kantor untuk

membeli makanan dan minuman dimana jarak yang perlu ditempuh cukup jauh, selain itu kurangnya fasilitas berupa ruang kesehatan dan keterbatasan kamar mandi bagian produksi juga menyulitkan karyawan.

Selain itu pada indikator *kebutuhan rasa aman* 70% menyatakan setuju dan 30% menyatakan tidak setuju, dengan bentuk pernyataan berupa keamanan yang diberikan perusahaan sudah terjamin sehingga menciptakan lingkungan kerja yang aman. Pada indikator *kebutuhan sosial* 27% menyatakan setuju dan 73% menyatakan tidak setuju, dengan bentuk pernyataan berupa hubungan antar rekan kerja dan atasan terjalin dengan baik dan harmonis, nyatanya sebagian besar karyawan mengatakan hubungan antar rekan kerja ataupun atasan kurang baik, selain itu kurangnya kontribusi karyawan dalam bersosialisasi atau adanya pertemanan dalam lingkup grup antar golongan karyawan individu sehingga menciptakan suasana kerja yang canggung dan tidak menggairahkan.

Kemudian pada indikator *kebutuhan akan penghargaan* 33% menyatakan setuju dan 67% menyatakan tidak setuju, dengan bentuk pernyataan berupa pimpinan selalu memberikan pujian apabila saya dapat menyelesaikan tugas dengan baik, akan tetapi beberapa karyawan mengatakan bahwa pimpinan mereka kurang dalam memberi apresiasi berupa pujian apabila mereka memberikan hasil yang memuaskan disaat mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sedangkan pada indikator *kebutuhan aktualisasi diri* 53% menyatakan setuju dan 47% menyatakan tidak setuju, dengan bentuk pernyataan berupa perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak.**”

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Adanya peningkatan absensi dan keterlambatan pada PT.Tosama Abadi Plant Nagrak.
2. Terjadinya penurunan kinerja karyawan divisi produksi pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak.
3. Hasil penilaian kinerja karyawan divisi produksi PT. Tosama Abadi Plant Nagrak belum mampu berada di kategori sangat baik sesuai dengan standar perusahaan.

4. Hasil produksi PT. Tosama Abadi Plant Nagrak belum mampu mencapai target dan meningkatnya jumlah cacat produk.
5. Rendahnya motivasi kerja pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak ?
2. Bagaimana Kinerja karyawan Pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak ?
3. Bagaimana hubungan motivasi karyawan dengan kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksud untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Tosama Abadi Plant Nagrak sebagai bahan dalam penyusunan skripsi. Adapun penelitian ini dimaksud sebagai upaya untuk menerapkan dan megembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana Motivasi Kerja pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak.
2. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak.
3. Untuk Mengetahui Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada lokasi yang diteliti, yang dapat berguna bagi pengambilan keputusan manajemen oleh pihak internal lokasi penelitian dan pihak eksternal yang terkait.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Untuk memberikan kontribusi dengan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen pada umumnya dan khususnya manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan satu hal penting bagi perusahaan yang berperan sebagai penggerak utama dalam melaksanakan seluruh rangkaian kegiatan atau aktivitas perusahaan. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik sehingga melalui manajemen sumber daya manusia. Adapun pengertian sumber daya manusia menurut para ahli, sebagai berikut:

“Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah satu ilmu atau cara bagaimana mengatur dan mengatasi masalah – masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan di dalam sebuah perusahaan” (Bintoro dan Daryanto, 2017).

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan” (Sedarmayanti, 2017).

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat” (Hasibuan, 2017).

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan, bertujuan untuk memasok suatu organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi serta jabatan yang tepat saat organisasi membutuhkannya” (Sinabela, 2018).

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu yang mengatur kegiatan pengelolaan yang meliputi perencanaan, penggerakan, dan pengendalian serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017), fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian

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

3. Pengarahan
Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
10. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
11. Pemberhentian
Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menurut Lijan Poltak Sinambela (2018), yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan
Merupakan aktivitas organisasi untuk menelaah apa yang akan dilakukan oleh SDM, bagaimana melakukannya, dan kapan melakukannya. Perencanaan

sendiri mengacu pada usaha organisasi untuk mengidentifikasi implikasi SDM pada perubahan organisasional dan pada isu bisnis utama agar mencapai tujuan organisasi.

2. Staffing
Merupakan proses ketika organisasi memastikan jumlah pekerjaan dengan kemampuan sesuai, untuk mencapai tujuan organisasi dengan kegiatan analisis kegiatan, perencanaan, rekrutmen, dan seleksi.
3. Pengembangan Sumber Daya manusia
Yaitu pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa organisasi dengan kualifikasi sesuai kebutuhan, dengan ini juga pegawai merasa keberdayaan diakui oleh perusahaan tempatnya bekerja.
4. Kompensasi dan Benefit
Merupakan pemberian balas jasa atas apa yang sudah diberikan oleh pegawai terhadap perusahaan. Kompensasi sendiri harus memegang konsep layak serta adil, agar pegawai dapat memenuhi kebutuhannya serta posisinya diakui.
5. Keamanan dan Kesehatan
Meliputi perlindungan pegawai dari kecelakaan yang diakibatkan dari pelaksanaan pekerjaan. Aspek ini penting untuk diperhatikan karena pegawai yang memiliki kesehatan yang terjaga akan lebih produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan sesuai dengan tujuan perusahaan.
6. Pegawai dan Relasi
Pegawai juga diperbolehkan untuk ber untuk berserikat dengan itu mereka merasa aman dan bebas untuk menyampaikan pendapat ketika merasakan ketika merasakan ketidakadilan.
7. Riset Sumber Daya Manusia
Agar MSDM dapat memaksimalkan SDM yang dimiliki ada baiknya mengadakan riset berkala, agar sesuai dengan kebutuhan serta menyadari kelemahan yang dimiliki.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sangadji dan Sopiah (2018), tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, produktivitas diartikan sebagai output sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap input (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu, tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional lain, agar dapat mengelola para pekerja secara lebih efektif.

Menurut Hamali (2018), menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Tujuan Sosial
Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah agar perusahaan organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional
Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mewujudkan tujuan organisasi.
3. Tujuan Fungsional
Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan individual
Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movore*, yang artinya “menggerakkan” (to move). Motivasi dapat diartikan sebagai bentuk kekuatan yang terdapat dalam diri manusia yang menyebabkan manusia tersebut untuk bertindak atau berbuat.

“Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai tujuan” (Hasibuan, 2017).

“Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja” (Sedarmayanti, 2017).

“Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan” (Hamli, 2018).

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan pendorong perilaku seseorang yang terbentuk dari faktor internal maupun eksternal, untuk melakukan suatu pekerjaan guna tercapainya suatu tujuan.

2.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut hasibuan (2017) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

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

2.2.3 Teori Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan beberapa teori mengenai motivasi menurut para ahli, yaitu:

1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Abraham Maslow (Edison, 2018), menguraikan unsur-unsur teori keseluruhan motivasi. Maslow mengenai masalah ini dengan mengedepankan teori berdasarkan hierarki kebutuhan (digambarkan dalam model piramida).

Menurut Abraham Maslow ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam satu hierarki, yaitu:

- a. *Physiological needs* (Kebutuhan fisiologi), yaitu kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan rasa aman.
- b. *Safety needs* atau *security needs*, yaitu kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan.
- c. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs*, yaitu kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan fisik dan rasa amannya.
- d. *Esteem needs* (kebutuhan harga diri), yaitu pada tingkat ini individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
- e. *Self-actualization needs*, yaitu kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

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

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer dalam (Hamali, 2018), Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu:

- a. Existence (Kebutuhan akan eksistensi), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat.
- b. Relatedness (Kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
- c. Growth (Pertumbuhan), merupakan kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif.

Berbeda dengan teori Maslow, Clayton Alderfer berasumsi bahwa dalam teori ERG terdapat hierarki yang tidak kaku, teori ERG lebih fleksibel bergantung pada kemampuan mereka memenuhi kebutuhannya.

3. Teori McClelland

Teori McClelland Menurut Gibson et.al. dalam (Edison et al, 2018) mengajukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Pada dasarnya motif seseorang ditentukan oleh tiga dari kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)
- b. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)
- c. Kebutuhan berkuasa (*need for power*)

McClelland mengemukakan jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuas kebutuhannya. Sebagai Contoh, seseorang yang mempunyai kebutuhan yang tinggi terdorong untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan, dan bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut serta menggunakan keahlian dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya.

4. Teori Dua Faktor Herzberg

Dalam (Fahmi, 2016) teori dua faktor Herzberg yaitu dikembangkannya dikenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi yaitu *Motivation factors (intrinsik)* dan *Hygiene Factors (ekstrinsik)* menurut teori ini yang dimaksud dengan *Motivation factors* adalah dalam faktor ini yang harus diingat dan dimengerti. Faktor mempengaruhi tingkat kepuasan kerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, penghargaan tanggung jawab, dan peluang untuk tumbuh. Jauh menurut Herzberg sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan tumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.

Selanjutnya yang dikenal dengan Hygiene factors adalah bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi yang kuat dalam membangun semangat kerja. Kedua motivasi ini mampu memberikan pengaruh pada pembangunan motivasi seseorang. Secara umum banyak pihak yang mengenal teori Herzberg dengan teori motivasi

Hygiene. Teori dua faktor ini menyatakan apabila kepuasan kerja dan kinerja karyawan terpenuhi dengan baik maka respon yang paling cepat dirasakan pada perbaikan mutu kerja mereka nantinya. Menurut Herzberg yang termasuk dalam hygiene faktor dan motivator faktor adalah sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. 1 Teori Dua Faktor Herzberg

Faktor Hygiene	Faktor Motivator
1. Kompensasi atau gaji (<i>Salary</i>)	Pencapaian (<i>Achievement</i>)
2. Kondisi kerja (<i>Working Condition</i>)	Pengakuan (<i>Recognition</i>)
3. Pengawasan (<i>Supervision</i>)	Bertanggung jawab (<i>Responsibility</i>)
4. Kebijakan dan administrasi perusahaan (<i>Company and Administrative Policies</i>)	Pekerjaan itu sendiri (<i>Work it self</i>)
5. Hubungan antar pribadi (<i>Interpersonal relation</i>)	Mengalami Peningkatan (<i>Advancement</i>)

2.2.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2017), 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 di muka 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 mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang dimiliki itu harus dipertahankan 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 dipengaruhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu 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 perannya dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang, faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana 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 pekerjaannya dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitasnya.
- b. Kompensasi yang memadai
Kompensasi yang merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan 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 kesehatan

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 ada 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.

2.2.5 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan negatif. berikut adalah penjelasannya:

1. Motivasi Positif (insentif positif)

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

2. Motivasi Negatif (insentif negatif)

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

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

1. Motivasi Positif, yang kadang-kadang dinamakan orang “motivasi yang mengurangi rasa cemas” (*anxiety reducing motivation*) atau “pendekatan wortel” (*the carrot approach*) dimana orang ditawarkan sesuatu yang bernilai

(misalnya imbalan berupa uang, pujian dan kemungkinan untuk menjadi karyawan tetap) apabila kinerjanya memenuhi standar yang ditetapkan.

2. Motivasi Negative, yang sering kali dinamakan orang “pendekatan tongkat pemukul” (*the stick approach*) menggunakan ancaman hukuman (teguran-teguran, ancaman akan di PHK, ancaman akan diturunkan pangkat dan sebagainya) andaikata kinerja orang bersangkutan di bawah standar.

Dengan adanya motivasi positif maupun negatif, diharapkan para pemimpin dapat memberikan dorongan positif untuk karyawan, dan diharapkan karyawan dapat terpuaskan dalam bekerja, dan bertambahnya semangat atau motivasi dalam melakukan hal yang lebih baik, serta dengan adanya motivasi negatif yang merupakan hukuman bagi siapapun yang melanggar peraturan atau standar yang ditentukan dan ditetapkan, karyawan diharapkan dapat belajar dari kesalahannya guna meningkatkan motivasi agar berusaha lebih giat dan berusaha tidak mengulangi kesalahan yang sama.

2.2.6 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam (Mangkunegara, 2017) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut:

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

Sedangkan menurut Sutrisno (2016) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja
2. Prestasi yang diraih
3. Peluang untuk maju
4. Pengakuan orang lain
5. Kemungkinan pengembangan diri
6. Tanggung jawab

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2016).

“Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu” (Prinsa, 2017).

“Kinerja adalah hasil yang ada pada suatu proses yang memberikan acuan dan ukuran selama periode tertentu yang berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya” (Edison *et al.*, 2018).

Kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan dan misi suatu organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi (Ricardianto, 2018).

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh individu atau kelompok selama periode tertentu, sebagai gambaran tentang tingkat tercapai atau tidaknya target yang menjadi tujuan perusahaan.

2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2017), yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian
Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan
Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.
3. Rancangan kerja
Rancangan kerja akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian
Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.
5. Motivasi Kerja
Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan
Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
7. Gaya Kepemimpinan
Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.
8. Budaya Organisasi
Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan Kerja
Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.
10. Lingkungan Kerja
Suasana atau kondisi tempat kerja.
11. Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

13. Disiplin Kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketetapan waktu.

Adapun 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 diatas 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) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (ability), faktor motivasi (motivation), kemampuan dan keahlian, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (performance Appraisal) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi, mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan (training), pengembangan manajemen karir dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka yang sesungguhnya (Bintoro dan Daryanto, 2017)

“Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu” (Kasmir, 2017)

“Penilaian kinerja adalah sistem manajemen formal untuk menyediakan evaluasi tentang kualitas kinerja seseorang dalam organisasi” (Edison *et al.*, 2018)

Berdasarkan pengertian dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan proses berupa pengukuran kinerja anggotanya yang dilakukan secara berkala secara tepat dan akurat.

2.3.4 Metode-Metode Penilaian Kinerja

Secara umum menurut Bintoro (2017) terdapat dua teknik cara menilai kinerja yang bisa digunakan yaitu:

- a. Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal
- b. Penilaian kinerja pada sekelompok orang

Penilaian kinerja atas seseorang secara individual tanpa membandingkannya dengan yang lainnya. Penilaian kinerja atas kelompok adalah penilaian kinerja atas seseorang dibandingkan dengan kinerja karyawan yang lainnya.

Menurut Bintoro (2017) ada beberapa teknik atau cara penilaian kinerja karyawan tunggal (individual) yaitu:

1. Grafik skala kecepatan (Graphic rating scale)
2. Memilih kecepatan yang dipaksakam (Forced choice rating)
3. Cara penilaian dengan esay (Essay appraisal techniques)
4. Daftar pengecekan kinerja (performance checklist)
5. Teknik Kejadian kritis (Critical incident technique)

2.3.5 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), indikator kinerja karyawan dibagi menjadi sebagai berikut:

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

Menurut Edison *et al.* (2018), indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Target

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

2. Kualitas

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

3. Waktu Penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4. Taat Asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi harus juga dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat di pertanggung jawabkan.

2.4 Peneliti Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan dan menjadikan penelitian tersebut sebagai bahan untuk perbandingan dan juga dijadikan acuan dalam penulisan ini. Maka peneliti merangkum hasil penelitian-penelitian terdahulu sebagai berikut:

Table 2.2 Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Akmaludin, 2020, Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Yaden Utama	Motivasi Kerja (X) independen Kinerja Karyawan (Y) Dependen	Motivasi kerja: 1. Gaji yang adil. 2. Tunjangan, Bonus. 3. Komunikasi dan Kerjasama antar bagian. 4. Keamanan tempat kerja. 5. Kebutuhan harga diri dan Citra diri. 6. Pengakuan kerja 7. Peluang untuk	Metode explanatory survey. dengan menggunakan metode kuantitatif	Hasil menunjukkan rata-rata secara empirik diperoleh rata-rata 69,16 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PT. Anugerah Yaden Utama adalah cukup Tinggi. Sedangkan pada bagian kinerja diperoleh rata-rata sebesar 55,83 sehingga disimpulkan

			<p>memiliki tanggung jawab.</p> <p>Kinerja karyawan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja. 2. Kualitas kerja. 3. Pelaksanaan tugas. 4. Tanggung jawab. 		<p>bahwa kinerja pada perusahaan tersebut rendah.</p> <p>Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 26,01% yang artinya motivasi kerja dan kinerja dikategorikan sedang.</p>
2.	<p>Maulina Zani, 2020, Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Abadi Sejati Bogor.</p>	<p>Motivasi Kerja (X) Independen</p> <p>Kinerja Karyawan (Y) Dependen</p>	<p>Motivasi kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis. 2. Kebutuhan Rasa Aman. 3. Kebutuhan Sosial, 4. Kebutuhan Penghargaan. 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri. <p>Kinerja karyawan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas. 4. Tanggung Jawab. 	<p>Metode explanatory survey. dengan menggunakan metode kuantitatif</p>	<p>Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,0760$ artinya motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat.</p> <p>Koefisien determinasi sebesar 57,76%, sisanya 68,64% dipengaruhi variabel lain. hasil uji hipotesis $t_{hitung} > t_{tabel} (7,159 > 1,99)$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang positif.</p>
3.	<p>Wismoyo Aris Munandar, 2017, Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan</p>	<p>Motivasi Kerja (X) Independen</p> <p>Kinerja Karyawan (Y) Dependen</p>	<p>Motivasi Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologi 2. Kebutuhan keamanan 3. Kebutuhan berkelompok 4. Kebutuhan akan 	<p>Menggunakan deskriptif kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional</p>	<p>Hasil koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,581 artinya hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang</p>

	pada PT. Tatius Bogor.		<p>penghargaan</p> <p>5. Kebutuhan aktualisasi diri.</p> <p>Kinerja karyawan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan Waktu. 	1.	sedang. Koefisien determinasi sebesar 33,76% dan sisanya 66,24% diketahui faktor lain yang diteliti. Hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,721 > 1,980$), maka H_0 ditolak artinya memiliki hubungan nyata.
4.	Riadi Gantina, 2020, Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Laju Lingkar Sejati.	<p>Motivasi Kerja (X) Independen</p> <p>Kinerja Karyawan (Y) Dependen</p>	<p>Motivasi Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja sesuai standar. 2. Senang bekerja. 3. Merasa berharga. 4. Bekerja keras. 5. Sedikit pengawasan 6. Semangat juang tinggi. <p>Kinerja karyawan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Pelaksanaan Tugas. 4. Tanggung Jawab. 	Metode explanatory survey. dengan menggunakan metode kuantitatif	<p>Hasil koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh hasil $r = 0,0720$ yang menunjukkan adanya hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. laju Lingkar sejati dengan tingkat korelasi kuat.</p> <p>Hasil yang diperoleh dari uji hipotesis nilai t_{hitung} ($9,1040$) $>$ t_{tabel} ($1,6883$), maka H_a diterima H_0 ditolak artinya terdapat hubungan nyata dan positif.</p>
5.	Isty Sulistiowati, 2021, Hubungan Motivasi Kerja dengan	<p>Motivasi Kerja (X) Independen</p> <p>Kinerja Karyawan</p>	<p>Motivasi Kerja: Faktor Eksternal:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi yang memadai 2. Kondisi lingkungan 	metode deskriptif kuantitatif dengan cara survey dengan	Hasil koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,025, yang artinya hubungan motivasi kerja

Kinerja Karyawan pada PT. Buana Masa Metalindo.	(Y) Dependen	kerja. 3. Peraturan yang fleksibel. 4. Supervisi yang baik. 5. Status dan tanggung jawab. Faktor internal: 1. Keinginan untuk hidup. 2. Keinginan memperoleh penghargaan. 3. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. 4. Keinginan untuk berkuasa. Kinerja karyawan: 1. Jumlah pekerjaan. 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja sama.	menggunakan kuesioner	dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif. Hasil uji korelasi rank spearman sebesar 0,703, yang menyatakan ada hubungan nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
---	-----------------	---	-----------------------	---

1. Akmaludin (2020) : pada penelitian ini memiliki persamaan pada variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan. Adapun perbedaan dalam penelitian ini yaitu pada lokasi penelitiannya.
2. Maulina Zani (2020) : pada penelitian ini memiliki persamaan pada variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan. Adapun perbedaan dalam penelitian ini yaitu lokasi penelitian dan metode penarikan sampelnya. Peneliti terdahulu menggunakan metode sensus dan sumber data nya adalah karyawan bagian kantor PT. Citra abadi Sejati.
3. Wismoyo Aris Munandar (2017) : pada penelitian ini memiliki persamaan pada variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan. Adapun perbedaan dalam penelitian yaitu lokasi penelitiannya.

4. Riadi Gantina (2020) : pada penelitian ini memiliki persamaan pada variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan. Adapun perbedaan dalam penelitian ini yaitu lokasi penelitian dan metode penarikan sampelnya. Peneliti terdahulu menggunakan metode sensus dan sumber datanya merupakan seluruh karyawan bagian penjualan pada PT. Laju Lingkar Sejati.
5. Isty Sulistiowati (2021) : pada penelitian ini memiliki persamaan pada variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan. Adapun perbedaan dalam penelitian ini yaitu lokasi penelitiannya.

2.5 Kerangka Pemikiran

Dalam mencapai keberhasilannya, organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Untuk meningkatkan kinerjanya perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawan agar mampu bekerja dengan baik, memiliki rasa tanggung jawab, serta mampu memberikan hasil yang maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan.

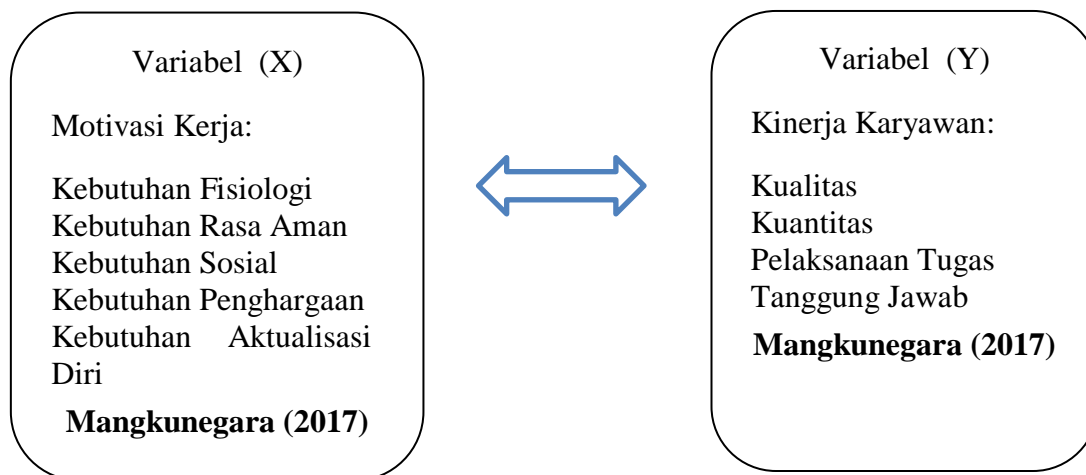
Menurut Hasibuan (2017) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi adalah keinginan yang menggerakkan atau yang mendorong seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu guna tercapainya suatu tujuan. Terdapat tingkatan kebutuhan yang dikemukakan oleh teori motivasi hierarki kebutuhan manusia Maslow dalam (Mangkunegara, 2017) diantaranya kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi.

Sedangkan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Standar pekerjaan dapat diukur melalui indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Memberikan motivasi secara optimal kepada karyawan, diyakini bahwa karyawan akan bekerja secara optimal dan memiliki kinerja yang baik, sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan maka semakin besar peluang bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Akmaludin (2019), yang melakukan penelitian dengan judul Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Yaden Utama, Maulina zani (2020), yang melakukan penelitian tentang Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan di PT. Citra Abadi Sejati Kota Bogor.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dari kerangka pemikiran di atas dapat disimpulkan dalam paradigma penelitian yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Diagram Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka berfikir yang telah diuraikan, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian Verifikatif merupakan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *explanatory survey*. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek Penelitian dalam penelitian ini adalah motivasi kerja sebagai variabel independen (X) dengan indikator kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) dengan indikator Kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak.

3.2.2 Unit Analisis

Unit yang digunakan pada penelitian ini individual, yang berupa sumber data yang diperoleh merupakan dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan bagian produksi pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak yang berjumlah 102 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penelitian ini adalah PT. Tosama Abadi Plant Nagrak yang berada di Jl. Masjid At-Taqwa No.29, Nagrak, Kecamatan Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Jawa Barat, Kode Pos 16967.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif sebagai berikut:

1. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk simbol, bilangan, dan angka pada penelitian ini data kuantitatif berupa rekapitulasi absensi karyawan dan hasil kinerja karyawan tahun 2019 sampai 2021 dan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner.
2. Data Kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara. Data kualitatif berupa informasi mengenai visi misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, serta awal mula pembentukan perusahaan.

3.3.2 Sumber Data

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

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh melalui hasil penelitian secara langsung terhadap objek yang diteliti yaitu PT. Tosama Abadi Plant Nagrak. Data primer yang dimaksud adalah hasil observasi untuk pengumpulan data juga memberikan kuesioner kepada karyawan untuk di jawabnya.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh berupa data-data dari berbagai dokumen atau laporan tertulis lainnya yang tersedia pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X)	Kebutuhan Fisiologis	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat terpenuhinya kebutuhan hidup selama bekerja di perusahaan. • Tingkat kepuasan dari apa yang didapatkan dari perusahaan. • Tingkat kepuasan dari fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. 	Ordinal
	Kebutuhan Rasa Aman	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat keamanan lingkungan di perusahaan sudah terjamin. • Tingkat kenyamanan lingkungan kerja sudah sesuai yang diharapkan. • Tingkat perlindungan dari resiko pekerjaan. 	Ordinal
	Kebutuhan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat hubungan antar rekan kerja dan atasan. • Tingkat komunikasi yang terjalin baik. • Tingkat pemberian dukungan sesama rekan kerja. 	Ordinal

	Kebutuhan Akan Penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat pemberian pujian atas prestasi kerja oleh atasan. • Tingkat komitmen atas apa yang dibebankan oleh perusahaan. • Tingkat Pemberian insentif secara adil dan merata. 	Ordinal
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat promosi yang diberikan perusahaan sebagai imbalan atas hasil kerja yang baik. • Tingkat penyelesaian pekerjaan yang kreatif dan menantang dan diakui perusahaan. 	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan tugas. • Tingkat penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. • Tingkat dari hasil kerja yang sudah sesuai dengan standar perusahaan. 	Ordinal
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat tercapainya hasil sesuai target. • Tingkat pemasukan atau kontribusi yang baik. • Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan tugas tambahan. 	Ordinal
	Pelaksanaan Tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat konsisten dalam melaksanakan pekerjaan • Tingkat ketelitian dalam bekerja. • Tingkat kecepatan dalam penyelesaian tugas. 	Ordinal
	Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat menyelesaikan pekerjaan sesuai SOP. • Tingkat komitmen untuk dapat menyelesaikan pekerjaan. 	Ordinal

		• Tingkat penyelesaian pekerjaan tanpa perintah.	
--	--	--	--

3.5 Metode Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *purposives sampling*. Menurut Sugiyono (2019) *Purposives sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan menggunakan teknik ini karena sesuai digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi.

Menurut Sugiyono (2019), bila jumlah populasi (N) diketahui, maka perhitungan sampel dapat menggunakan metode slovin yaitu:

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

Dimana :

n = Ukuran Sample

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir yaitu sebesar 5%

Jumlah populasi sebagai dasar perhitungan yang digunakan adalah 102 orang, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{102}{1 + 102(0,005)^2} = 81,274 = 81$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka ukuran besarnya sampel untuk penelitian ini adalah sebanyak 81 orang. Berikut adalah responden yang diambil dari bagian produksi pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak :

Tabel 3. 2 Penarikan Sample

Bagian/Departemen	Populasi
Machining	27
welding	27
Forming	27
Total Populasi	81

3.6 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan cara, sebagai berikut:

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan data sebagai berikut :

- a. Survey, yang dilakukan dengan cara :
 - Wawancara
Digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung dengan melakukan sesi tanya jawab dengan pihak yang memiliki wewenang sesuai dengan fenomena yang diteliti.
 - Kuesioner
yaitu menyebarkan daftar pertanyaan yang bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi mengenai motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak.
- b. Observasi, pengumpulan data melalui pengamatan secara langsung pada lokasi yang diteliti yaitu PT. Tosama Abadi Plant Nagrak.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data sekunder ini diperoleh dari PT. Tosama Abadi Plant Nagrak berupa data, serta dokumen yang berhubungan dengan objek penelitian. Data sekunder ini juga diperoleh dari referensi, buku-buku, dan sumber-sumber tertulis lainnya.

Daftar pertanyaan tersebut akan diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Menurut sugiyono (2017), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan perasaan atau pendapat responden. Berikut tabel skala *Likert*:

Tabel 3. 3 Skala Likert Motivasi Kerja

Keterangan	Inisial	Skala
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. 4 Skala Likert Kinerja Karyawan

Keterangan	Inisial	Skala
Selalu	SL	5
Sering	SR	4
Kadang-Kadang	KK	3
Pernah	P	2
Tidak Pernah	TP	1

Sumber : Sugiyono 2017

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) adalah target derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk mencari validitas sebuah item maka, kolom yang dilihat yaitu kolom corrected item-Total Correlation pada tabel item-total Statistic hasil pengolahan data dengan menggunakan Statistical Program For Social Science (SPSS), kriteria penilaian uji validitas adalah sebagai berikut:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item kuesioner tersebut dikatakan tidak valid.

Untuk mencari nilai koefisien, maka peneliti menggunakan rumus pearson product moment sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Nilai koefisien pearson

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum Y$ = Jumlah nilai dalam distribusi Y

$\sum XY$ = jumlah hasil antara variabel X dan variabel Y

Metode yang digunakan dalam menguji validitas pada penelitian ini adalah *product moment* untuk menghitung validitas dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) df (n-2) dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,361, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Apabila r hitung $>$ rtabel maka dinyatakan valid
- b) Apabila r hitung $<$ rtabel maka dinyatakan tidak valid

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS 26. Uji validitas dilakukan terhadap 30 responden. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No	Item	rhitung	rtabel	Keterangan	Kesimpulan
1	X1	0,596	0,361	rhitung>rtabel	Valid
2	X2	0,668	0,361	rhitung>rtabel	Valid
3	X3	0,664	0,361	rhitung>rtabel	Valid
4	X4	0,711	0,361	rhitung>rtabel	Valid
5	X5	0,603	0,361	rhitung>rtabel	Valid
6	X6	0,453	0,361	rhitung>rtabel	Valid
7	X7	0,528	0,361	rhitung>rtabel	Valid
8	X8	0,371	0,361	rhitung>rtabel	Valid
9	X9	0,657	0,361	rhitung>rtabel	Valid
10	X10	0,668	0,361	rhitung>rtabel	Valid
11	X11	0,620	0,361	rhitung>rtabel	Valid
12	X12	0,492	0,361	rhitung>rtabel	Valid
13	X13	0,649	0,361	rhitung>rtabel	Valid
14	X14	0,700	0,361	rhitung>rtabel	Valid
15	X15	0,686	0,361	rhitung>rtabel	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja dengan kriteria r tabel 0,361 dari 15 pernyataan, diketahui bahwa seluruh instrumen pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Item	rhitung	rtabel	Keterangan	Kesimpulan
1	X1	0,599	0,361	rhitung>rtabel	Valid
2	X2	0,728	0,361	rhitung>rtabel	Valid
3	X3	0,616	0,361	rhitung>rtabel	Valid
4	X4	0,380	0,361	rhitung>rtabel	Valid
5	X5	0,610	0,361	rhitung>rtabel	Valid
6	X6	0,721	0,361	rhitung>rtabel	Valid
7	X7	0,521	0,361	rhitung>rtabel	Valid
8	X8	0,668	0,361	rhitung>rtabel	Valid
9	X9	0,492	0,361	rhitung>rtabel	Valid
10	X10	0,735	0,361	rhitung>rtabel	Valid
11	X11	0,706	0,361	rhitung>rtabel	Valid
12	X12	0,628	0,361	rhitung>rtabel	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan dengan kriteria r tabel 0,361 dari 12 pernyataan, diketahui bahwa seluruh instrumen pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

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, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, alat untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*.

- Hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel atau konsisten'
- Hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel atau tidak konsisten.

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

Keterangan:

r_i = Nilai reliabilitas.

k = Jumlah item.

$\sum S_i^2$ = Jumlah varian tiap-tiap skor.

$\sum S_t^2$ = varian total.

Tabel 3. 7 Kriteria Penilaian Pada Uji Reliabilitas (alpha Cronbach's)

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

Sumber: Sugiyono 2017

Pengujian reliabilitas instrumen variabel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan ketentuan dianggap reliabilitas jika nilainya lebih dari 0,6.

- a. Uji Reliabilitas variabel motivasi kerja dengan menggunakan 5 indikator yang dijabarkan melalui 15 instrumen pernyataan menggunakan perhiyungan program SPSS 26, hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikutnya:

Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.886	15

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel di atas, nilai Cronbach's alpha variabel motivasi kerja sebesar $0.886 \geq 0,60$ yang artinya instrumen variabel motivasi kerja sangat reliabel atau konsisten.

Uji Reliabilitas variabel kinerja karyawan dengan menggunakan 4 indikator yang dijabarkan melalui 12 pernyataan menggunakan perhitungan program SPSS 26. Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 9 Tabel Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.899	12

Sumber: Data Primer, Diolah SPSS 2022

Berdasarkan tabel di atas, nilai Cronbach's alpha variabel motivasi kerja sebesar $0.899 \geq 0,60$ yang artinya instrumen variabel kinerja karyawan sangat reliabel atau konsisten.

3.8 Metode Pengolahan Data atau Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden terhadap penerapan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, maka digunakan metode deskriptif guna mempermudah memahami data. Analisis deskriptif adalah statik yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami.

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

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

Tabel 3. 10 Interpretasi Nilai

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat Tidak setuju/Sangat Buruk/Sangat rendah
21% - 40%	Tidak setuju/Buruk/Rendah
41% - 60%	Kurang Setuju/Cukup/Sedang
61% - 80%	Setuju/Baik/Kuat
81% - 100%	Sangat Setuju/Sangat Baik/Sangat Kuat

3.8.2 Analisis kuantitatif

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

1. Analisis Korelasi Rank Spearman

Analisis koefisien korelasi *Rank Spearman* digunakan untuk mengetahui seberapa tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antar variabel X (Motivasi) dan variabel Y (Kinerja) dengan menggunakan rumus menurut Sugiyono (2017) sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2-1)}, \text{ dimana } \sum d_i^2 = \sum [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

Keterangan:

r_s = nilai korelasi rank spearman

n = ukuran sampel

R = ranking

d_i = selisih dari ranking ke-1

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

Tabel 3. 11 Interpretasi Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

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

Sumber: Sugiyono (2017)

2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2017)

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

rs^2 = Koefisien Korelasi

3. Uji hipotesis koefisien korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukannya uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t menurut sugiyono (2017), rumusnya:

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

Keterangan :

T_h = Nilai t hitung.

r = Koefisien korelasi.

r^2 = Koefisien determinasi.

n = Jumlah sampel.

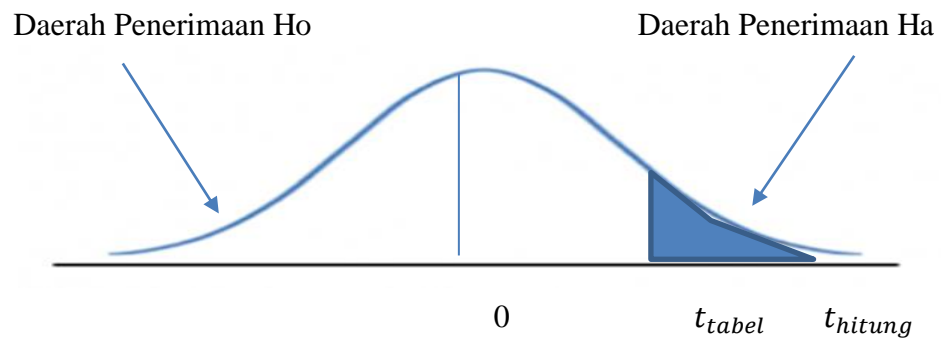
Dari perhitungan t_{hitung} maka kriteria hasil pengujian hipotesis peneliti merumuskan dua hipotesis, yaitu:

$H_0 : \rho \leq 0$, yaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$, yaitu terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

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

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



Gambar 3.1 Kurva Pengujian Hipotesis Koefisien Korelasi

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan

PT. Tosama Abadi atau TSM merupakan perusahaan menengah yang bergerak di bidang industri manufaktur yang berdiri pada tahun 1988. H. Toyib Samadi SE., MM selaku *Founder* dan *President director* PT. Tosama Abadi memberanikan diri dalam mendirikan usahanya hanya berbekal pengalaman di salah satu subkon PT. Toyota Astra Motor selama 4 tahun. Mulanya TSM hanya memproduksi komponen interior untuk otomotif yang berbahan dasar kawat, tetapi pada saat ini TSM sudah banyak memproduksi komponen lainnya, diantaranya seperti bracket inner, hinge, clip, Shaft Visior, dan wire frame assy visor.

PT. Tosama Abadi memiliki tujuan untuk membuat kontribusi besar dalam meningkatkan lokalisasi khususnya manufaktur dengan komitmen untuk membuat “Pelanggan Senang” terhadap produk kami. Pada saat ini PT. Tosama Abadi memiliki 4 plant diantaranya plant Cijantung (1988), plant Nagrak (1988), Plant Cikarang (2012), dan plant Karawang (2019).

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

PT. Tosama Abadi sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan komponen otomotif, memiliki visi dan misi. Berikut adalah visi dan misinya:

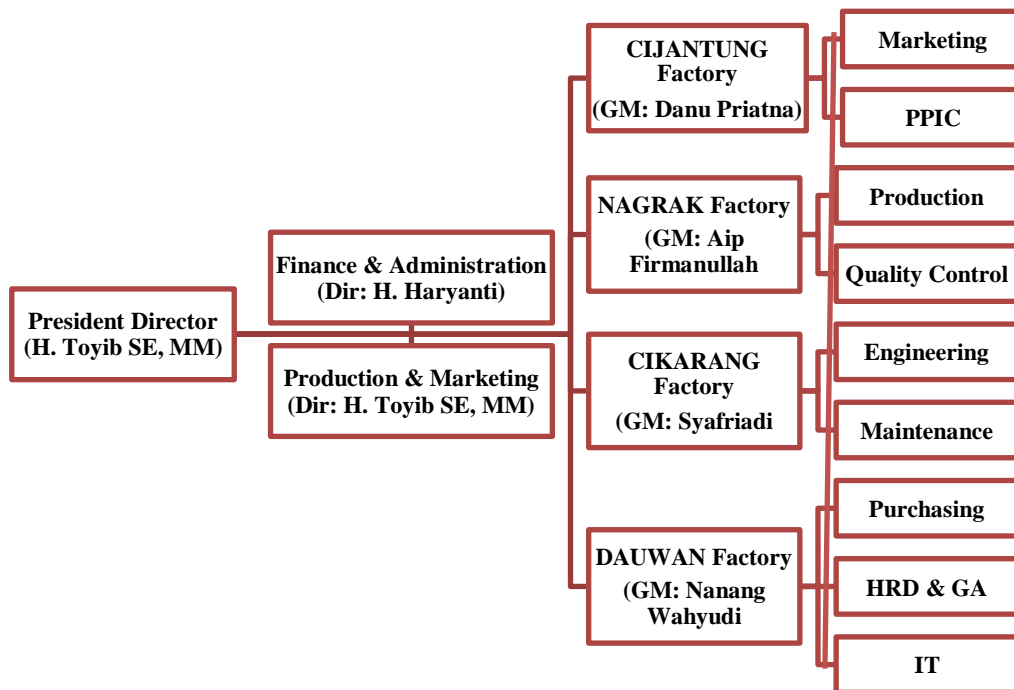
1. Visi Perusahaan

Menjadi bagian manufaktur kelas regional (Press, welding dan Machining) dan spesialis kreasi pembentukan kawat dengan melengkapi teknologi, keselamatan, akurat, pengiriman tepat waktu dengan harga bersaing.

2. Misi Perusahaan

- 1) Memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan sebagai prioritas utama.
- 2) Penguasaan teknologi dengan menggunakan sumber daya manusia yang terampil, ramah, dan berdisiplin tinggi.

4.1.3 Struktur Organisasi



Sumber: PT. Tosama Abadi Plant Nagrak, 2022.

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Tosama Abadi PLant Nagrak.

Berikut merupakan uraian-uraian tugas para karyawan setiap divisi di PT. Tosama Abadi:

1. Presiden direktur yaitu menyusun strategi dan visi misi untuk perusahaan, menjalin hubungan kerjasama, hubungan bisnis dan kemitraan strategis dengan berbagai perusahaan, bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan.
2. Direktur yaitu memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer) atau wakil direktur, menyetujui anggaran tahunan perusahaan, menentukan dan memilih staf-staf yang membantu dalam perusahaan.
3. General Manager yaitu mengelola operasional harian perusahaan, merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan, dan menganalisis semua aktivitas bisnis, mengelola perusahaan sesuai dengan visi, misi perusahaan, memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawan.
4. HRD yaitu melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja, pengembangan evaluasi karyawan, membuat sistem Human resource yang efektif dan efisien, menyusun surat perjanjian kerja dan membuat kontrak kerja karyawan.

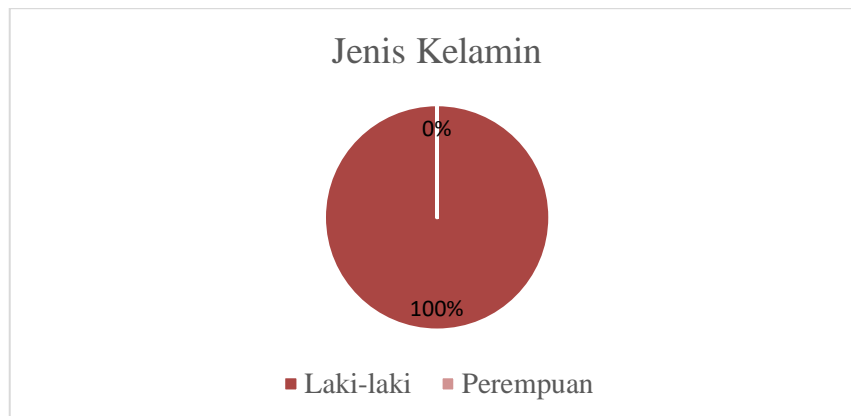
5. PPIC yaitu bertanggung jawab atas pengiriman barang, memutuskan penugasan driver untuk pengiriman, menetapkan lembur driver, dan untuk mendukung pencapaian target pengiriman.
6. IT yaitu mencakup pengecekan hingga memperbaharui sistem operasi dan aplikasi yang dijalankan oleh pengguna, melakukan *backup* secara berkala terhadap semua data perusahaan, memastikan bahwa setiap aplikasi yang digunakan bisa berjalan dengan baik.
7. QC yaitu mencakup monitoring, uji-tes dan memeriksa semua proses produksi, meneliti produk dari awal sampai akhir proses produksi.
8. Engineering yaitu mencakup memastikan proses produksi berjalan dengan lancar, melakukan pengawasan teknis, melakukan pengecekan secara rutin dan berkala.
9. Purchasing yaitu mencakup penyusunan daftar pengadaan barang dan jasa di perusahaan, melakukan analisis Total cost Of Ownership.

4.1.4 Profil Responden

Dalam penelitian ini profil responden terdiri dari 4 kriteria, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Untuk mendapatkan data yang diperlukan melibatkan 81 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut hasil data responden yang merupakan karyawan bagian produksi PT. Tosama Abadi Plant Nagrak :

1. Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin :



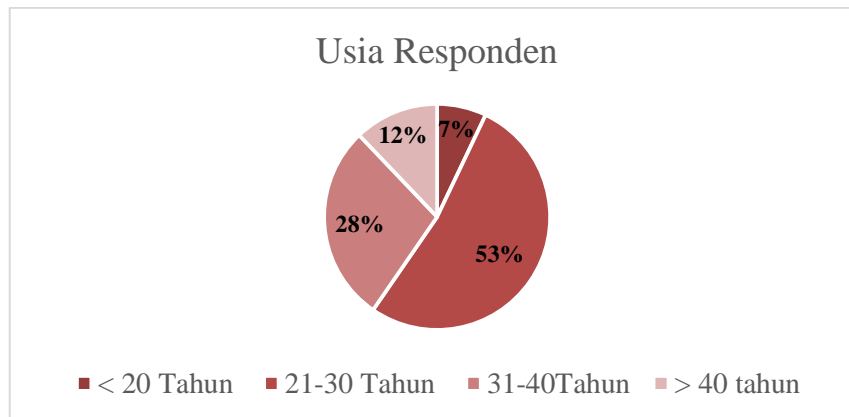
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Gambar 4. 2 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan jenis kelamin.

Berdasarkan gambar jenis kelamin responden diatas, menunjukkan bahwa sebanyak 81 karyawan bagian produksi PT. Tosama Abadi Plant Nagrak berjenis kelamin laki-laki.

2. Usia

Berikut ini merupakan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan usia :



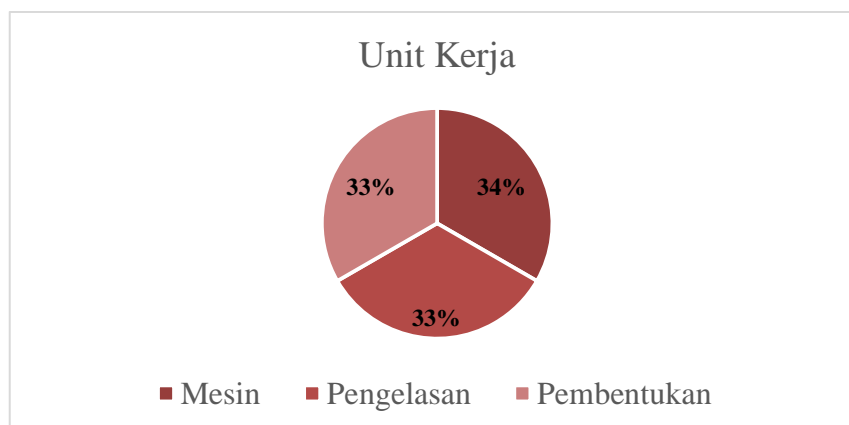
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Gambar 4. 3 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan karakter usia responden diatas, dari jumlah 81 orang karyawan PT. Tosama Abadi Plant Nagrak, menunjukkan bahwa responden yang berusia < 20 tahun adalah 7%, responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 53%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 28% dan responden yang berusia > 40 tahun sebanyak 12%. Dapat disimpulkan mayoritas responden pada penelitian ini berusia 21 – 30 tahun.

3. Unit Kerja

berikut ini merupakan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan unit kerja :



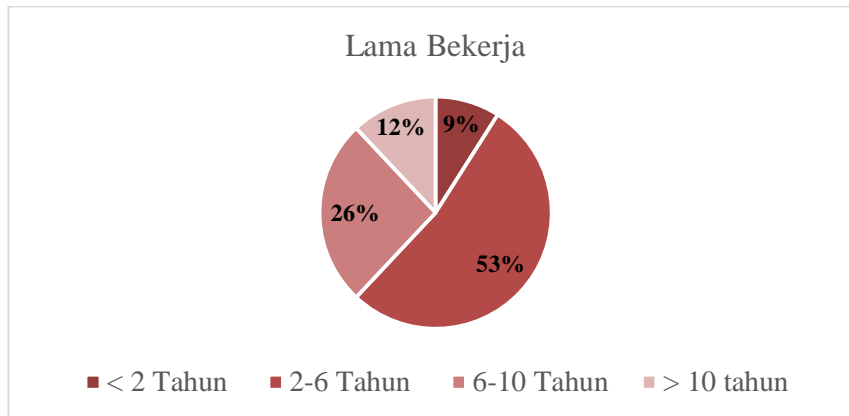
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Gambar 4. 4 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Unit Kerja.

Berdasarkan gambar karakteristik responden berdasarkan unit kerja, dengan jumlah 81 orang karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini 34% responden bekerja pada unit mesin, 33% bekerja pada unit

pengelasan dan 33% responden bekerja pada unit pembentukan. Dapat disimpulkan pada penelitian ini memiliki jumlah responden sama rata dengan tingkat persentase 33% atau sebanyak 27 orang responden di setiap unitnya.

4. Lama Bekerja



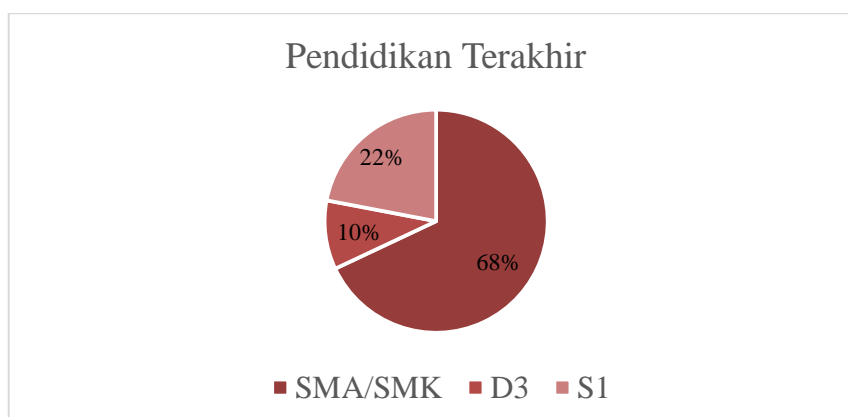
Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Gambar 4. 5 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Lama Bekerja.

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, dari 81 orang karyawan yang menjadi responden. Sebanyak 9% responden memiliki lama bekerja < 2 tahun, sebanyak 53% responden memiliki lama kerja 2 – 6 tahun, sebanyak 26% responden memiliki lama bekerja 6 – 10 tahun dan 12% responden yang memiliki lama bekerja >10 tahun. Dapat disimpulkan mayoritas lama bekerja responden pada penelitian ini selama 2 – 6 tahun dengan tingkat persentase 53% atau sebanyak 43 orang.

5. Pendidikan Terakhir

Berikut ini merupakan gambar yang menggambarkan responden berdasarakan pendidikan terakhir :



Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Gambar 4. 6 Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Berdasarkan gambar pendidikan terakhir diatas, dari 81 orang karyawan yang menjadi responden. Menunjukkan bahwa 68% karyawan memiliki pendidikan terakhir tingkat SMA/SMK, 10% karyawan memiliki pendidikan terakhir tingkat D3 dan 22% karyawan memiliki pendidikan terakhir tingkat strata 1 atau S1. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden pada penelitian ini memiliki pendidikan tingkat SMA/SMK dengan persentase 68% atau sebanyak 55 orang.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskriptifkan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak. Dengan motivasi kerja sebagai variabel X dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian kinerja karyawan sebagai variabel Y dengan indikator kuantitas, kualitas, pelaksanaan tugas, dan tanggungjawab.

1. Motivasi Kerja pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak

Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 81 responden. Berikut merupakan hasil tanggapan responden yang diuraikan pada tabel dibawah ini:

1) Kebutuhan Fisiologis

Tabel 4. 1 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	18,52
Setuju	4	45	180	55,56
Kurang Setuju	3	11	33	13,58
Tidak Setuju	2	9	18	11,11
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,23
Jumlah		81	307	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 18,52%, responden yang menjawab setuju sebanyak 45 orang

dengan persentase 55,56%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 13,58%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 11,11% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1,23%.

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{307}{405} \times 100 = 75,80\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan responden mengenai gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan adalah 75,80% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 2 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan hidup"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	75	20,99
Setuju	4	44	176	54,32
Kurang Setuju	3	11	33	13,58
Tidak Setuju	2	9	18	11,11
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	312	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 20,99%, responden yang menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan persentase 54,32%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 13,58% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 11,11%.

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{312}{405} \times 100 = 77,04\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan responden mengenai gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan hidup adalah 77,04% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 3 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Karyawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	18,52
Setuju	4	37	148	45,68
Kurang Setuju	3	12	36	14,81
Tidak Setuju	2	15	30	18,52
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2,47
Jumlah		81	291	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 18,52%, responden yang menjawab setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 45,68%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 14,81%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 18,52% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,47%.

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{291}{405} \times 100 = 71,85\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan responden mengenai karyawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan adalah 71,85% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Kondisi lingkungan kerja cukup aman"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	38,27
Setuju	4	29	116	35,80
Kurang Setuju	3	9	27	11,11
Tidak Setuju	2	12	24	14,81
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	322	100

Sumber Data: Data Primer, Diolah 22

Berdasarkan hasil jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang dengan persentase 38,27%, responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang dengan persentase 35,80% dan responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 11,11% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 14,81%.

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{322}{405} \times 100 = 79,51\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan responden mengenai kondisi lingkungan kerja cukup aman adalah 79,51% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Karyawan nyaman bekerja di kantor dengan fasilitas yang tersedia"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	33,33
Setuju	4	33	132	40,47
Kurang Setuju	3	10	30	12,35
Tidak Setuju	2	8	16	9,88
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3,70
Jumlah		81	316	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju sebanyak 27 orang dengan persentase 33,33%, responden yang menjawab setuju sebanyak 33 orang dengan persentase 40,477%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 12,35%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 9,88% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 orang dengan persentase 3,70%.

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{316}{405} \times 100 = 78,02\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan responden mengenai karyawan nyaman bekerja di kantor dengan fasilitas yang tersedia adalah 78,02% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan sudah aman dan memadai untuk digunakan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	40	200	49,38
Setuju	4	18	72	22,22
Kurang Setuju	3	8	24	9,88
Tidak Setuju	2	15	30	18,52
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	326	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang dengan persentase 49,38%, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 22,22%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 9,88% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 18,52%.

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{326}{405} \times 100 = 80,49\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan responden mengenai perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan sudah aman dan memadai untuk digunakan adalah 80,49% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

3) Kebutuhan Sosial

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Hubungan Kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	19,75
Setuju	4	26	104	31,10
Kurang Setuju	3	17	51	20,99
Tidak Setuju	2	20	40	24,69
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2,47
Jumlah		81	277	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan

persentase 19,75%, responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang dengan persentase 31,10%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang dengan persentase 20,99%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 20 orang dengan persentase 24,69% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,47%.

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{227}{405} \times 100 = 68,40\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan mengenai hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku adalah 68,40% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Hubungan kerja sesama rekan kerja di perusahaan baik"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	14	70	17,28
Setuju	4	21	84	25,93
Kurang Setuju	3	19	57	23,46
Tidak Setuju	2	25	50	30,86
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2,47
Jumlah		81	263	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 17,28%, responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 25,93%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang dengan persentase 3,46%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 25 orang dengan persentase 30,86% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,47%.

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{263}{405} \times 100 = 64,94\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan responden mengenai hubungan kerja sesama rekan kerja di perusahaan baik adalah 64,94% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Rekan kerja saya membantu saya jika saya membutuhkan bantuan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	25,93
Setuju	4	37	148	45,68
Kurang Setuju	3	10	30	12,53
Tidak Setuju	2	11	22	13,58
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	2,47
Jumlah		81	307	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang dengan persentase 25,93%, responden yang menjawab setuju sebanyak 37 orang dengan persentase 45,68%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 12,53%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 13,58% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase 2,47%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil tanggapan responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan} = \frac{307}{405} \times 100 = 75,80\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan responden mengenai rekan kerja saya membantu jika saya membutuhkan bantuan adalah 75,80% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

4) Kebutuhan Penghargaan

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	19,75
Setuju	4	43	172	53,09
Kurang Setuju	3	12	36	14,81
Tidak Setuju	2	10	20	12,35
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	308	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 19,75%, responden yang menjawab setuju sebanyak 43 orang dengan persentase 53,09%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang dengan persentase 14,81% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 12,35%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil tanggapan responden}}{\text{skor tertinggi responden}}$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{308}{405} \times 100 = 76,05\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi adalah 76,05% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Karyawan bekerja keras untuk mendapatkan kinerja yang baik untuk perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	22,22
Setuju	4	25	100	30,86
Kurang Setuju	3	23	69	28,40
Tidak Setuju	2	14	28	17,28
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,23
Jumlah		81	288	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang dengan persentase 22,22%, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 dengan persentase 30,86%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang dengan persentase 28,40%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 17,28% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1,23%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil tanggapan responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{288}{405} \times 100 = 71,11\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan responden mengenai karyawan bekerja keras untuk mendapatkan kinerja yang baik untuk perusahaan adalah 71,11% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Karyawan mendapatkan pujian dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	19,75
Setuju	4	40	160	49,38
Kurang Setuju	3	16	48	19,75
Tidak Setuju	2	8	16	9,88
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,23
Jumlah		81	305	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 19,75%, responden yang menjawab setuju sebanyak 40 orang dengan persentase 49,38%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 19,75%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 orang dengan persentase 9,88% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase 1,23%.

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{305}{405} \times 100 = 75,31\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan responden mengenai karyawan mendapatkan pujian dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan adalah 75,31% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

5) Kebutuhan aktualisasi Diri

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	16,05
Setuju	4	44	176	54,32
Kurang Setuju	3	14	42	17,28
Tidak Setuju	2	10	20	12,35
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	303	100%

Sumber: Data Prime, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang dengan

persentase 16,05%, responden yang menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan persentase 54,32%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang dengan persentase 17,28% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 orang dengan persentase 12,35%.

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{303}{405} \times 100 = 74,81\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi adalah 74,81% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	16	80	19,75
Setuju	4	45	180	55,56
Kurang Setuju	3	9	27	11,11
Tidak Setuju	2	11	22	13,58
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	309	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase 19,75%, responden yang menjawab setuju sebanyak 45 orang dengan persentase 55,56%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase 11,11% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 11,11%.

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{309}{405} \times 100 = 76,30\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan responden mengenai karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan adalah 76,30% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Motivasi yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah	Skor	Persentase
------------	------	--------	------	------------

		Responden	Total	(%)
Sangat Setuju	5	15	75	18,52
Setuju	4	44	176	54,32
Kurang Setuju	3	11	33	13,58
Tidak Setuju	2	11	22	13,58
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		81	306	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang dengan persentase 18,52%, responden yang menjawab setuju sebanyak 44 orang dengan persentase 54,322%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 13,58% dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang dengan persentase 13,58%.

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

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{306}{405} \times 100 = 75,56\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan responden mengenai motivasi yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja adalah 75,56% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 16 Hasil Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

NO	Instrumen Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
Kebutuhan Fisiologis			
1.	Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan.	75,80	74,90
2.	Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.	77,04	
3.	Karyawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan perusahaan.	71,85	
Kebutuhan Rasa Aman			
1.	Kondisi lingkungan kerja cukup aman.	79,51	79,34
2.	Karyawan merasa nyaman bekerja di kantor dengan fasilitas yang tersedia.	78,02	
3.	Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan sudah aman dan memadai untuk digunakan.	80,49	
Kebutuhan Sosial			
1.	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku.	68,40	71,23
2.	Hubungan kerja sesama rekan kerja di perusahaan baik.	64,94	
3.	Rekan kerja saya membantu saya jika saya	75,80	

	mempunyai bantuan.		
Kebutuhan Penghargaan			
1.	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.	76,05	74,16
2.	Karyawan bekerja keras untuk mendapatkan kinerja yang baik untuk perusahaan.	71,11	
3.	Karyawan mendapatkan pujian dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan.	75,31	
Kebutuhan Aktualisasi Diri			
1.	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.	74,81	75,56
2.	Karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan	76,30	
3.	Motivasi yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.	75,56	
Jumlah Rata-rata		75,04	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 75,04%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak dalam kategori baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kebutuhan rasa aman dengan persentase 79,34%. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada kebutuhan sosial dengan persentase 71,23%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan sudah aman dan memadai untuk digunakan dengan persentase sebesar 80,49%. Sedangkan sub indikator tanggapan responden yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu Hubungan kerja sesama rekan kerja di perusahaan baik dengan persentase 64,93%.

Tabel 4. 17 Hasil Statistik Variabel Motivasi Kerja

Statistics

MOTIVASI KERJA

N	Valid	81
	Missing	0
Mean		56.02
Median		58.00
Mode		58
Std. Deviation		9.419
Variance		88.724
Range		45
Minimum		30
Maximum		75
Sum		4538

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa Rata-rata motivasi kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 56,02 dengan range 45 dan total skor 4.538. maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata retoritis sebagai berikut:

Skor Teoritis :

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

$$\text{skor teoritis (x)} = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa rata-rata empirik sebesar 56,02 dan skor teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor retoritis, dengan nilai 56,02 > 45. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas instrumen pernyataan pada variabel motivasi kerja karyawan baik.

2. Kinerja Karyawan PT. Tosama Abadi Plant Nagrak

Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 81 responden. Berikut merupakan hasil tanggapan responden yang diuraikan pada tabel dibawah ini:

1) Kualitas

Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	62	80	19,75
Sering	4	42	168	51,58
Kadang-Kadang	3	14	42	17,28
Pernah	2	9	18	11,11
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		81	308	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang memperoleh hasil jawaban selalu sebanyak 62 orang dengan persentase 19,75%, responden yang memperoleh hasil jawaban sering sebanyak 42 orang dengan persentase 51,58%, responden yang memperoleh hasil jawaban kadang-kadang sebanyak 14 orang dengan persentase 17,28%, dan responden yang memperoleh hasil jawaban pernah sebanyak 9 orang dengan persentase 11,11%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil tanggapan responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{308}{405} = 76,05\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan responden mengenai karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan adalah 76,05% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 19 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	12	60	14,81
Sering	4	47	168	58,02
Kadang-Kadang	3	14	42	17,28
Pernah	2	8	18	9,88
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		81	306	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang memperoleh hasil jawaban selalu sebanyak 12 orang dengan persentase 14,81%, responden yang memperoleh nilai jawaban sering sebanyak 47 orang dengan persentase 58,02%, responden yang memperoleh hasil jawaban kadang-kadang sebanyak 14 orang dengan persentase 17,28% dan responden yang memperoleh hasil jawaban pernah sebanyak 8 orang dengan persentase 9,88%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil tanggapan responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{306}{405} \times 100 = 75,56\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan responden mengenai karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik adalah 75,56% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 20 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Karyawan dalam bekerja menghasilkan pekerjaan yang berkualitas"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	18	85	22,22
Sering	4	40	164	49,38
Kadang-Kadang	3	14	41	17,28
Pernah	2	9	18	9,88
Tidak Pernah	1	0	0	0

Jumlah	81	310	100
--------	----	-----	-----

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang memperoleh hasil jawaban selalu sebanyak 18 orang dengan persentase 22,22%, responden yang memperoleh hasil jawaban sering sebanyak 40 orang dengan persentase 49,38%, responden yang memperoleh hasil jawaban kadang-kadang sebanyak 14 orang dengan persentase 17,28% dan responden yang memperoleh hasil jawaban pernah sebanyak 9 orang dengan persentase 9,88%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil tanggapan responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{310}{405} \times 100 = 76,54\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan responden mengenai karyawan dalam bekerja menghasilkan pekerjaan yang berkualitas adalah 76,54% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

2) Kualitas

Tabel 4. 21 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "karyawan selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (5)
Selalu	5	7	35	8,64
Sering	4	20	80	24,69
Kadang-Kadang	3	36	108	44,44
Pernah	2	18	36	22,22
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		81	259	100

Sumber : Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang memperoleh hasil jawaban selalu sebanyak 7 orang dengan persentase 8,64%, responden yang memperoleh hasil jawaban sering sebanyak 20 orang dengan persentase 24,69%, responden yang memperoleh kadang-kadang sebanyak 36 orang dengan persentase 44,44% dan responden yang memperoleh hasil jawaban pernah sebanyak 18 orang dengan persentase 22,22%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil tanggapan responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{259}{405} \times 100 = 63,95\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan responden mengenai karyawan selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan adalah 63,95% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 22 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Tingkat pencapaian pekerjaan yang dihasilkan karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	19	95	23,46
Sering	4	31	80	38,27
Kadang-Kadang	3	17	108	20,99
Pernah	2	12	36	14,81
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		81	294	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang memperoleh hasil jawaban selalu sebanyak 19 orang dengan persentase 23,46%, responden yang memperoleh hasil jawab sering sebanyak 31 orang dengan persentase 38,27%, responden yang memperoleh hasil jawaban kadang-kadang sebanyak 17 orang dengan persentase 20,99% dan responden yang memperoleh hasil jawaban pernah sebanyak 12 orang dengan persentase 14,81%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor tertinggi hasil tanggapan responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{294}{405} \times 100 = 73,09\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan responden mengenai tingkat pencapaian pekerjaan yang dihasilkan karyawan sudah sesuai dengan yang diharapkan pimpinan adalah 73,09% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	23	115	22,40
Sering	4	34	136	41,98
Kadang-Kadang	3	13	39	16,05
Pernah	2	11	22	13,58
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		81	312	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang memperoleh hasil jawaban selalu sebanyak 23 orang dengan persentase 22,40%, responden yang memperoleh hasil jawaban sering sebanyak 34 orang dengan persentase 41,98%, responden yang memperoleh hasil jawaban kadang-kadang sebanyak 13 orang dengan persentase 16,05% dan responden yang memperoleh hasil jawaban pernah sebanyak 11 orang dengan persentase 13,58%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor total hasil tanggapan responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{312}{405} \times 100 = 77,04\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan adalah 77,04% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

3) Pelaksanaan Tugas

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	8	40	9,88
Sering	4	46	184	56,79
Kadang-Kadang	3	19	57	23,46
Pernah	2	8	16	9,88
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		81	297	100

Sumber :Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang memperoleh hasil jawaban selalu sebanyak 8 orang dengan persentase 9,88%, responden yang memperoleh hasil jawaban sering sebanyak 46 orang dengan persentase 56,79%, responden yang memperoleh hasil jawaban kadang-kadang sebanyak 19 orang dengan persentase 23,46% dan responden yang memperoleh hasil jawaban pernah sebanyak 8 orang dengan persentase 9,88%

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor tertinggi hasil tanggapan responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{297}{405} \times 100 = 73,33\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan responden mengenai karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaan adalah 73,33% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar mendapatkan hasil maksimal"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	23	115	28,40
Sering	4	30	120	37,04
Kadang-Kadang	3	19	57	23,46
Pernah	2	9	18	11,11
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		81	310	100

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang memperoleh hasil jawaban selalu sebanyak 23 orang dengan persentase 28,40%, responden yang memperoleh hasil jawaban sering sebanyak 30 orang dengan persentase 37,04%, responden yang memperoleh hasil jawaban kadang-kadang sebanyak 19 orang dengan persentase 23,46% dan responden yang memperoleh hasil jawaban pernah sebanyak 9 orang dengan persentase 11,11%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor tertinggi hasil tanggapan responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{310}{405} \times 100 = 76,54\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan responden mengenai karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar mendapatkan hasil maksimal adalah 76,54% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	14	70	17,28
Sering	4	46	184	56,79
Kadang-Kadang	3	13	39	16,05
Pernah	2	7	14	8,64
Tidak Pernah	1	1	1	1,23
Jumlah		81	308	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang memperoleh hasil jawaban selalu sebanyak 14 orang dengan persentase 17,28%, responden yang memperoleh hasil jawaban sering sebanyak 46 orang dengan persentase 56,79%, responden yang memperoleh hasil jawaban kadang-kadang sebanyak 13 orang dengan persentase 16,05%, responden yang memperoleh hasil jawaban pernah

sebanyak 7 orang dengan persentase 8,64% dan responden yang memperoleh hasil jawaban tidak pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 1,23%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor tertinggi hasil tanggapan responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{308}{405} \times 100 = 76,05\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan responden mengenai karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan adalah 76,05% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

4) Tanggung Jawab

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	22	110	27,16
Sering	4	38	152	46,91
Kadang-Kadang	3	8	24	9,88
Pernah	2	12	24	14,81
Tidak Pernah	1	1	1	1,23
Jumlah		81	311	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang memperoleh hasil jawaban selalu sebanyak 22 orang dengan persentase 27,16%, responden yang memperoleh hasil jawaban sering sebanyak 38 orang dengan persentase 46,91%, responden yang memperoleh jawaban kadang-kadang sebanyak 8 orang dengan persentase 9,88%, responden yang memperoleh jawaban pernah sebanyak 12 orang dengan persentase 14,81% dan responden yang memperoleh hasil jawaban tidak pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 1,23%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor tertinggi hasil tanggapan responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{311}{405} \times 100 = 76,79\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan responden mengenai karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan adalah 76,79% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Karyawan bekerja sesuai dengan SOP Perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Selalu	5	24	120	29,63
Sering	4	38	152	46,91
Kadang-Kadang	3	10	30	12,35
Pernah	2	7	14	8,64
Tidak Pernah	1	2	2	2,47
Jumlah		81	318	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang memperoleh hasil jawaban selalu sebanyak 24 orang dengan persentase 29,63%, responden yang memperoleh hasil jawaban sering sebanyak 38 orang dengan persentase 46,91%, responden yang memperoleh jawaban kadang-kadang sebanyak 10 orang dengan persentase 12,35%, responden yang memperoleh jawaban pernah sebanyak 7 orang dengan persentase 8,46% dan responden yang memperoleh hasil jawaban tidak pernah sebanyak 2 orang dengan persentase 2,47%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor tertinggi hasil tanggapan responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{318}{405} \times 100 = 78,52\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan responden mengenai karyawan bekerja sesuai dengan SOP perusahaan adalah 78,52% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan "Karyawan tidak perlu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	34	170	41,98
Sering	4	31	124	58,27
Kadang-Kadang	3	9	27	11,11
Pernah	2	6	12	7,41
Tidak Pernah	1	1	1	1,23
Jumlah		81	334	100%

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang memperoleh hasil jawaban selalu sebanyak 34 orang dengan persentase 41,98%, responden yang memperoleh hasil jawaban sering sebanyak 31 orang dengan persentase 58,27%, responden yang memperoleh jawaban kadang-kadang sebanyak 9 orang dengan persentase 11,11%, responden yang memperoleh jawaban pernah sebanyak 6 orang

dengan persentase 7,41% dan responden yang memperoleh hasil jawaban tidak pernah sebanyak 1 orang dengan persentase 1,23%.

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{skor tertinggi hasil tanggapan responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{334}{405} \times 100 = 82,47\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, total tanggapan responden mengenai karyawan tidak perlu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan adalah 82,47% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 30 Hasil Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

NO	Instrumen Pernyataan	Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Perindikator (%)
Kualitas			
1.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.	76,05	76,05
2.	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik.	75,56	
3.	Karyawan dalam bekerja menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.	76,54	
Kuantitas			
1.	Karyawan selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.	63,95	71,36
2.	Tingkat pencapaian pekerjaan yang dihasilkan sudah sesuai dengan yang diharapkan pimpinan .	73,09	
3.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan.	77,04	
Pelaksanaan Tugas			
1.	Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaan.	73,33	75,31
2.	Karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar dapat menghasilkan hasil yang maksimal.	76,54	
3.	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.	76,05	
Tanggung Jawab			
1.	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.	76,79	79,59
2.	Karyawan bekerja sesuai dengan SOP perusahaan.	78,52	
3.	Karyawan tidak perlu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan.	82,47	
Jumlah Rata-rata		75,54	

Sumber: Data Primer, Diolah 2022.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 75,54%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak dalam kategori baik. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator Tanggung Jawab dengan persentase 79,59%.

Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah tanggapan responden terdapat pada kuantitas dengan persentase 71,19%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden yaitu karyawan tidak perlu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan dengan persentase 82,47%. Sedangkan sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah karyawan selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan dengan persentase 63,95%.

Tabel 4. 31 Hasil Statistik Variabel Kinerja Karyawan
Statistics

KINERJA KARYAWAN		
N	Valid	81
	Missing	0
Mean		45.27
Median		47.00
Mode		48
Std. Deviation		7.710
Variance		59.450
Range		36
Minimum		24
Maximum		60
Sum		3667

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang dapat dijawab rata-ratanya adalah sebesar 45,27 dengan range 36 dan total skor 3.667. Maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata retoritis sebagai berikut:

Skor Teoritis :

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

$$\text{skor teoritis } (x) = \frac{1(12) + 5(12)}{2} = 36$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa rata-rata empirik sebesar 45,27 dan skor teoritis sebesar 36, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor retoritis, dengan nilai 45,27 > 36. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas instrumen pernyataan pada variabel kinerja karyawan baik.

4.2.2 Korelasi Rank Spearman

Pada penelitian ini dilakukan analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman dengan menggunakan SPSS, yang bertujuan untuk mengetahui

hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Tosama Abadi Plant Nagrak dengan melibatkan responden sebanyak 81 orang.

Tabel 4. 32 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman
Correlations

		MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
Spearman's rho	MOTIVASI KERJA	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	81
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	.731**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	81

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

Sumber: Data Primer, Diolah 2022

Berdasarkan hasil di analisis koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh nilai $r = 0,731$ antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak dengan tingkat hubungan berada pada pada interval ke-4 yang menunjukkan tingkat hubungan adalah kuat.

Tabel 4. 33 Interpretasi Koefisien Korelasi Rank Spearman

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

Sumber Sugiyono (2017)

4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi

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

$$KD = 0,731^2 \times 100\% \quad KD = 0,5434$$

$$KD = 53,43\%$$

Hasil dari analisis determinasi di atas menunjukkan nilai $KD = 53,43\%$ yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 53,43% dan sisanya sebesar 46,57% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari motivasi kerja.

4.2.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi signifikan atau tidak dilakukannya uji hipotesis koefisien korelas, pada penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t dengan rumus :

1. Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikan 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df) $n-2$ atau $81-2 = 79$. Hasil yang diperoleh adalah 1,66437.
2. Mencari t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

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

$$t = 0,731 \sqrt{\frac{81-2}{1-0,731^2}}$$

$$t = 0,731 \sqrt{\frac{79}{0,465}}$$

$$t = 0,731 \sqrt{169,892}$$

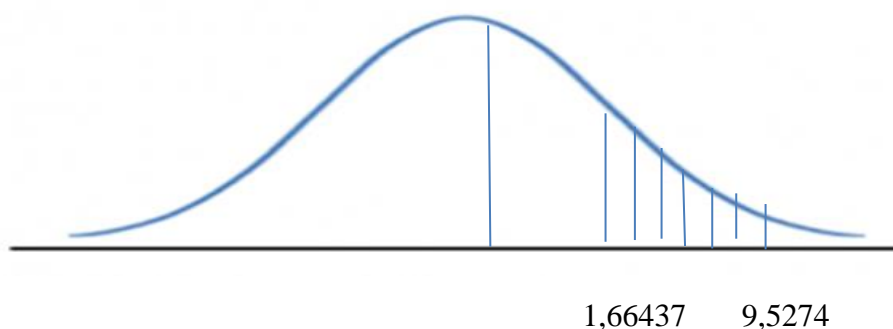
$$t = 0,731 \times 13,034$$

$$t = 9,5274$$

Dapat diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 9,5274 dan t_{tabel} adalah sebesar 1,66437, maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($9,5274 > 1,66437$) maka tolak H_0 terima H_a , artinya bahwa terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) positif dan signifikan pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak.

Dalam penelitian ini hipotesis yang digunakan adalah :

1. H_0 ($t < 0$)
Tidak terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
2. H_a ($t > 0$)
Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.



Gambar 4. 7 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

4.3 Pembahasan

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, adapun pembahasan dari analisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak. Dalam penelitian ini unit penelitian adalah bagian produksi dengan jumlah responden sebanyak 81 orang. Dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan, melakukan analisis koefisien korelasi *rank spearman* untuk mengetahui tingkat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, melakukan analisis koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan melakukan uji hipotesis koefisien korelasi untuk membuktikan jika hipotesis diterima atau ditolak.

Berdasarkan rata-rata tanggapan responden pada variabel motivasi kerja yaitu sebesar 74,04%. Nilai tersebut berada pada interval (61% - 80%) yang menunjukkan bahwa keadaan motivasi kerja pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak adalah baik, dengan rata – rata skor empirik sebesar 56,02 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai empirik lebih besar daripada nilai teoritis $56,02 > 45$. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kebutuhan rasa aman dengan persentase 79,34%. Pasangan indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada kebutuhan sosial dengan persentase 71,23%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan sudah aman dan memadai untuk digunakan dengan persentase sebesar 80,49%. Sedangkan sub indikator tanggapan responden yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu hubungan kerja sesama rekan kerja di perusahaan baik dengan persentase 64,93%.

Berdasarkan rata-rata tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 75,54%. Nilai tersebut berada pada interval (61% - 80%) yang menunjukkan bahwa keadaan kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak adalah baik, dengan skor rata-rata empirik sebesar 45,27 dan skor rata-rata teoritis sebesar 36. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai empirik lebih besar daripada nilai teoritis $45,27 > 36$. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator Tanggung Jawab dengan persentase 79,59%. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah tanggapan responden terdapat pada kuantitas dengan persentase 71,19%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden yaitu karyawan tidak perlu

perintah untuk menyelesaikan pekerjaan dengan persentase 82,47%. Sedangkan sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu karyawan selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan dengan persentase 63,95%.

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh nilai r sebesar 0,731 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak dengan keeratan hubungan pada interval ke-4 (0,60 – 0,799) yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan adalah kuat. Sedangkan untuk hasil koefisien determinasi diperoleh dengan nilai $KD = 53,43\%$ yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 53,43% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 46,57% dipengaruhi faktor lain diluar motivasi kerja. Sedangkan uji hipotesis korelasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,5274 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,66437 yang menunjukkan bahwa $9,5274 \geq 1,66437$ yang artinya tolak H_0 terima H_a .

Pada TSM, dalam proses memproduksi produknya tidak hanya menggunakan mesin-mesin saja, tetapi juga menggunakan tenaga manual yang lebih banyak dilakukan pada bagian pengelasan (welding) maupun pembentukan (forming). Sehingga karyawan diharuskan untuk mampu mencapai target produksinya. Untuk dapat mencapai target sesuai dengan yang sudah ditetapkan, karyawan perlu mengoptimalkan kinerjanya agar mampu mencapai target tersebut. berdasarkan dari hasil analisis, motivasi kerja merupakan satu hal penting yang dapat membantu serta memberikan kontribusi terhadap meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak, karena setiap karyawan pasti memiliki tingkat motivasi yang berbeda-beda, ada karyawan yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (sandang, pangan, papan), ada yang bekerja untuk memenuhi kebutuhan rasa amannya, adapun untuk memenuhi kebutuhan sosial dan adapun yang untuk memenuhi kebutuhan aktualisasinya.

Hal ini diperkuat oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Maulina Zani (2020) dan Randi Gahantina (2020) Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah kuat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai masukan bagi PT. Tosama Abadi Plant Nagrak.

5.1 Simpulan

Simpulan yang dapat peneliti peroleh dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif rata-rata tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak menunjukkan nilai rata-rata sebesar 74,04%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kebutuhan rasa aman dengan persentase 79,34%. Pasangan indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada kebutuhan sosial dengan persentase 71,23%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan sudah aman dan memadai untuk digunakan dengan persentase sebesar 80,49%. Sedangkan sub indikator tanggapan responden yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu hubungan kerja sesama rekan kerja di perusahaan baik dengan persentase 64,93%. Dan untuk skor rata-rata empirik adalah $56,02 > 45$ dapat diambil kesimpulan bahwa keadaan motivasi kerja pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak adalah baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak menunjukkan nilai rata-rata sebesar 75,54%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator Tanggung Jawab dengan persentase 79,59%. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah tanggapan responden terdapat pada kuantitas dengan persentase 71,19%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden yaitu karyawan tidak perlu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan dengan persentase 82,47%. Sedangkan sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu karyawan selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan dengan persentase 63,95%. Dan untuk skor rata-rata empirik adalah $45,27 > 36$ dapat diambil kesimpulan bahwa keadaan kinerja karyawan pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak adalah baik.

3. Hasil analisis *Rank Spearman* diperoleh nilai r sebesar 0,731 artinya menandakan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Tosama abadi Plant Nagrak berada pada tingkatan kuat. Dengan kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 53,43 % dan sisanya sebesar 46,57% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun hasil uji hipotesis sebesar $9,5274 > 1,6643$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Pada variabel motivasi kerja, terdapat kelemahan pada indikator kebutuhan sosial. Saran yang dapat diberikan adalah pihak karyawan hendaknya meningkatkan komunikasi hubungan yang baik antara atasan maupun sesama rekan kerja, baik sesama anggota kelompok maupun kelompok lain, menciptakan komunikasi yang baik merupakan langkah awal untuk terjalinnya suatu hubungan yang baik juga. Karena adanya komunikasi yang baik akan membantu kelancaran dalam pekerjaan. Perusahaan juga dapat memaksimalkannya saat *briefing* (pengarahan) serta evaluasi di akhir kegiatan. Adapun upaya untuk membangun serta meningkatkan hubungan sosial yang baik perusahaan dapat mengadakan *family gathering* ataupun acara-acara kebersamaan lainnya.
2. Pada variabel kinerja karyawan, terdapat kelemahan pada indikator kuantitas. Saran yang dapat diberikan adalah disarankan agar pimpinan memberikan batas waktu yang ditetapkan sehingga dapat meminimalisir keterlambatan menyelesaikan pekerjaan, selain itu karyawan juga harus dapat lebih fokus, teliti, dan lebih bertanggung jawab lagi terhadap pekerjaannya serta konsisten dalam bekerja agar mampu mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan.
3. Mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, maka penulis menyarankan kepada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak untuk senantiasa dapat memperbaiki kelemahan dan kurang yang ada di perusahaan, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan secara merata kepada karyawan, memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan dan memberikan penghargaan yang selayaknya untuk diberikan kepada karyawannya. Adapun perusahaan senantiasa mempertahankan bahkan meningkatkan kelebihan yang dimiliki oleh perusahaan khususnya motivasi kerja para karyawan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Edison, Emron., et al. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media group.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Terapan*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: Alfabeta.
- Hamali, Arif Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit CAPS
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Husein, Fattah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara A.A Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. (2017). *Evaluasi Kinerja Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Prinsa. Donni Juni. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *Human Capital Management*. Jakarta: Media.
- Sangadji, Sopiah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi satu. Yogyakarta: Andi.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinabela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Torang, Dr. Syamsir. (2016). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.

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

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada

Jurnal :

Akmaludin. (2020). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Yaden Utama. Skripsi. Universitas Pakuan.

Maulina, Zani. (2020). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Abadi Sejati Bogor. Skripsi. Universitas Pakuan.

Wismoyo, Aris Munandar. (2017). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Tatius Bogor. Skripsi. Universitas Pakuan.

Riadi, Gantina. (2020). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. laju Lingkar Sejati. Skripsi. Universitas Pakuan.

Isty, Sulistiowati. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Buana Masa Metalindo. Skripsi. Universitas Pakuan.

LAMPIRAN

Daftar Riwayat Hidup

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ninda Trisa Allya
Alamat : Jl. Tentara Pelajar Cimanggu Gg. Pasama No. 65 Rt/Rw
01/001, Kelurahan Kedung Jaya, Kecamatan Tanah sereal,
16164.
Tempat Tanggal Lahir : Bogor, 11 April 2000
Agama : Islam
Pendidikan :

- SD : SDN Pengadilan 2 Bogor
- SMP : SMP Negeri 2 Bogor
- SMA : SMA Taruna Andigha
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan



PT TOSAMA ABADI

Jl. Nusa Indah No.6 Jakarta 13780 Telp. : (021) 8719727 – 8701566 Fax. 8414152
 Jl. Masjid At-Taqwa No.29 Nagrak Gunung Putri Telp. : (021) 82490840 Fax. 82491109
 Jl. Raya Kalisari No.2 Pekayon Kalisari Telp. : (021) 8706982



Cert No. 412977QM08

Nomor : 070 / HRD-TSM / XII / 2022

Hal : Jawaban Surat Permohonan Riset / Magang

Kepada Yth;

Dekan Akademika dan Kemahasiswaan

UNIVERSITAS PAKUAN

Di Tempat

Dengan Hormat;

Menindaklanjuti surat permohonan riset/magang Tanggal 07 Februari 2022, dengan ini kami sampaikan bahwa kami akan memberikan kesempatan kepada mahasiswa tersebut dibawah ini untuk melaksanakan riset/magang di PT. Tosama Abadi.

No	Nama Mahasiswa/i	NPM	Program Studi
1.	Ninda Trisa Allya	021118218	Manaj emen

Adapun waktu pelaksanaan riset/magang tersebut kami berikan adalah pada bulan Februari 2022.

Demikian surat jawaban permohonan Prakerin ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Bogor, 14 Februari 2022

pada 11/2/2022

PT. Tosama Abadi

H. Agus Fanani CH

Kepala HRD

cc : Arsip



KUESIONER PENELITIAN

Bersama ini saya, Ninda Trisa Allya, Mahasiswi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor, sedang melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Tosama Abadi Plant Nagrak”**. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu untuk mengisi kuesioner yang saya sertakan berikut ini.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penyusunan penelitian saya. Saya sangat menghargai kejujuran Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini dan akan menjamin kerahasiaan jawaban yang dari Bapak/Ibu. Atas kerjasama dan bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan Terimakasih.

I. Identitas Responden

Nama Responden:				
Jenis Kelamin:	a. Laki-Laki		b. Perempuan	
Usia:	a. < 20 tahun	b. 21- 30 tahun	c. 31- 40 tahun	d. > 41 tahun
Tingkat Pendidikan:	a. SMA/SMK	b. D3	c. S1	d. S2
Masa Kerja:	a. < 2 tahun	b. 2 - 5 tahun	c. > 6 tahun	

II. Petunjuk Pengisian

1. Bapak/Ibu menjawab pertanyaan dengan sejujur-jujurnya, dan perlu diketahui bahwa jawaban anda tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Keterangan Parameter sebagai berikut:

SS	= Sangat setuju	SL	= Selalu
S	= Setuju	SR	= Sering

KS	= Kurang Setuju	KK	= Kadang-Kadang
TS	= Tidak setuju	P	= Pernah
STS	= Sangat Tidak Setuju	TP	= Tidak Pernah

- Dimohon menjawab seluruh pernyataan yang ada
- Setelah melakukan pengisian, mohon menyerahkan kepada pemberi kuesioner.

Pernyataan Variabel X Motivasi Kerja.

No	Instrumen Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
A.	MOTIVASI KERJA					
Kebutuhan Fisiologis						
1.	Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan.					
2.	Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.					
3.	Karyawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.					
Kebutuhan Rasa Aman						
1.	Kondisi lingkungan kerja cukup aman.					
2.	Karyawan merasa nyaman bekerja di kantor dengan fasilitas yang tersedia.					
3.	Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan sudah aman dan memadai untuk digunakan.					
Kebutuhan Sosial						
1.	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku.					
2.	Hubungan kerja sesama rekan kerja di perusahaan baik.					
3.	Rekan kerja saya membantu saya jika saya membutuhkan bantuan.					
Kebutuhan Akan Penghargaan						
1.	Perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.					
2.	Karyawan bekerja keras untuk mendapatkan kinerja yang baik untuk perusahaan.					
3.	Karyawan mendapatkan pujian dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan.					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
1.	Perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.					
2.	Karyawan memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan.					

3.	Motivasi yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja.					
----	--	--	--	--	--	--

I. Identitas Responden

Nama :	
Bagian :	

II. Petunjuk Pengisian

1. Bapak/Ibu menjawab pertanyaan dengan sejujur-jujurnya, dan perlu diketahui bahwa jawaban anda tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Keterangan Parameter sebagai berikut:

SL = Selalu

SR = Sering

KK = Kadang-Kadang

P = Pernah

TP = Tidak Pernah

3. Dimohon menjawab seluruh pernyataan yang ada
4. Setelah melakukan pengisian, mohon menyerahkan kepada pemberi kuesioner.

Pernyataan Variabel Y Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KK	P	TP
B.	KINERJA KARYAWAN					
Kualitas						
1.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.					
2.	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan baik.					
3.	Karyawan dalam bekerja menghasilkan pekerjaan					

	yang berkualitas.					
Kuantitas						
1.	karyawan selalu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.					
2.	karyawan berkontribusi terhadap kemajuan perusahaan.					
3.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan.					
Pelaksanaan tugas						
1.	Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaan.					
2.	Karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang maksimal.					
3.	Karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai tujuan yang ditetapkan					
Tanggung jawab						
1.	Karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.					
2.	Karyawan bekerja sesuai dengan SOP perusahaan.					
3.	Karyawan tidak perlu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan.					

Lampiran 3 Tabulasi Motivasi Kerja

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total X
1	5	4	2	5	3	5	3	1	2	5	3	5	4	5	3	55
2	4	4	2	4	5	5	4	3	2	4	5	4	4	4	5	59
3	3	2	4	2	3	5	5	3	4	2	3	5	3	2	4	50
4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	5	3	5	4	5	3	61
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
6	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	55
7	4	4	3	3	1	5	3	2	4	4	5	4	4	4	4	54
8	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	72
9	2	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	55
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
12	3	4	1	5	3	5	3	2	1	5	3	5	4	4	4	52
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
14	4	5	4	5	5	5	5	2	4	4	3	5	4	4	5	64
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
16	5	4	4	5	4	5	4	2	4	5	4	3	4	5	5	63
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
18	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	5	4	55
19	5	4	2	3	5	5	4	1	2	3	1	1	4	4	2	46
20	5	3	4	4	5	5	4	2	4	4	5	5	3	5	5	63
21	3	3	4	5	5	5	3	2	4	5	4	4	3	3	5	58
22	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	62
23	5	4	4	4	5	3	1	3	4	4	5	3	5	4	4	58
24	5	5	5	4	4	3	5	2	5	4	4	3	4	4	5	62
25	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	3	5	4	4	65
26	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	2	3	5	4	2	61
27	1	4	1	5	4	5	4	2	1	5	4	3	5	4	2	50

28	2	2	5	5	5	5	4	3	5	5	4	2	3	4	4	58
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
31	4	4	4	2	4	4	4	2	4	3	5	4	3	4	4	55
32	4	4	3	5	5	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	52
33	4	4	3	5	3	5	5	3	2	2	2	4	3	5	3	53
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
35	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	2	5	4	4	4	61
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
37	4	5	3	4	4	4	4	5	2	5	4	3	4	3	4	58
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
39	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	5	66
40	4	5	2	5	4	4	3	2	5	4	4	4	2	3	4	55
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
42	4	5	2	5	4	5	4	2	3	4	5	4	3	5	2	57
43	4	3	3	5	5	5	5	2	4	5	3	4	2	2	4	56
44	4	5	4	5	3	5	3	2	4	3	5	4	4	4	4	59
45	5	5	4	4	4	4	4	5	2	4	5	5	5	4	5	66
46	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	3	5	4	4	4	65
47	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	69
48	4	5	5	4	5	5	3	2	4	4	3	4	5	5	5	63
49	4	5	4	4	5	5	1	2	4	5	3	4	5	4	5	60
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
51	4	3	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	3	5	3	61
52	3	4	3	4	1	5	4	2	5	3	4	3	2	3	4	50
53	3	4	4	5	1	2	3	5	5	4	5	3	5	4	5	58
54	3	4	5	4	4	2	2	5	5	4	3	3	5	3	4	56
55	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	49

56	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	58
57	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	3	4	4	4	5	64
58	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	59
59	4	4	2	5	5	2	2	4	5	4	3	4	4	5	4	57
60	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	34
61	5	3	5	5	4	5	2	4	5	4	5	5	4	5	4	65
62	5	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	4	2	4	60
63	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	58
64	4	4	4	4	5	2	5	5	5	4	3	4	4	5	4	62
65	4	5	4	5	5	2	2	5	3	4	2	4	4	4	4	57
66	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	33
67	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	58
68	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	58
69	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	3	4	3	2	3	60
70	4	4	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	58
71	4	4	3	5	4	5	2	4	4	4	3	4	4	4	4	58
72	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	47
73	4	4	5	2	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	63
74	4	4	4	2	4	5	2	3	4	3	5	4	4	4	3	55
75	3	3	3	3	3	2	3	5	3	2	2	3	3	3	3	44
76	4	4	4	4	4	2	3	4	5	4	3	4	4	4	4	57
77	5	4	4	5	5	5	2	4	3	4	2	5	4	4	4	60
78	5	4	2	2	2	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	50
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
80	4	5	4	3	5	5	2	5	5	4	3	4	4	4	4	61
81	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	48

Lampiran 4 Tabulasi Kinerja Karyawan

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Total Y
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	4	3	4	3	4	2	4	2	4	3	4	4	41
7	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	45
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	5	45
10	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	44
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	5	44
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
14	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	51
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	4	5	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4	50
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	49
19	4	4	2	3	3	4	3	3	4	5	4	5	44
20	3	5	5	3	5	5	5	4	2	5	3	4	49
21	3	3	5	3	4	5	4	5	4	3	3	4	46
22	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	50
23	5	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	50
24	4	4	5	2	4	5	3	5	4	5	5	5	51
25	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	52
26	5	4	2	3	4	5	3	5	5	4	5	5	50

27	5	4	2	3	2	2	3	4	5	1	4	1	36
28	3	4	4	3	5	4	3	4	1	2	2	5	40
29	4	4	4	3	5	4	2	3	4	4	4	4	45
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
31	3	4	4	2	3	5	4	5	5	4	4	4	47
32	4	4	4	2	5	2	3	5	3	4	4	3	43
33	3	5	3	2	3	3	2	5	5	4	4	4	43
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
35	4	4	4	3	4	3	4	2	3	5	5	5	46
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
37	3	4	4	3	2	5	4	3	4	5	5	5	47
38	4	4	5	3	1	5	4	5	4	4	5	5	49
39	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	54
40	2	3	4	2	3	5	4	4	5	4	4	5	45
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
42	3	5	4	2	3	4	4	5	4	3	5	5	47
43	2	2	4	3	3	5	4	3	3	4	5	5	43
44	4	4	4	3	5	4	3	5	4	5	5	5	51
45	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	53
46	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	54
47	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	55
48	5	5	5	5	2	4	5	5	4	5	5	3	53
49	5	4	5	2	4	5	4	3	4	5	5	5	51
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
51	3	5	3	3	5	4	4	3	4	5	5	5	49
52	2	3	4	2	2	5	4	4	5	2	4	4	41
53	5	4	5	4	4	3	3	3	4	2	3	5	45
54	5	3	4	3	2	5	4	5	4	2	4	4	45

55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
56	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	52
57	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	52
58	4	4	3	5	4	5	3	4	4	5	5	5	51
59	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
61	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	53
62	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	50
63	5	5	5	3	2	4	4	4	5	5	4	4	50
64	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	46
65	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	46
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
67	5	3	3	2	3	5	4	5	5	5	5	5	50
68	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	51
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
70	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	46
71	4	4	4	2	4	3	4	5	3	4	5	5	47
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
73	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	3	49
74	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	47
75	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	4	35
76	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	1	5	46
77	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	5	48
78	4	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	39
79	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	50
80	4	4	4	4	5	2	3	5	4	5	5	5	50
81	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	5	39

Lampiran 5 Uji Validitas Motivasi Kerja

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total X
1	5	4	2	5	3	5	3	1	2	5	3	5	4	5	3	55
2	4	4	2	4	5	5	4	3	2	4	5	4	4	4	5	59
3	3	2	4	2	3	5	5	3	4	2	3	5	3	2	4	50
4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	5	3	5	4	5	3	61
5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
6	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	55
7	4	4	3	3	1	5	3	2	4	4	5	4	4	4	4	54
8	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	72
9	2	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	55
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
12	3	4	1	5	3	5	3	2	1	5	3	5	4	4	4	52
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
14	4	5	4	5	5	5	5	2	4	4	3	5	4	4	5	64
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
16	5	4	4	5	4	5	4	2	4	5	4	3	4	5	5	63
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
18	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	5	4	55
19	5	4	2	3	5	5	4	1	2	3	1	1	4	4	2	46
20	5	3	4	4	5	5	4	2	4	4	5	5	3	5	5	63
21	3	3	4	5	5	5	3	2	4	5	4	4	3	3	5	58
22	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	62
23	5	4	4	4	5	3	1	3	4	4	5	3	5	4	4	58
24	5	5	5	4	4	3	5	2	5	4	4	3	4	4	5	62
25	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	3	5	4	4	65
26	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	2	3	5	4	2	61


27	1	4	1	5	4	5	4	2	1	5	4	3	5	4	2	50
28	2	2	5	5	5	5	4	3	5	5	4	2	3	4	4	58
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
	0,59 6099	0,66 87	0,664 906	0,711 666	0,60 325	0,453 851	0,528 269	0,371 567	0,657 419	0,668 508	0,620 631	0,492 477	0,649 329	0,700 025	0,686 328	

Lampiran 6 Uji Validitas Kinerja Karyawan

N O	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Total Y
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	4	3	4	3	4	2	4	2	4	3	4	4	41
7	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	45
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	5	45
10	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	44
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	5	44
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
14	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	51
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	4	5	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4	50
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	49
19	4	4	2	3	3	4	3	3	4	5	4	5	44
20	3	5	5	3	5	5	5	4	2	5	3	4	49
21	3	3	5	3	4	5	4	5	4	3	3	4	46
22	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	50
23	5	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	50
24	4	4	5	2	4	5	3	5	4	5	5	5	51
25	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	52

26	5	4	2	3	4	5	3	5	5	4	5	5	50
27	5	4	2	3	2	2	3	4	5	1	4	1	36
28	3	4	4	3	5	4	3	4	1	2	2	5	40
29	4	4	4	3	5	4	2	3	4	4	4	4	45
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
	0,599 5	0,728 6	0,616 4	0,380 9	0,610 6	0,721 8	0,521 0	0,668 8	0,492 9	0,735 5	0,706 2	0,628 7	

FR Penilaian Kinerja Karyawan

 PT TOSAMA ABADI Supplier & Manufacturer	PENILAIAN KARYAWAN			Form	FR-HRD-05																																	
				Tgl.Terbit	01-Aug-08																																	
PERIODE : 01-Aprli-2018 s/d 31-Juni-2018				Tgl.Berlaku	01-Aug-08																																	
				Revisi	0																																	
				Tgl.Revisi	-																																	
LEMBAR PENILAIAN																																						
foto	Nama : N I K : Jabatan : Bagian :																																					
LEMBAR PENILAIAN																																						
No	Aspek/Kriteria Penilaian	Skor Nilai			Rata" Skor (A)	Bobot (B)	Jumlah Nilai (A x B)																															
		Kepala Regu	Kepala Seksie	Kepala Bagian																																		
1	<i>Kualitas Kerja</i>				5																																	
2	<i>Kuantitas Kerja</i>				5																																	
3	<i>Loyalitas</i>				4																																	
4	<i>Masa Kerja</i>	<i>Nilai by sistem database HRD</i>				2																																
5	<i>Absensi</i>	<i>Nilai by sistem database HRD</i>				4																																
6	<i>Kondite Sanksi</i>	<i>Nilai by sistem database HRD</i>				1																																
<i>Total Nilai</i>																																						
<table border="1"> <thead> <tr><th colspan="3">Skor Nilai</th></tr> <tr><th>Angka</th><th>Huruf</th><th>Keterangan</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>5</td><td>A</td><td>Sangat Baik</td></tr> <tr><td>4</td><td>B</td><td>Baik</td></tr> <tr><td>3</td><td>C</td><td>Cukup</td></tr> <tr><td>2</td><td>D</td><td>Kurang</td></tr> <tr><td>1</td><td>E</td><td>Buruk</td></tr> </tbody> </table>			Skor Nilai			Angka	Huruf	Keterangan	5	A	Sangat Baik	4	B	Baik	3	C	Cukup	2	D	Kurang	1	E	Buruk	<table border="1"> <thead> <tr><th colspan="2">Grade Nilai</th></tr> <tr><th>Range</th><th>Predikat</th></tr> </thead> <tbody> <tr><td>90 - 100</td><td>Excellence</td></tr> <tr><td>80 - 89</td><td rowspan="2">Good</td></tr> <tr><td>70 - 79</td></tr> <tr><td>60 - 69</td><td rowspan="2">Poor</td></tr> <tr><td>0 - 59</td></tr> </tbody> </table>			Grade Nilai		Range	Predikat	90 - 100	Excellence	80 - 89	Good	70 - 79	60 - 69	Poor	0 - 59
Skor Nilai																																						
Angka	Huruf	Keterangan																																				
5	A	Sangat Baik																																				
4	B	Baik																																				
3	C	Cukup																																				
2	D	Kurang																																				
1	E	Buruk																																				
Grade Nilai																																						
Range	Predikat																																					
90 - 100	Excellence																																					
80 - 89	Good																																					
70 - 79																																						
60 - 69	Poor																																					
0 - 59																																						
Catatan :		Ka. Pabrik	Ka. HRD	Ka. Bagian	Ka. Seksie	Ka. Regu																																

