



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. POSO ENERGY KANTOR PUSAT**

Skripsi

Diajukan Oleh :

Aulia Oktari
021118374

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

Februari 2022



**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. POSO ENERGY KANTOR PUSAT**

Skripsi

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

Mengetahui,

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

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



LEMBAR PERSETUJUAN
UJIAN SIDANG SKRIPSI DAN KOMPREHENSIF

Kami Selaku Ketua Komisi dan Anggota Komisi telah melakukan bimbingan skripsi mulai tanggal: 22 desember 2022 dan berakhir tanggal: 6 januari 2023


Dengan ini menyatakan bahwa,

Nama : Aulia Oktari
NPM : 02111874
Program Studi : Manajemen
Ketua Komisi : Tutus Rully, SE.,MM.
Anggota Komisi : Dewi Atika, SE., M.Si.,
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Poso Energy Kantor Pusat

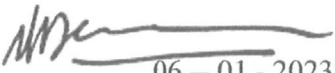
Menyetujui bahwa nama di atas tersebut dapat disertakan mengikuti ujian siding skripsi yang dilaksanakan oleh pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universtas Pakuan.

Disetujui,

Ketua Komisi Pembimbing
(Tutus Rully, SE.,MM.)



Anggota Komisi Pembimbing
(Dewi Atika, SE., M.Si.)



06 – 01 - 2023

Diketahui,

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



**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. POSO ENERGY KANTOR PUSAT**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Jum'at, tanggal 27 Januari 2023

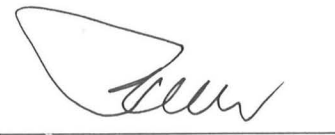
Aulia Oktari

021118374

Menyetujui,

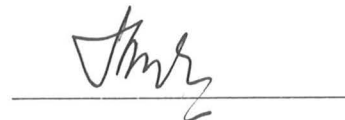
Ketua Penguji Sidang

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



Ketua Komisi Pembimbing

(Tutus Rully, SE, MM)



Anggota Komisi Pembimbing

(Dewi Atika, SE., MSi.)



PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aulia Oktari
NPM : 021118374
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan
PT Poso Energy Kantor Pusat

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

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

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

Bohor, 2 Januari 2023



Aulia Oktari
021118374

**© 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 menyebut sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

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

ABSTRAK

AULIA OKTARI. 021118374. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Poso Energy Kantor Pusat. Dibawah bimbingan TUTUS RULLY dan DEWI ATIKA.

Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, mengerahkan, menggerakkan potensi sumber daya manusia tersebut kearah tujuan yang diinginkan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Poso Energy kantor pusat serta memperoleh data dan informasi dari PT Poso Energy mengenai hal-hal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.

Penelitian ini dilakukan pada PT Poso Energy kantor pusat adalah Sebuah perusahaan swasta nasional yang merupakan salah satu perusahaan yang tergabung dalam KALLA GROUP, bergerak dibidang Pembangunan Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA). pemilihan sampel dilakukan dengan metode metode Proportional Random Sampling dengan total 68 karyawan sebagai responden berdasarkan pada perhitungan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara dan metode analisis data menggunakan deskriptif.

Jenis penelitian ini adalah penelitian verifikatif bersifat explanatory survey. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya kemudian diuji dengan menggunakan SPSS versi 28 dengan menggunakan uji regresi linier sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai thitung variabel motivasi kerja (X) sebesar 8,294 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1,997 atau thitung ($8,294 > 1,997$) ttabel itu artinya H_0 ditolak, dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-nya yang berlimpah, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Poso Energy Kantor Pusat”. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk melengkapi dan memenuhi salah satu syarat bagi mahasiswa dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas ekonomi Universitas Pakuan, di Bogor. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis yang masih sedikit. Walaupun demikian penulis mengharapakan Skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

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

1. Kedua orang tua tercinta dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materi agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. selaku Rektorat Universitas Pakuan di Bogor.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan di Bogor.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes indrayono, Ak., MM., CA selaku Ketua prodi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Tutus Rully, SE., MM., selaku ketua komisi pembimbing yang telah mengarahkan serta memberikan saran selama penyusunan demi perbaikan penulisan skripsi ini.
6. Ibu Dewi Atika, SE., M.Si selaku anggota komisi pembimbing yang telah mengarahkan serta memberikan saran selama penyusunan demi perbaikan penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan ibu dosen pengajar Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu manajemen melalui suatu kegiatan belajar mengajar dengan memberikan pengetahuan yang sangat baik.
8. Sahabat-sahabat penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. HRD dan seluruh karyawan PT yang telah memberikan ijin kepada saya untuk melaksanakan riset di PT. Poso Energy.
10. Teman Seperjuangan yang tidak pernah lelah membantu dan menyelesaikan penyusunan skripsi ini bersama – sama.
11. Pihak yang tidak dapat disebutkan satu – persatu.

12. Kekasih saya Faturrahman Arafat yang mendukung dan memotivasi saya menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan dan acuan dalam penyusunan penelitian dimasa yang akan datang. Akhir kata semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak.

Bogor, 21 September 2022

Aulia Oktari

DAFTAR ISI

COVER.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA.....	iv
HAK CIPTA	v
ABSTRAK.....	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah dan perumusan Masalah	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
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	8
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	8
1.4.2 Kegunaan Akademis.....	8
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9

2.2.3 Pengembangan SDM	11
2.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Motivasi	13
2.2.1 Pengertian Motivasi	13
2.2.2 Komponen-Komponen Motivasi Kerja	15
2.2.3 Indikator Motivasi Kerja.....	15
2.2.4 Tujuan Motivasi.....	16
2.2.5 Teknik Motivasi.....	17
2.2.6 Teori Motivasi	17
2.2.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	20
2.3 Kinerja Karyawan	21
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	21
2.3.1 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan.....	22
2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan	23
2.3.4 Penilaian Kinerja	23
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	25
2.4.1 Penelitian Sebelumnya.....	25
2.4.2 Kerangka Berpikir :	28
2.5 Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III	31
METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	31
3.2.1 Objek Penelitian.....	31
3.2.2 Unit Analisis Individual.....	31
3.2.3 Lokasi Penelitian	31
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	31
3.3.1 Jenis data penelitian.....	31
3.3.2 Sumber data	31
3.4 Operasional Variabel.....	32

3.5 Metode Penarikan Sampel	35
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	37
3.7 Uji Kalibrasi Instrumen (Uji Validitas Dan Uji Reabilitas).....	38
3.7.1 Uji Validitas.....	38
3.7.2 Uji Reabilitas	40
3.8 Analisis Data.....	42
3.8.1 Analisis Deskripsi.....	42
3.8.2 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	42
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi	42
BAB IV	45
HASIL PENELITIAN.....	45
4.1 Gambaran Umum.....	45
4.1.1 Sejarah PT Poso Energy	45
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	46
4.1.3 Struktur Organisasi PT Poso Energy	48
4.2 Deskripsi Karakteristik responden	50
4.3 Uji Analisis Data.....	52
4.3.1 Analisis Deskriptif	52
4.3.2 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana.....	85
4.3.3 Uji Koefisien Determinasi	85
4.3.4 Uji Hipotesis dengan uji t	86
BAB V	88
KESIMPULAN DAN SARAN.....	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT. Poso Energy.....	1
Tabel 1. 2 Hasil penilaian kinerja karyawan PT Poso Energy	4
Tabel 1. 3 Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT Poso Energy	4
Tabel 1. 4 Aspek Penilaian Kinerja PT. Poso Energy.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya.....	25
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	32
Tabel 3. 2 Jumlah Karyawan PT Poso Energy.....	Error!
Bookmark not defined.	
Tabel 3. 3 Tabel Skala Likert.....	38
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Motivasi kerja	39
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas kinerja karyawan	40
Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi kerja.....	41
Tabel 3. 7 Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	41
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	50
Tabel 4. 2 Umur Responden	51
Tabel 4. 3 karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja	52
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan bekerja pada PT. Poso Energy untuk keluarga”	53
Tabel 4. 5 “Tanggapan Responden Mengenai “karyawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan PT. Poso Energy”	54
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan merasa puas dengan upah yang diberikan oleh perusahaan”	54
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai “perusahaan memberikan jaminan keselamatan, kesehatan, dan kecelakaan kerja”	55
Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan merasa nyaman bekerja dikantor dengan fasilitas yang tersedia”.....	56
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan”	57
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden Mengenai “perusahaan menuntut karyawan untuk memiliki hubungan baik dengan rekan kerja”	57
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan mau membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan masalah tanpa pamrih”	58
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan harus berinteraksi dengan baik kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan”	59
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan mendapatkan pujian dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan”	60
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan mendapatkan reward dari perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan”	61
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap beban yang diberikan oleh perusahaan”	61

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan diberikan pengakuan jika dapat bekerja sama dengan baik”	62
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan mendapatkan pengakuan atas prestasi yang dicapai”	63
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden Mengenai “perusahaan memberikan promosi sebagai imbalan kerja baik yang diberikan oleh karyawan”	64
Tabel 4. 19 rekapitulasi dan rata – rata dari responden terhadap Motivasi Kerja	64
Tabel 4. 20 Distribusi Frekuensi	67
Tabel 4. 21 Hasil Deskriptif Motivasi Kerja	68
Tabel 4. 22 Sebaran Nilai Interval	69
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan teliti”	69
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan”	70
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat dalam melaksanakan tugas”	71
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan yang bekerja sudah memenuhi persyaratan untuk menghasilkan pekerjaan”	71
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”	72
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai “karyawawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan”	73
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan”	74
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan mampu bekerja secara maksimal”	75
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan memiliki ketampilan sesuai dengan pekerjaan”	75
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memuaskan”	76
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan bersungguh - sungguh dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang maksimal”	77
Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan tugas yang diberikan”	78
Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan dapat bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan”	79
Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Mengenai “memahami kewajiban yang diberikan dalam melaksanakan tugas”	79
Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas semua pekerjaan yang dibebankan”	80
Tabel 4. 38 rekapitulasi dan rata – rata dari responden terhadap Kinerja Karyawan .	81
Tabel 4. 39 Distribusi Frekuensi	83
Tabel 4. 40 Hasil Deskriptif Kinerja Karyawan.....	84
Tabel 4. 41 Sebaran Nilai Interval	85
Tabel 4. 42 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	85
Tabel 4. 43 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2).....	86
Tabel 4. 44 Hasil Uji t dengan kinerja sebagai Variabel Dependen	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Keterlambatan Karyawan PT. Poso Energy	6
Gambar 2. 1 Konstelasi Pemikiran	28
Gambar 3. 1 Kurva Hasil Pengujian Regresi	44
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Poso Energy	48
Gambar 4. 2 Jenis Kelamin responden.....	50
Gambar 4. 3 Umur Responden.....	51
Gambar 4. 4 karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja	52
Gambar 4. 5 Histogram Variabel Motivasi Karyawan.....	68
Gambar 4. 6 Histogram Variabel Kinerja Karyawan.....	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	94
Lampiran 2 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	987
Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	1010
Lampiran 4 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	103
Lampiran 5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	1076
Lampiran 6 Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja	1110
Lampiran 7 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	1121
Lampiran 8 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Karyawan	1132
Lampiran 9 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	1143
Lampiran 10 Koefisien Determinasi, Regresi Linier Sederhana	1154

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi yang terjadi dipenjuru dunia ini, menyebabkan dunia usaha semakin berkembang dan meningkatkan persaingan yang ketat antar perusahaan. Perusahaan menghadapi tuntutan untuk lebih fokus dalam melakukan pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen melalui langkah yang semakin baik demi memberikan kepuasan pada konsumen, seiring dengan peningkatan jumlah pesaing dan intensitas persaingan.

Perhatian perusahaan tidak hanya pada orientasi nilai ataupun kualitas jasa atau produk yang ditawarkan, tetapi juga pada internal perusahaan yaitu bidang sumber daya manusia agar memberikan tanggapan dan pelayanan optimal dalam memberikan pelayanan dan tanggapan yang cepat pada kebutuhan dan keinginan konsumen yang terus mengalami perubahan. Dalam menghadapi tantangan tersebut dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik pada suatu organisasi untuk tetap melakukan proses atau inovasi terbaru agar perusahaan tetap maju dan berhasil. Oleh karena itu agar perusahaan siap berkompetisi harus memiliki terobosan - terobosan baru serta memiliki manajemen kinerja yang efektif.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, manajemen yang efektif memerlukan dukungan SDM yang berkualitas dan cakap disetiap bidangnya, sehingga mampu menjadikan perusahaan lebih unggul dari sesama kompetitor dan mencapai tujuan perusahaan yaitu menjadi yang terbaik, mendapatkan keuntungan yang maksimal, perusahaan semakin berkembang serta mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi karna menjadi penggerak utama jalannya suatu perusahaan, berikut data banyaknya karyawan pada PT. Poso Energy kantor pusat.

Tabel 1. 1 Jumlah Karyawan PT. Poso Energy

No	Departemen	Jumlah Karyawan
1	<i>Operational and Maintenance</i> Poso 2 (Operasi Dan Pemeliharaan)	2
2	<i>Finance / Accounting & Legal Officer</i> (Keuangan / Akuntansi)	19
3	<i>Human Resource, General Affair & Information</i>	16

	<i>Technology</i>	
4	<i>Environment</i> (Lingkungan)	7
5	<i>Project Control</i>	11
6	<i>Suply Chain</i> (Rantai Pasokan)	15
7	<i>Engineering</i> (Teknik)	57
8	<i>Site Contruction</i> (Manager Konstruksi)	6
9	<i>Equipment</i> (Peralatan)	11
10	<i>Contruction Poso</i> (Konstruksi)	7
11	<i>BOD</i> (<i>Board of Directurs</i>)	8
Jumlah		159

Sumber: PT Poso Emery kantor pusat cabang ciluengsi

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi dan menjadi prioritas utama, karena sumber daya manusia sebagai penggerak utama jalannya organisasi. Organisasi tidak akan dapat optimal kinerjanya apabila tidak memiliki karyawan yang kompeten, punya keahlian, dan berdedikasi tinggi terhadap keinginan organisasi. Di dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berfikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu bersaing dalam menghadapi kemajuan zaman. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksud adalah bahwa perusahaan harus mampu menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja dengan baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, dengan memberikan motivasi, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya. Menurut Wahjono, dkk. (2018:), menyatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologi dasar. Banyak pakar perilaku organisasi percaya bahwa motivasi merupakan fokus terpenting dalam pendekatan mikro dalam perilaku organisasi. sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi karna menjadi penggerak utama jalannya suatu perusahaan

Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, mengerahkan, menggerakkan potensi sumber daya manusia tersebut kearah tujuan yang di inginkan. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Priansa (2017) motivasi berasal dari kata Latin “Movere” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan

yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif, motif tersebut terkait dengan maksud dan tujuan yang ingin diraihinya. Pada umumnya, motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan. Motivasi secara umum mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan yang telah ditentukan. Motivasi dalam suatu pekerjaan sangatlah berkaitan dengan kinerja, semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya ketika motivasi karyawan semakin rendah dalam bekerja, kinerja yang dihasilkan tidak sesuai yang diharapkan. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan, peneliti melakukan penelitian pada PT. Poso Energy, yang beralamat di Bukaka Industrial estate, Jalan Raya Narogong, Bekasi Km 19,5 Cileungsi Bogor 16820, Jawa Barat. Sebuah perusahaan swasta nasional yang merupakan salah satu perusahaan yang tergabung dalam KALLA GROUP, bergerak dibidang Pembangunan Pembangkit Listrik Tenaga Air (PLTA). Dalam usaha peningkatan kinerja karyawan pada saat ini belum mencapai hasil yang optimal, dan banyak kendala-kendala yang sering terjadi, dimana umumnya masalah-masalah sumber daya manusia, hal tersebut terjadi karena masih dirasakan kurang tingginya tingkatan motivasi karyawan untuk PT. Poso Energy.

PT Poso Energy ialah salah satu anak perusahaan dari Kalla Group, yang bergerak di bidang pengadaan listrik tenaga air. PT Poso Energy terus melakukan langkah-langkah perbaikan, pembaruan dan pengembangan di segala aspek sejalan dengan tuntutan dan perkembangan ekonomi, sehingga diharapkan PT Poso Energy akan semakin berkembang yang pada gilirannya kesejahteraan karyawan semakin meningkat. Seluruh kegiatan di PT Poso Energy tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang dituntut untuk bekerja secara efisien dan efektif. Bagi PT Poso Energy penting untuk menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia yang tercermin pada kinerja karyawannya. Hal ini disebutkan pula pada salah satu misi perusahaan bahwa PT Poso Energy selalu berusaha menjadi perusahaan berkelanjutan memperbaiki manajemen 4 perusahaan dan mengembangkan karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat berharga. Untuk dapat mewujudkan karyawan sebagai sumber daya manusia yang berharga, dibutuhkan Motivasi yang baik yang akan membuat karyawan puas dengan perusahaan dan dapat memaksimalkan pekerjaan dengan baik yang kemudian dapat melahirkan kinerja karyawan yang baik pula. Rendahnya motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menilai kinerja karyawan pada PT. Poso Energi mengadakan penilaian kinerja terhadap karyawan nya. Indikator penilaian kinerja yang ditetapkan oleh

perusahaan yaitu kepemimpinan, tanggung jawab, kerjasama, kemandirian, kualitas, kuantitas, keterampilan kerja. . Dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas dan beban yang ada diperusahaan. Kinerja juga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan. Berikut data kinerja karyawan PT. Poso Energy 3 tahun terakhir :

Tabel 1. 2 Hasil penilaian kinerja karyawan PT Poso Energy

No.	Departement	Tahun			Rata – Rata
		2018	2019	2020	
1.	<i>Operational and Maintenance</i> Poso 2 (Operasi Dan Pemeliharaan)	88,62	95,00	94,00	92,54
2.	<i>Finance / Accounting & Legal Officer</i> (Keuangan / Akuntansi)	87,19	90,20	89,88	89,09
3.	<i>Human Resource, General Affair & Information Technology</i>	90,79	89,39	84,50	88,23
4.	<i>Environment</i> (Lingkungan)	90,98	91,30	90,13	90,8
5.	<i>Project Control</i>	93,55	92,39	93,57	93,17
6.	<i>Suply Chain</i> (Rantai Pasokan)	89,77	90,55	82,41	87,58
7.	<i>Engineering</i> (Teknik)	92,70	92,59	92,71	92,67
8.	<i>Site Contruction</i> (Manager Konstruksi)	94,50	94,50	86,00	91,67
9.	<i>Equipment</i> (Peralatan)	89,00	90,00	89,99	89,66
10.	<i>Contruction Poso</i> (Konstruksi)	86,04	91,51	88,07	88,54
11.	<i>Bod</i> (Board of Directurs)	-	-	-	
Rata – Rata		265,56	266,95	264,66	

Sumber: Data Sekunder Dari PT Poso Energy

dari tabel 1.2 dapat dilihat rata - rata kinerja pada tahun 2018, 2019, dan 2019 mengalami fluktuatif, dilihat pada tahun 2018 adalah 90,47 sempat mengalami peningkatan pada tahun 2019 yaitu 91,52 namun mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi 89,29 serta belum ada penilaian kinerja yang mencapai point 91 menjadi 100 maka dari itu hasil penilaian kinerja tersebut merupakan masalah yang terjadi dalam perusahaan, karena adanya penurunan kinerja pada tahun 2020 sehingga kemungkinan dapat menimbulkan hambatan dalam pencapaian dan kinerja karyawan. Berikut adalah data standar penilaian kinerja PT Poso Energy kantor pusat.

Tabel 1. 3 Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT Poso Energy

No	Skala Nilai	Kategori
1	95 – 100	Memenuhi Penilaian di level Excelent

2	91 – 95	Memenuhi Penilaian di level Superior
3	81 –90	Memenuhi penilaian di level Medium
4	71 – 80	Memenuhi penilaian di level Standar
5	61 – 70	Memenuhi penilaian di level Minimum
6	<60	Tidak Memenuhi indikator Penilaian

Sumber: Data Sekunder Dari PT Poso Energy

Dapat dilihat dari tabel 1.3 bahwa perusahaan telah menetapkan standar hasil kinerja berbeda untuk seluruh karyawan yang diasumsikan sama meskipun jobdesknya. Hasil penilaian kerja dari data sebelumnya mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT Poso Energy kantor pusat pada tahun 2018, 2019, dan 2020 dapat dikategorikan berada di standar penilaian rata-rata di level superior dan belum mencapai level excelent yang di harapkan oleh perusahaan dan tentunya masalah seperti ini harus segera diatasi agar tidak menghambat kemajuan PT Poso Energy kantor pusat cabang cileungsi. Dengan demikian perusahaan telah menetapkan standar nilai dengan indikator sebagai berikut:

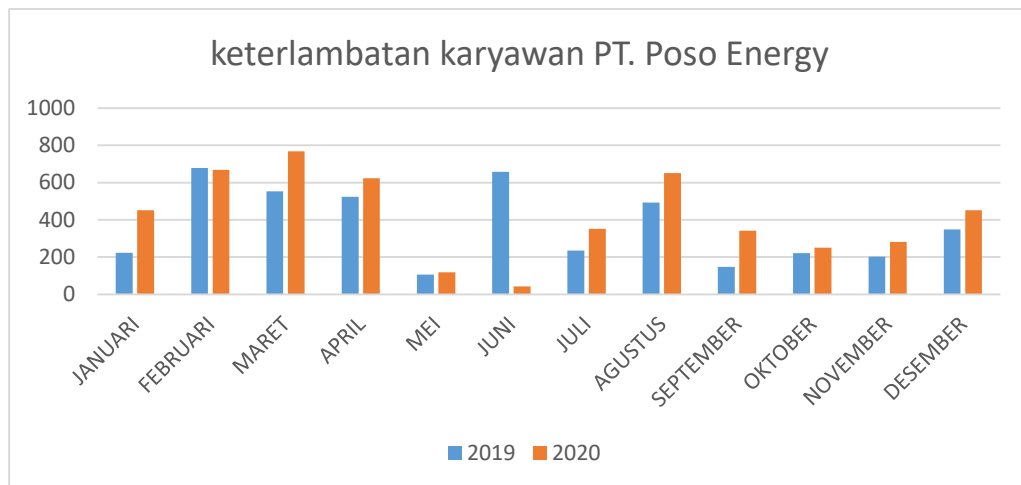
Tabel 1. 4 Aspek Penilaian Kinerja PT. Poso Energy

No	Indikator Kineja PT Poso Energy	Jenis Indikator	Nilai Max	Skala 1	Skala 2	Skala 3	Skala 4	Skala 5	Skala 6
1	Penguasaan Bidang Pekerjaan	Technical	15	0	1-3	4-6	7-9	10-12	13-15
2	Kualitas Hasil Pekerjaan	Technical	15	0	1-3	4-6	7-9	10-12	13-15
3	Peningkatan Technical Skill	Technical	10	0	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
4	Target Penyelesaian Tugas	Technical	10	0	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
5	Kemampuan Berkoordinasi dengan Pihak terkait	Technical	10	0	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
6	Komunikasi yang efektif	Non Technical	5	0	1	2	3	4	5
7	inisiatif dan kreatifitas dalam pekerjaan	Non Technical	5	0	1	2	3	4	5
8	kegigihan/keuletan/kerajinan	Non Technical	5	0	1	2	3	4	5
9	kepatuhan terhadap aturan yang berlaku	Non Technical	5	0	1	2	3	4	5
10	motivasi untuk maju/belajar hal baru	Non Technical	5	0	1	2	3	4	5
11	kestabilan emosi	Non Technical	5	0	1	2	3	4	5
12	Absensi	Absensi	10	0	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
13	Integritas	Non Technical	5	0	1	2	3	4	5
14	Etika Dalam Bekerja	Non Technical	10	0	1-2	3-4	5-6	7-8	9-10

15	Determinasi	Non Technical	15	0	1-3	4-6	7-9	10-12	13-15
----	-------------	---------------	----	---	-----	-----	-----	-------	-------

Sumber: Data Sekunder PT. Poso Energy Kantor

Pada tabel 1.4 dapat dilihat aspek kinerja pada PT. Poso Energy diasumsikan sama pada setiap departemen namun hasil penilaian pada setiap departemen berbeda sesuai kemampuan kinerja masing masing departemen. Berikut data keterlambatan yang memiliki kenaikan secara signifikan yang membuktikan bahwa adanya penurunan semangat kerja pada karyawan PT. Poso Energy:



Gambar 1. 1 Data Keterlambatan Karyawan PT. Poso Energy

Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat bahwa perbandingan keterlambatan karyawan mulai dari januari hingga desember cenderung meningkat setiap bulannya dibandingkan dengan tahun sebelumnya, berdasarkan pengamatan penulis selama magang di PT. Poso Energy kantor pusat terdapat karyawan yang dimana setelah absen masih bersantai dan merokok menunda menyelesaikan tugas padahal waktu sudah menunjukkan jam kerja, begitu pula pada jam istirahat solat dan makan setelah waktu menunjukkan jam kerja yaitu pukul 13:00 WIB Ada karyawan yang terlihat tidak bersemangat, karyawan tersebut memperpanjang jam istirahat hanya dengan duduk sambil bercerita dengan karyawan lainnya, dengan kata lain tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini diduga karena minimnya pengaruh motivasi.

Demi mewujudkan tujuan yang optimal sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi maka sangat dibutuhkan motivasi bagi para pegawai. Sebab motivasi merupakan salah satu pendorong maksimalnya kinerja para pegawai. Tanpa adanya motivasi tersebut maka pegawai hanya akan bekerja sebatas apa yang dideskripsikan secara tertulis dalam tugas-tugas mereka. Dalam arti pegawai tidak menggali potensi yang mereka miliki secara

maksimal dalam meningkatkan pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam upaya memberi motivasi pegawai, pemimpin perlu mengenal karakter masing-masing pegawainya agar dapat mengetahui dan berusaha memenuhi kebutuhan mereka, baik itu kebutuhan moril maupun materil.

Dari uraian data keterlambatan individual tersebut penulis menyimpulkan bahwa rendahnya Motivasi sehingga kurangnya semangat masing masing karyawan untuk bekerja, bila tidak ditangani hal ini akan menyebabkan tidak adanya percaya diri, cemas, mudah putus asa, tidak bertanggung jawab, tergantung pada orang lain, rasa tidak nyaman, kehilangan semangat bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Poso Energy

1.2 Identifikasi Masalah dan perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja karyawan PT. Poso Energy kantor pusat mengalami fluktuatif.
2. Hasil kinerja karyawan PT. Poso Energy kantor pusat masih belum mampu berada di level excelent pada standar yang diharapkan perusahaan.
3. Sering terjadinya kedatangan terlambat dan memperpanjang jam istirahat dari jam yang sudah di tentukan.

1.2.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi pada PT. Poso Energy kantor pusat.
2. Bagaimana kinerja pada PT. Poso Energy kantor pusat.
3. Bagaimana motivasi terhadap kinerja PT. Poso Energy kantor pusat.
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja PT. Poso Energy kantor pusat.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dilaksanakanya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Poso Energy dan menginformasikan hasil akhir dari penelitian, serta memberikan saran serta masukan bagi pihak instansi yang dapat meminimalisir penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Poso Energy.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT. Poso Energy.
3. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Poso Energy.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Poso Energy.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah diharapkan dapat menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan, dan sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia perusahaan, khususnya dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan informasi bagi peneliti selanjutnya untuk pengembangan teori mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia melibatkan fungsi manajemen, seperti; perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Manajemen SDM berperan dalam proses pengelolaan organisasi secara keseluruhan, baik dari sisi perusahaan maupun pegawai. Para ahli mempunyai pandangan yang berbeda dalam mendefinisikan manajemen sumber daya manusia. Namun secara umum intisari dari pengertian yang dikemukakan oleh para ahli mempunyai kesamaan tujuan.

Menurut Hasibuan (2019) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu mewujudkannya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”

Menurut Mangkunegara (2017) “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Badriyah (2019) “Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan berorganisasi.”

Dari beberapa pendapat mengenai manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu tentang cara pengelolaan di dalam organisasi untuk mengembangkan potensi manusia yang di dalamnya berisi tentang perencanaan, perekrutan, pemilihan, pelatihan, pengembangan, pemberian

penghargaan dan penilaian sumber daya manusia dalam organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 6) yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program keorganisasian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan

kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma social.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.3 Pengembangan SDM

Menurut (Prasadjia Ricardianto 2018, 19) menyatakan bahwa:

a. Kegunaan Pengembangan SDM bagi organisasi

- Peningkatan produktivitas kerja organisasi
- Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan
- Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat
- Meningkatkan semangat kerja dan komitmen organisasi
- Mendorong sikap keterbukaan manajemen (manajemen partisipatif)
- Memperlancar atau mengefektifkan jalannya komunikasi operasional
- Penyelesaian konflik secara fungsional

b. Kegunaan Pengembangan SDM bagi Karyawan

- Keputusan lebih baik
- Kemampuan menyelesaikan masalah
- Internalisasi dan operasional faktor motivasional
- Dorongan meningkatkan kemampuan kerja
- Memperbesar rasa percaya diri
- Tersedianya informasi tentang program pengembangan kemampuan
- Meningkatkan kepuasan kerja
- Meningkatkan pengakuan atas kemampuan individu
- Memperbesar tekad untuk mandiri

2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

a. Tujuan sosial

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

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

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya

manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang,
- lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

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

c. Tujuan Fungsional

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

d. Tujuan Individual

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

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motive*, yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. (Saputra & Pertiwi, 2020). Motivasi ini merupakan subjek yang penting bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. (Hasyim, 2018).

Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu ke arah tujuan yang akan dicapainya. Motivasi juga sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau *moves* dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan kebersamaan. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, dan menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam totalitas proses kerja operasional. Berdasarkan pandangan di atas, motivasi merupakan setiap perasaan atau kehendak dan keinginan yang amat mempengaruhi kemauan individu, individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak. (Saputra & Pertiwi, 2020)

Motivasi adalah fase mengubah dan merangsang individu untuk melaksanakan sesuatu yang diinginkan oleh penggerak maupun pengarahnya (Burhanudin & Ronny, 2020).

Pengertian motivasi menurut (Leuhery, 2020), ialah dorongan pemunculan motif ataupun hal yang merangsang motif. Mampu didefinisikan motivasi ialah hal yang memicu semangat serta dorongan kerja Berdasarkan (Winata, 2020) “Motivasi merupakan rangkaian tindakan juga nilai yang mengubah seseorang guna meraih sesuatu sesuai sasaran individu”

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2010:111) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi berasal dari kata lain *move* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang

menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

2.2.2 Komponen-Komponen Motivasi Kerja

Komponen motivasi kerja (Petrus & Yvonne, 2020), terklasifikasi atas:

1. Komponen energi ialah korelasi sebab akibat atas keberadaannya upaya juga tindakan individu
2. Komponen arah ialah perilaku akibat adanya rangsangan alam suatu kepentingan, contohnya individu yang memerlukan uang, akan mendorong segala upaya guna mendapatkan uang.
3. Komponen pemeliharaan yakni stabilitas individu akibat dari upaya menjaga lingkungan kerja seseorang

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Berikut ialah sejumlah indikator motivasi menurut (Sri & Heryenzus, 2020):

1. Keperluan fisik merupakan kebutuhan di kehidupan sehari-hari.
2. Kebutuhan keamanan merupakan kepentingan atas perasaan aman.
3. Kebutuhan relasi sosial merupakan kepentingan akan hubungan antar sesama manusia.
4. Kebutuhan egoistik merupakan kebutuhan akan kebebasan untuk melakukan sesuatu pekerjaan secara puas.
5. Keperluan aktualisasi diri merupakan keinginan seseorang yang mau atau bisa melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Maslow dalam Hosnawati (2016) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis.
2. Kebutuhan Keselamatan.
3. Kebutuhan Sosial.
4. Kebutuhan Akan Penghargaan.
5. Aktualisasi Diri.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Brahmasari dan Suprayitno (2008) adalah :

- a. Kebutuhan berprestasi (Need For Achievement)
- b. Kebutuhan fisik (Psychological Need)
- c. Kebutuhan rasa aman (Safety Need)

Luthans (2011) menjelaskan bahwa motivasi kerja yang ada dalam diri individu berasal dari dua indikator yaitu faktor intern dan ekstern. Faktor internal muncul karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri individu, kemudian mempengaruhi pikiran dan mengarahkan perilakunya. Faktor ekstern adalah faktor yang mempengaruhi pikiran seseorang yang akan mengarahkan perilakunya yang berasal dari luar diri orang itu. Motivasi kerja dibedakan antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik mendorong kerja yang bersumber dari dalam diri individu berupa kesadaran tentang pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan, sedangkan motivasi ekstrinsik yaitu pendorong kerja yang bersumber dari luar diri individu berupa kondisi yang mengharuskan melakukan pekerjaan secara maksimal.

Menurut George dan Jones dalam Julistia (2015), ada 3 indikator dalam motivasi kerja yaitu :

1. Arah perilaku (direction of behavior) Perilaku yang dipilih seseorang untuk ditunjukkan. Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.
2. Tingkat usaha (level of effort) Menggambarkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Motivasi kerja dilakukan agar karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi perusahaan dan agar karyawan bekerja keras untuk perusahaan.
3. Tingkat kegigihan (level of persistence) Perilaku yang dipilih seseorang dalam menghadapi rintangan, menggambarkan usaha yang akan ditempuh seseorang untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya atau usaha seseorang untuk membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi

2.2.4 Tujuan Motivasi

Menurut (Hasyim et al., 2020) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Pemberian motivasi kepada karyawan itu harus memperhatikan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangankekurangannya. Pemberian motivasi harus tepat sasaran sehingga diharapkan para pegawai tersebut bukan hanya asal mau bekerja.

- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja . Kondisi mental dan psikis pegawai sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Mental pegawai yang labil karena disebabkan oleh berbagai persoalan yang dialaminya akan berpengaruh negatif terhadap kinerjanya.
- c. Meningkatkan disiplin kerja. Pemimpin organisasi sebelum memberikan motivasi kepada para karyawannya hendaklah terlebih dahulu memahami apa yang menjadi motif para pegawai tersebut sehingga mereka mau bekerja dengan baik.
- d. Meningkatkan prestasi kerja. Seorang pemimpin harus terus mencoba mendorong bawahannya untuk memiliki prestasi yang 21 lebih baik. Prestasi yang dicapai bukan hanya sekedar memotivasi pegawai tetapi juga dapat menguntungkan organisasi.
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab. Para pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan pada suatu waktu ingin dipercaya memegang suatu tanggung jawab yang lebih besar.
- f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi .Tidak ada pegawai yang senang bekerja di tempat yang membosankan, meresahkan, serta membahayakan kondisi jiwa mereka.
- g. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas pegawai terhadap organisasi atau perusahaan

2.2.5 Teknik Motivasi

Berdasarkan (Wibowo, 2017:324) mengatakan teknik memotivasi harus mampu meyakinkan pemenuhan sejumlah kepentingan individu di masa kerja melalui sbeberapa cara yakni :

- 1. Mengevaluasi sikap adalah hal pokok bagi manajer guna menguasai tindakannya pada bawahan.
- 2. Menjadi manajer yang baik yaitu harus rutin ikut dalam pelatihan kepemimpinan.
- 3. Mengoptimalkan interaksi yaitu komunikasi yang dilakukan antara manajer juga bawahan melalui penyediaan informasi berpresisi.

2.2.6 Teori Motivasi

- 1. Teori Motivasi Kebutuhan (Content Theories) Teori motivasi kebutuhan disebut juga teori kepuasan (Content Theories), karena teori ini menjelaskan bahwa yang mendorong terjadinya perilaku ialah adanya kebutuhan yang harus dipuaskan. Dalam teori ini ada tiga aliran, yaitu:
 - a. Teori hierarki kebutuhan
Teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Abraham Maslow, teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (need) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu.

Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, antara lain: (Suwanto, 2019) Kebutuhan fisiologis (physiological need). Kebutuhan rasa aman (safety need). Kebutuhan sosial (sosial need) Kebutuhan harga diri (esteem need). Kebutuhan aktualisasi diri (need for self actualization)

b. Teori dua faktor atau Teori Herzberg

Teori dua faktor pertama sekali dikemukakan oleh Frederick Herzberg, dalam teori ini dikemukakan bahwa pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka, terutama keamanan. Kemudian, setelah hal itu dapat terpuaskan, mereka akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kebutuhan inisatif, kreativitas dan tanggung jawab. Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, antara lain: (Evawati Khumaedi, 2016). Kepuasan. Faktor kepuasan atau motivator faktor dikatakan sebagai faktor pemuas karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi para pekerja, tetapi faktor ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal itu tidak terpenuhi. Ketidakpuasan. Faktor ketidakpuasan biasa juga disebut sebagai hygiene faktor atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja dan status pekerjaan.

c. Teori Aldefer yang mengkategorikan kebutuhan manusia dalam dua kategori yaitu growth needs dan related needs

2. Teori Proses (Process Theories)

Teori proses mencoba menjelaskan dan menggambarkan proses tentang bagaimana perilaku didorong, diarahkan, dipertahankan dan akhirnya dihentikan. Teori proses ini pertama-tama berupaya menentukan variabel-variabel penting yang perlu untuk menjelaskan pilihan (misalnya, apakah saya harus bekerja keras?), upaya (misalnya, seberapa keras saya harus bekerja?), dan ketahanan (berapa lama saya harus mempertahankan langkah ini?), dasar dari teori ini adalah pengharapan, yaitu apa yang dipercayai oleh individu akan diperoleh akibat dari perilakunya. Ada dua teori yang termasuk sebagai teori proses (Process theories), kedua teori tersebut adalah :

a. Teori Pengharapan

Teori pengharapan pertama kali dikemukakan oleh Victor Vroom yang mengatakan bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan pengharapan. Teori ini berpendapat bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu hal dalam

mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tingkah laku mereka mengarah pada pencapaian tujuan tersebut. Empat macam asumsi mengenai tingkah laku dalam organisasi yang menjadi dasar pendekatan harapan sebagai berikut: (Saputra & Pertiwi, 2020) Tingkah laku ditentukan oleh kombinasi dari faktor-faktor individu dan lingkungan. Individu secara sadar dalam membuat keputusan mengenai tingkah laku mereka dalam suatu organisasi. Individu mempunyai perbedaan dalam kebutuhan, keinginan, dan sasaran yang ingin dicapai. Individu memilih berbagai alternatif dari tingkah laku mereka atas dasar harapan bahwa suatu tingkah laku akan dapat membawa hasil yang diinginkan.

b. Teori keadilan (equity theory)

Karena ego manusia yang selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama, maka keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.

3. Teori penguatan (teori reinforcement)

Teori penguatan pertama kali dikemukakan oleh seorang ahli psikolog B.F. Skinner, yang mengatakan bahwa bagaimana tingkah laku di masa lampau mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang. Teori penguatan berargumen pada tingkah laku individu (respon) terhadap situasi tertentu (rangsangan) merupakan penyebab dari konsekuensi tertentu. Teori penguatan ini berkaitan dengan pemberian hadiah (reward). Berarti bahwa penguatan adalah pengulangan kegiatan karena mendapat hadiah. Hadiah bisa dalam bentuk material dan juga dalam bentuk non material. (Rahmayanti, 2016)

a. Teori X dan Teori Y

Teori X dan Y pertama sekali dikemukakan oleh Douglas McGregor. McGregor menyimpulkan bahwa pandangan seorang manajer mengenai sifat manusia didasarkan pada suatu pengelompokan dengan asumsi-asumsi tertentu, sehingga manajer menetapkan perilakunya terhadap bawahannya. Menurut teori X, ada empat asumsi yang dipegang manajer adalah sebagai berikut: (Pertiwi, & Saputra 2020) Karyawan secara interen tidak menyukai kerja dan bilamana dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarah formal bilamana dimungkinkan. Kebanyakan karyawan menaruh keamanannya di atas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi. Berbeda dengan pandangan negatif mengenai sifat manusia, McGregor menjadikan empat pandangan positif, yang disebut teori Y: Karyawan

dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain. Orang-orang akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran. Kebanyakan orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

2.2.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban Siagian (2001:286). Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit. Siagian (2001:287) menjelaskan kerumitan ini disebabkan oleh:

1. Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu. Disamping itu perbedaan kebutuhan pada setiap taraf sangat mempersulit tindakan motivasi para manajer. Dimana sebagian besar para manajer yang ambisius, dan sangat termotivasi untuk memperoleh kepuasan dan status, sangat sukar untuk memahami bahwa tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan semangat seperti yang dia miliki, sehingga manajer tersebut menerapkan teori coba-coba untuk menggerakkan bawahannya.
2. Feeling dan emotions yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan, emosi.
3. Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi pegawai tersebut.
4. Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang. Wewenang bersumber atau datang dari atasan kepada bawahan, sebagai imbalannya pegawai bertanggung jawab kepada atasan, atas tugas yang diterima. Seseorang dengan kebutuhan akan rasa aman yang kuat mungkin akan “mencari amannya saja”, sehingga akan menghindari menerima tanggung jawab karena takut tidak berhasil dan diberhentikan dan di lain pihak mungkin seseorang akan menerima tanggung jawab karena takut diberhentikan karena alasan prestasi kerja yang jelek (buruk).

Menurut Gomes (2003:180), motivasi seorang pekerja untuk bekerja

biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (needs), tujuan-tujuan (goals), sikap (attitudes), dan kemampuan (abilities). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (pay), keamanan pekerjaan (job security), sesama pekerja (co-workers), pengawasan (supervision), pujian (praise), dan pekerjaan itu sendiri (job itself).

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Saputra & Pertiwi, 2020).

Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Salman, Juli & Muhammad (2020) merepresentasikan kinerja sebagai penerimaan output kerja pegawai berdasar mutu menjadi prestasi pada periode tertentu sejalan akan tugas serta kewajibannya.

Menurut Afandi (2018) “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Tiap entitas menginginkan pegawai yang berprestasi mampu bekerja optimal serta meningkatkan performanya. Performa ialah mutu serta banyaknya output kerja perorangan juga kelompok di organisasi selama pelaksanaan tugas juga fungsi yang berlandaskan SOP, syarat, normal juga ukuran yang ditentukan serta berlaku pada entitas (Kadek & Yudi, 2020).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan yang dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan bersangkutan Mangkunegara (2013). Mitcell Dalam Sedarmayanti (2011) memaparkan bahwa terdapat 5 kriteria utama yang sering kali digunakan dalam menilai kinerja para karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja (Quality of Work), menunjukkan sejauh mana mutu seorang karyawan dalam melaksanakan tugas - tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian.

2. Ketepatan Waktu (Promptness), untuk mengetahui secepat dan sejauh mana tanggapan karyawan setelah diberikan tugas.
3. Inisiatif (Initiative), Inisiatif adalah dorongan untuk mengidentifikasi masalah atau peluang dan mampu ambil tindakan nyata untuk menyelesaikan masalah atau menangkap peluang.
4. Kemampuan (Capability), kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan atau tugasnya berbeda satu dengan yang lainnya. Meskipun tugas atau pekerjaannya sama, dikerjakan oleh karyawan yang tingkat pendidikannya sama, tetapi hasilnya berbeda.
5. Komunikasi (Communication), komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seorang karyawan kepada karyawan lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan jika kinerja karyawan adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan instansi.

2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Sejumlah aspek yang mengakibatkan peningkatan performa pegawai berdasar (Riantiana & Kurniawan, 2020) yakni:

1. Kekuasaan dan keterampilan Kesanggupan individu dalam bekerja. Kian sering melaksanakan pekerjaan maka semakin terlatih hingga memperoleh barang bermutu.
2. Wawasan atau pengetahuan Keilmuan individu terkait macam pekerjaan yang harus dijalankan hingga berketerampilan bagus.
3. Rencana Pekerjaan Ialah agenda kerja yang bisa menyumbang kelancaran tahapan kerja guna teraihnya sasaran entitas. Oleh karenanya pekerjaan dikatakan baik bila beragenda kerja baik hingga mampu memudahkan tahapan kerja yang sesuai.
4. Watak Tiap individu memiliki perilaku yang beragam.
5. Motivasi Kerja Suatu dorongan yang menjadikan pekerjaan tidak berasa berat.
6. Kepemimpinan Kecakapan entitas guna mengatur juga menginstruksikan anggota untuk menjalankan tugas juga tanggungjawab berdasar instruksi pimpinan.
7. Sikap Pimpinan Ialah sikap pimpinan saat mengorganisir bawahan pada suatu entitas.
8. Budaya Perusahaan Ukuran kerja yang berlaku bagi entitas juga perlu dipertimbangkan dan mampu disetujui seluruh entitas.
9. Kepuasan Kerja Ialah kesenangan yang timbul dari pandangan perorangan terkait kinerja yang dilaksanakan serta pengalaman kerja.
10. Tempat kerja Segala hal yang ada di lingkup pegawai guna mendukung kelancaran kerja.

11. Loyalitas Pegawai harus bersikap setia juga terus bekerja serta menetap di entitas.
12. Disiplin Kerja Usaha pekerja guna menaati regulasi entitas seperti jam keluar masuk yang tepat waktu

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan (Angela & Raymond, 2020) terdapat 5 parameter guna mengkalkulasi performa individual pegawai yakni:

1. Kualitas Dikalkulasikan melalui anggapan pegawai akan mutu pekerjaan yang dihasilkan serta keutuhan tugas pada kemahiran juga kecakapan individu.
2. Kuantitas Ialah pencapaian jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit ataupun siklus aktifitas yang terselesaikan.
3. Ketepatan waktu Ialah level kesesuaian penyelesaian kerja pada awal waktu, berdasar pandangan koordinasi juga output serta pengoptimalan waktu sisa guna kegiatan lain.
4. Efektivitas Ialah jenjang pemanfaatan sumber daya organisasi (uang, bahan baku, teknologi, tenaga) dioptimalkan guna memaksimalkan output tiap unit.
5. Kemandirian Ialah kecakapan pegawai melaksanakan fungsi kerjanya atau kondisi adanya komitmen kerja bersama entitas serta tanggung jawabnya pada kantor.

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2015) indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis, termasuk: uang makan, uang transport, fasilitas, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman, termasuk: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial, yaitu: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk di terima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan di cintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk di hormati dan di hargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu: ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya.

Indikator motivasi kerja: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri (Sofyandi dan Garniwa, 2015).

2.3.4 Penilaian Kinerja

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

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

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

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

- 1) Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
- 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- 3) Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- 4) Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya diandalkan dan ketepatan waktu.

- 5) *Cooperative* penilaian responden tentang kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- 6) Inisiatif penilaian responden tentang semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 7) Personal quality, penilaian responden tentang kepribadian, keramahan dan integritas pribadi.

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

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

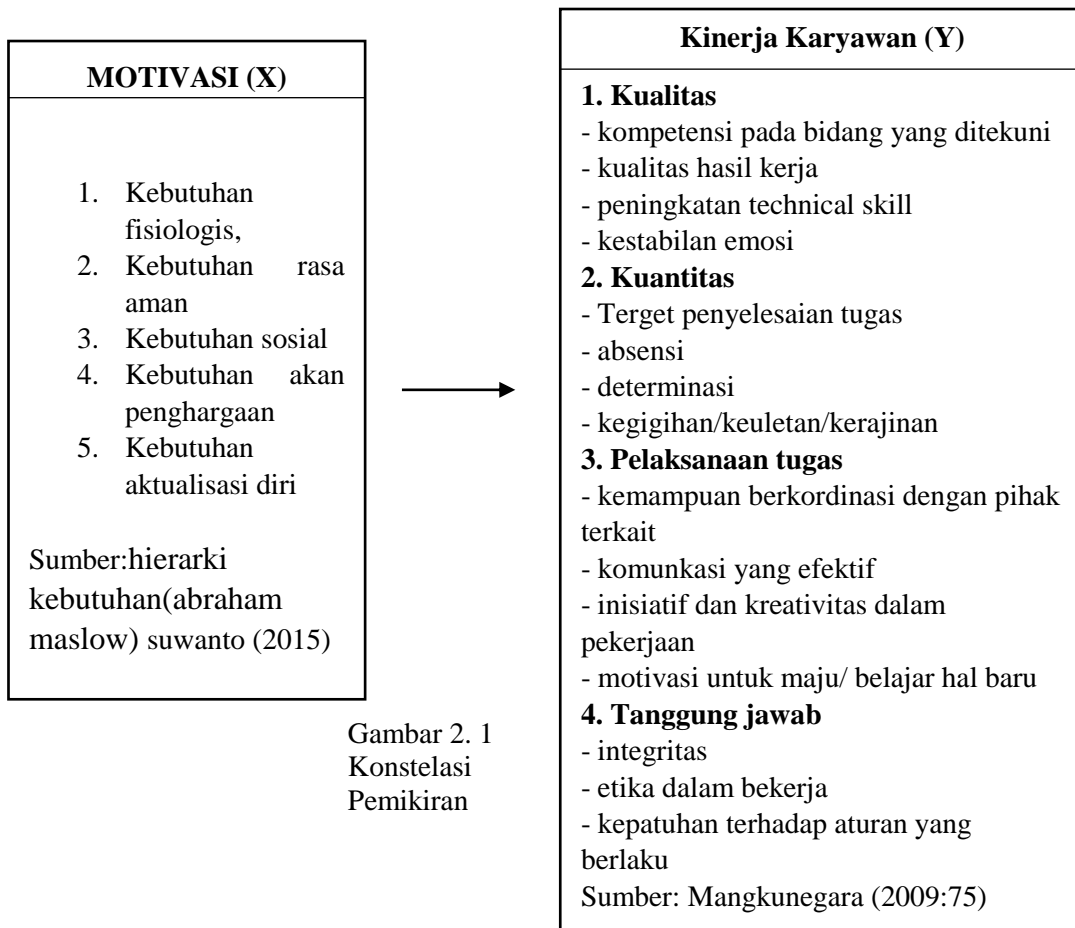
NO.	Judul	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Persamaan / Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di departemen Weaving pada PT. Unitex.	Rizko Yogaswara. Universitas Pakuan. (2021)	Motivasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Perbedaan lokasi dan departemen yang diteliti persamaan metode.	Adanya pengaruh yang signifikan dari variabel pelatihan terhadap Motivasi sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Eric Inando. Universitas Muhammadiyah Malang. (2020)	Motivasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Persamaan variabel yang diteliti, perbedaan metode penelitian menggunakan data yang	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dikatakan hipotesis dari penelitian ini menunjukkan

				berupa angka lalu diubah menjadi informasi.	nilai positif bahwasannya semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut. Begitu pun sebaliknya.
3.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama BUMI PUTRA 1912 CABANG GOWA	Andi Kafwari Jafar. Universitas Muhammadiyah Makassar. (2018)	Motivasi (X) Kinerja Karyawan (Y)	Persamaannya meneliti 2 variabel, perbedaannya lokasi dan teknik analisis data	Simpulan hasil analisis dari skripsi dengan judul “ Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera 1912 Cabang Gowa” yang sama oleh Reskar (2011) hasil mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Painting PT. Honda Prospect	Angga Setya Prabowo. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa Bekasi (2017)	- Pelatihan (X1) - Motivasi (X2) - Kinerja pegawai (Y)	Persamaannya yaitu metode penelitian yang sama Perbedaannya meneliti 2 variabel independen, tempat penelitian yang berbeda	1. terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen painting PT. Honda Prospect Motor Karawang, 2. terdapat

	Motor Karawang				<p>pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen painting PT. Honda Prospect Motor Karawang</p> <p>3. Jika perusahaan secara bersama- sama meningkatkan pelatihan dan motivasi kerja maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan pada departemen painting PT. Honda Prospect Motor Karawang</p>
5.	Pengaruh Pelatihan kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kyriad Grand Master Hotel Purwodadi	Zulfatun Ni'mah. Universitas Muhammadiyah Surakarta. (2019)	<p>- Pelatihan kerja (X1)</p> <p>- Motivasi (X2)</p> <p>Kinerja karyawan (Y)</p>	Persamaanya metode penelitian ini yaitu menggunakan regresi linear berganda Dan perbedaanya yaitu situasi dan kondisi perekonomian tempat penelitian yang berbeda.	<p>1. Pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Pelatihan dan Motivasi kerja berpengaruh secara bersama- sama</p>

					<p>terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. pelatihan (X1) dan motivasi 13 kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 69,7%. Sedangkan sisanya (100% - 69,7% = 31,3%) dipengaruhi oleh faktor faktor lain diluar variabel yang diteliti.</p>
--	--	--	--	--	--

2.4.2 Kerangka Berpikir :



Gambar 2. 1
Konstelasi
Pemikiran

Dalam suatu organisasi atau perusahaan motivasi memiliki peranan yang sangat penting guna meningkatkan kinerja pegawai untuk membantu organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Jika motivasi yang dimiliki oleh karyawan tinggi maka kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan, sedangkan jika motivasinya rendah maka kinerja dari pegawai akan mengalami penurunan. Tanpa motivasi karyawan tidak akan menghasilkan kinerja yang baik dan tidak dapat mencapai target dan tujuan yang diharapkan, karena motivasi memberikan suatu dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh sebab itu, menurut Suwanto dan Priansa (2011) menyatakan bahwa sehubungan dengan motivasi kerja, maka pemberdayaan menjadi isu yang sangat berkaitan. Karena pemberdayaan akan mampu memberikan stimulasi bagi karyawan agar termotivasi untuk bekerja. Karyawan yang diberdayakan dengan baik akan memberikan kinerja terbaiknya, selama hal tersebut diiringi dengan kompensasi yang memadai. Hal tersebut dikuatkan berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, selama ini perusahaan sudah berusaha meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi berupa pemberian fasilitas, pemberian kompensasi atau imbalan jasa, dan pemberian penghargaan kepada karyawannya sebagai aktualisasi diri. Semua upaya dilakukan agar meningkatnya motivasi kerja yang akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan di PT. Poso Energy masih jauh dari yang diharapkan, seperti menurunnya hasil dari kinerja karyawan, penilaian kinerja yang tidak mencapai standar yang diharapkan dan sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya tingkat motivasi karyawan, karena jika motivasi karyawan tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan penjelasan di latar belakang mengenai data keterlambatan dan perilaku masing masing individu yang dianggap kurangnya semangat bekerja karena minimnya Motivasi Kerja, penulis menggunakan teori ini, karena teori ini merupakan teori dasar yang mewakili kebutuhan-kebutuhan manusia. Dalam hierarki kebutuhan Maslow, kita dapat melihat dimana posisi karyawan tersebut berada, sehingga nantinya dapat diberikan bentuk motivasi yang tepat untuk masing-masing karyawan. Motivasi kerja individu adalah proses menghasilkan tenaga oleh individu yang terarah untuk mencapai suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi bermakna ia telah memperoleh kekuatan untuk mencapai kecemerlangan dan kejayaan dalam kehidupan.

Perilaku individu adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Individu membawa tatanan dalam organisasi berupa kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan, dan pengalaman masa lainnya. Maka dari itu penulis menggunakan teori kebutuhan maslow yang tergambar pada konstelasi pemikiran sehingga selanjutnya akan mempengaruhi kinerja karyawan sebagaimana aspek dalam kinerja karyawan yang sudah terangkum dalam teori Mangkunegara.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut: Diduga terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Poso Energy.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif (Descriptive research) Dan Verifikatif. Dalam penelitian ini metode yang diterapkan adalah teknik survey yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dan mengadakan kuesioner sebagai pengumpulan data. Berdasarkan jenis penelitiannya yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif maka penelitian yang digunakan adalah Explanatory Survey. Explanatory Survey adalah suatu survei yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara dua variable melalui pengujian hipotesis, survey dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner alat pengumpulan data.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah tentang Pengaruh Motivasi kerja dengan Kinerja karyawan pada PT Poso Energy, dimana Motivasi Kerja sebagai variabel X (Variabel Independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel Y (Variabel Dependent).

3.2.2 Unit Analisis Individual

Unit analisis individual, dimana penelitian ini berkaitan mengenai respon individu. Individu yang dimaksud, yaitu karyawan yang ada pada PT Poso Energy sebanyak 159 karyawan.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Poso energy yang beralamat di Bukaka Industrial estate, Jalan Raya Narogong, Bekasi Km 19,5 Cileungsi Bogor 16820, Jawa Barat.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis data penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis data yang berupa kualitatif dan kuantitatif.

3.3.2 Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2014).

- a. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis dalam perusahaan yang diteliti, jadi peneliti mendapatkan data dan informasi melalui tanggapan dari karyawan PT Poso Energy.
- b. Sedangkan data sekunder sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Yaitu diperoleh melalui perusahaan yang berkaitan dan beberapa media lainnya yang menyediakan data yang berkaitan.

3.4 Operasional Variabel

Operasional variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang telah dikemukakan batasan operasional dari masing-masing variabel penelitian. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus penelitian untuk diamati. Dalam penelitian terdapat dua variabel, yaitu variabel dependen dan independen.

Berdasarkan judul penelitian yang di ambil adalah Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Poso Energy maka Defenisi variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

- 1) Variabel Independen (Bebas) menurut Sugiyono (2019) “Variabel independen adalah variabel-variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu Motivasi kerja (X).
- 2) Variabel Dependen (Terikat) menurut sugiyono (2019) “variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsumuen”. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja	Kebutuhan fisiologis	- Tingkat kebutuhan keluarga terpenuhi karena bekerja pada perusahaan. - Tingkat kepuasan karyawan dengan fasilitas yang	Ordinal

		diberikan perusahaan yang dapat menunjang kebutuhan selama bekerja. - Tingkat kepuasan karyawan dengan gaji/upah yang didapat.	
	Kebutuhan rasa aman	- Tingkat keamanan yang diberikan oleh perusahaan sudah terjamin. - Tingkat kenyamanan bekerja dikantor dengan fasilitas yang tersedia. - Tingkat meminimalkan resiko dan kecelakaan dimasa mendatang	Ordinal
	Kebutuhan sosial	- Tingkat hubungan sesama rekan kerja dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. - Tingkat keakraban antara karyawan dengan atasan terjalin di luar jam kerja. - Tingkat saling simpati dan empati serta membantu sesama rekan kerja.	Ordinal
	akan penghargaan	- Tingkat karyawan bebas mengekspresikan pendapat. - Tingkat komitmen atas apa yang dibebankan oleh Perusahaan. - Tingkat dimana karyawan berkeinginan mencapai prestasi demi mencapai derajat yang lebih tinggi daariyang lain.	Ordinal
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	- Tingkat karyawan untuk menyelesaikan kerjasama team dengan baik diakui oleh perusahaan - Tingkat promosi yang diberikan perusahaan sebagai imbalan kerja yang sangat	Ordinal

		<p>baik.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tingkat dimana karyawan memahami apa yang dibutuhkan untuk mencapai kepuasan 	
Kinerja Karyawan	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat meminimalkan kesalahan dalam bekerja. - Tingkat mengutamakan standar mutu dalam menyelesaikan pekerjaan. - Tingkat dimana pegawai mengutamakan hasil daripada formalitas proses - Tingkat dimana karyawan mampu memposisikan diri 	Ordinal
	Kuantitas Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai target. - Tingkat dimana karyawan memberikan kontribusi yang maksimal. - Tingkat dimana karyawan memiliki komitmen yang kuat dalam bekerja. - Tingkat dimana karyawan sadar betul akan kewajibannya terhadap perusahaan 	Ordinal
	Pelaksanaan Tugas	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat kecekatan dalam melaksanakan tugas. - Tingkat konsistensi waktu dalam melaksanakan pekerjaan. - Tingkat kepuasan atas waktu penyelesaian Pekerjaan - Tingkat inisiatif dan kreatifitas karyawan dalam melaksanakan tugas 	Ordinal
	Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> - Tingkat tanggung jawab dimana karyawan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan 	Ordinal

		pekerjaan. - Tingkat Karyawan dimana dapat bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan. - Tingkat Pemahaman dan kewajiban yang diberikan dalam melaksanakan tugas.	
--	--	--	--

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun menurut Sugiyono (2018) “Sampel adalah bagian besar dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi”. Adapun sampel yang peneliti tetapkan yaitu dari 11 departement yang hasil penilaian kinerjanya berada pada level medium. Adapun jumlah Populasi yang ada pada PT Poso Energy yaitu 159 karyawan PT Poso Energy berhubung jumlah populasi yang jumlahnya begitu banyak maka peneliti menggunakan Rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%.

Maka penulis dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengambilan sampel Proportional Random Sampling dikatakan proporsional karena pengambilan subjek pada setiap departemen ditentukan sebanding dengan banyaknya subjek dari masing-masing departemen, dan dikatakan random (acak) karena setiap subjek dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Menurut Sugiyono (2017) “Probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”.

Adapun definisi proposional random sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya, banyak atau sedikit populasi (Sugiyono, 1999 *dalam* Sani dan Mashuri, 2010).

Agar sampel yang diambil dapat dikatakan representatif maka dalam peneltian ini di tentukan dengan menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

- Rumus *Slovin*

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

Keterangan:

n= Jumlah Sampel Minimal

N= Jumlah Populasi

e= Tingkat *Error*

$$n = \frac{159}{1 + 159(0,1)^2}$$

$$n = 61,389(\text{dibulatkan menjadi } 61)$$

Jadi jumlah sampel yang didapatkan berdasarkan perhitungan menggunakan rumus slovin, tersebut sebanyak 61 responden.

Untuk mengantisipasi drop out maka perlu menambahkan sejumlah subjek agar besar sampel tetap terpenuhi. Rumus yang digunakan menurut Sastroasmoro dan Ismail (2014), sebagai berikut :

$$n' = \frac{n}{(1 - f)}$$

Keterangan :

n' = besar sampel yang dihitung = jumlah sampel

f = perkiraan proporsi drop out (10%)

Dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n' = \frac{n}{(1 - f)}$$

$$n' = \frac{61}{1 - 0,1}$$

$$n' = \frac{61}{0,9}$$

$$n' = 67,77 (\text{dibulatkan menjadi } 68)$$

Berdasarkan hasil perhitungan sampel yang didapatkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 karyawan.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Proportional Random Sampling dengan menggunakan rumus :

$$ni = Ni \times \left(\frac{n}{N}\right)$$

Keterangan :

N = jumlah populasi target

n = jumlah sampel yang dibutuhkan

Ni = jumlah populasi setiap departemen

n_i = jumlah sampel yang dibutuhkan departemen

Berdasarkan Rumus, Jumlah Sampel Dari Masing- Masing Departemen Di PT Poso Energy :

Tabel 3. 2 Teknik Pengambilan Sampel Proposional Random Sampling

No.	Departemen	Jumlah Karyawan	Perhitungan Normal	Jumlah Sampel
1	<i>Operational and Maintenance</i> Poso 2 (Operasi Dan Pemeliharaan)	2	$= \frac{2}{159} \times 68$	1
2	<i>Finance / Accounting & Legal Officer</i> (Keuangan / Akuntansi)	19	$= \frac{19}{159} \times 68$	8
3	<i>Human Resource, General Affair & Information Technology</i>	16	$= \frac{16}{159} \times 68$	8
4	<i>Environment</i> (Lingkungan)	7	$= \frac{7}{159} \times 68$	3
5	<i>Project Control</i>	11	$= \frac{11}{159} \times 68$	5
6	<i>Suply Chain</i> (Rantai Pasokan)	15	$= \frac{15}{159} \times 68$	6
7	<i>Engineering</i> (Teknik)	57	$= \frac{57}{159} \times 68$	24
8	<i>Site Contruction</i> (Manager Konstruksi)	6	$= \frac{6}{159} \times 68$	2
9	<i>Equipment</i> (Peralatan)	11	$= \frac{11}{159} \times 68$	5
10	<i>Contruction Poso</i> (Konstruksi)	7	$= \frac{7}{159} \times 68$	3
11	<i>BOD</i> (Board of Directurs)	8	$= \frac{8}{159} \times 68$	3
Jumlah		159		68

Maka jumlah sampel yang telah ditetapkan peneliti dalam penelitian ini adalah 68 karyawan PT Poso Energy.

3.6 Metode Pengumpulan Data

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan data sebagai berikut :

a. Survey

Pengumpulan data metode survey ini adalah dengan cara :

- Riset / Magang
- Kuesioner/angket yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi mengenai motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dalam pertanyaan kuesioner penelitian ini penulis menggunakan skala likert yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat

mencerminkan perasaan atau pendapat responden. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai penilaian dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju. Dalam hal ini pilihan jawaban yang digunakan adalah sebagai berikut .

Tabel 3. 3 Tabel Skala Likert

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

Sumber Siregar (2017)

2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data yang diperoleh melalui studi pustaka mengenai buku-buku yang relevan dengan teori-teori yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dengan cara mempelajari, meneliti berbagai literatur serta data-data yang dapat dijadikan referensi.

3.7 Uji Kalibrasi Instrumen (Uji Validitas Dan Uji Reabilitas)

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015) Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antar nilai masing-masing pernyataan dengan nilai total, menghitung korelasi menggunakan rumus product moment jika butir kuesioner relatif banyak.

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) - (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

n = Jumlah responden

y = Skor total tiap responden

x = Skor tiap butir soal untuk setiap responden

$\sum x$ = Jumlah nilai dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah nilai dalam distribusi y

(Sugiyono, 2015)

Kriteria pengujiannya adalah:

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$

2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Dasar Pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada dengan $df = n - 2$ pada taraf signifikansi 5% sebagai berikut :

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

a. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Motivasi kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,841	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,834	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,830	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,829	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,844	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,779	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,720	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,535	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,709	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,728	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,687	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,749	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,722	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,725	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,728	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber Output SPSS 28

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel Motivasi kerja karyawan dengan sampel yang diteliti sebanyak 68 responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r_{hitung} > 0,239$.

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas kinerja karyawan

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,738	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,716	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,752	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,706	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,637	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,795	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,775	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,706	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,749	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,724	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,799	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,764	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,836	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,693	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,470	0,239	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber Output SPSS 28

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan dengan sampel yang diteliti sebanyak 68 responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien $r_{hitung} > 0,239$.

3.7.2 Uji Reabilitas

Pengujian terhadap reliabilitas atau keandalan dimaksudkan untuk mengetahui kuesioner dapat memberikan ukuran yang konsisten atau tidak. Instrumen (kuesioner) yang reliabel berarti mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui ketetapan atau posisi presisi suatu ukuran atau alat ukur. Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah

baik. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reliabilitas *alfa cronbach*: (Sugiyono 2017) .

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

Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas juga dapat dilihat dengan membandingkan nilai conrbanch's alpha.

1. Jika conrbanch's alpha > 0,60 maka item pertanyaan reliabel.
2. Jika conrbanch's alpha < 0,60 maka item pertanyaan reliabel.

a. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi kerja

Tabel 3. 6 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.929	15

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Motivasi Kerja Karyawan sebesar 0,929 dimana nilai 0,929 ini berada pada nilai $\alpha > 0,60$ yang artinya nilai raliebel sangat raliebel.

b. Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3. 7 Reliabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.933	15

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Kinerja Karyawan sebesar 0,933 dimana nilai 0,933 ini berada pada nilai $\alpha > 0,60$ yang artinya nilai raliebel sangat raliebel.

3.8 Analisis Data

Dalam sebuah penelitian analisis merupakan salah satu bagian terpenting yang harus dilakukan oleh seorang peneliti untuk memperoleh kesimpulan atau hasil dari masalah yang menjadi objek penelitian. Analisis adalah tindakan mengolah data menjadi sebuah informasi sehingga hasil penelitian menjadi mudah untuk dipahami.

3.8.1 Analisis Deskripsi

Menurut Sugiyono (2014:21) metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.8.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2014,270): “Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen”.

Persamaan Umum regresi linier sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Subjek dalam Variabel dependen yang diprediksikan

a = Harga Y bila X = 0 (harga kontan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X

(Sugiyono:2015). Rumus yang digunakan adalah Coefficient Determination (CD) dengan rumus:

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

Dimana:

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan Variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas).

r^2 = Koefisien korelasi.

3.8.4 Uji Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya. Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Untuk mengetahui apakah koefisien regresi signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien regresi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, Menurut Sugiyono (2018; 223) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. dengan rumus

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

Keterangan:

t = Nilai teoritis observasi

b = Koefisien arah regresi

s_b = Standar deviasi

(Sugiyono, 2015).

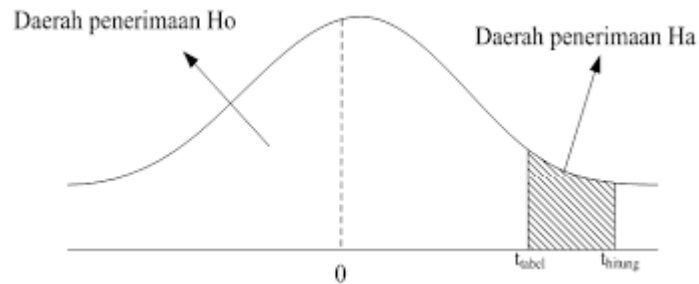
Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. $H_0 : (B = 0)$, jika nilai thitung \leq ttabel atau nilai sig $> \alpha$, artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Poso Energy kantor pusat cabang cileungsi.
2. $H_a : (B > 0)$, jika nilai thitung \geq ttabel atau nilai sig $< \alpha$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Poso Energy kantor pusat cabang cileungsi.

Agar Dapat melakukan pengujian dengan nilai ttabel, maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan $df = n - 2$, kemudian nilai thitung

dibandingkan dengan ttabel. Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

1. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai thitung \leq ttabel artinya, tidak terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan Kinerja karyawan.
 2. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai thitung $>$ ttabel artinya, terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan
- Adapun gambar kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut:



Gambar 3. 1 Kurva Hasil Pengujian Regresi

Sumber Sugiyono, 2015

Manfaat perhitungan uji hipotesis yang peneliti akan lakukan untuk perusahaan antara lain: Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menjadi rujukan perusahaan untuk mengambil keputusan berkaitan dengan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja karyawan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah PT Poso Energy

PLTA Poso Energy terdiri dari tiga proyek dimana PLTA Poso-1 memiliki kapasitas potensi 60 MW, PLTA Poso-2 memiliki kapasitas potensi 180 MW, dan PLTA Poso-3 memiliki kapasitas 300 MW. Ketiga PLTA ini menggunakan sumber daya air Sungai Poso, Desa Sulewana, Kecamatan Pamona Utara, Kabupaten Poso, Propinsi Sulawesi Tengah. Adapun PLTA yang sudah beroperasi adalah PLTA Poso-2 dimana kini sudah mulai menjalankan aktifitas produksi listrik melalui energi air. Secara resmi, PLTA Poso-2 ini menjadi sebuah perusahaan yang bernama PT Poso Energy sejak tanggal 31 Mei 2005 melalui akta pendirian No. 5 di hadapan Notaris Andy Azis, SH.

Indonesia adalah negara terpadat kelima di dunia dengan 240 juta orang dan terbesar kesebelas berdasarkan wilayah. Ini terdiri lebih dari 1.000 ras berbicara lebih dari 700 bahasa, bertelur di 5.000 km dari 13.800 pulau. Ini adalah ekonomi terbesar ke-20 di dunia. Indonesia tumbuh 6,17 persen pada kuartal ketiga 2012 dibandingkan kuartal yang sama tahun sebelumnya.

Kebutuhan listrik negara tidak terpuaskan, dan sayangnya, hampir tidak terpenuhi. Konsumsi dayanya tetap yang terendah di kawasan ini dengan elektrifikasi 65%, dan bahkan 30% lebih rendah untuk bagian timurnya, dengan hanya PLN milik negara yang membangun pembangkit listrik hingga beberapa tahun terakhir. Untuk mengatasi hal tersebut, pemerintah mencanangkan dua program percepatan produksi listrik baru masing-masing berkapasitas 10.000 MW. juga menyatakan komitmennya terhadap energi terbarukan ketika 60% dari program 10.000 MW kedua berasal dari energi air dan panas bumi.

Industri tenaga air di Indonesia masih dalam masa pertumbuhan. Dari potensi yang diperkirakan sebesar 70.000 MW, baru 3.648 MW yang telah dibangun dan beroperasi, yang hanya merupakan 15% dari pasokan listrik nasional. Namun baru-baru ini mendapat banyak dorongan dari pemerintah, di antaranya peraturan insentif yang diberikan oleh Keputusan Menteri Energi & Sumber Daya Mineral No. 31 Tahun 2009. Disebutkan bahwa PLN wajib membeli energi terbarukan < 10 MW dengan harga tetap. harga 7,7 sen AS/kWh di pulau Jawa ditambah tambahan insentif tambahan 10% - 60% untuk Proyek Hidro di luar Jawa. Pembelian listrik untuk

pembangkit listrik tenaga air besar dinegosiasikan secara individual, meskipun juga menikmati harga yang sangat baik tidak kurang dari pembangkit listrik tenaga air mini. Mengingat bahwa di negara-negara tropis, air tersedia sepanjang tahun, hal ini membuat pembangkit listrik tenaga air di Indonesia memiliki prospek yang sangat menggiurkan. Listrik Indonesia yang tak terpuaskan memacu pertumbuhan yang kuat dalam pembangunan pembangkit listrik. Di antara potensi daya terbesarnya adalah pembangkit listrik tenaga air, dari perkiraan potensi 75.000 MW, baru sekitar 7.000 MW yang telah dibangun. Dengan fokus baru-baru ini dalam energi terbarukan dan bersih, ditambah dengan peraturan yang menguntungkan, bisnis pembangkit listrik tenaga air di Indonesia mengalami pertumbuhan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Danau Poso merupakan danau terbesar ketiga di Indonesia, terbentang sepanjang 32 km dan lebar 16 km. Kedalamannya mencapai hingga 510 meter. Pada ketinggian rata-rata 501 meter di atas permukaan laut, luas permukaannya mencakup 32.000 hektar. Airnya sangat jernih, tanpa bekas, tanpa belerang, dan sedikit endapan; akibat memiliki daerah resapan air hampir semua hutan perawan. Dengan debit rata-rata 148 m³ per detik, potensi energinya sangat besar. PT Poso Energy, di antara portofolionya, memiliki 3 konsesi pembangkit listrik tenaga air di sungai dengan total 600 MW, di mana pembangkit pertama sebesar 195 MW telah dibangun dan sekarang beroperasi. Di seluruh Indonesia, Kalla Group memiliki total portofolio lebih dari 1.500 MW. Kompleks PLTA Poso merupakan bagian dari visi dan komitmen Hadji Kalla Group untuk menyediakan infrastruktur yang diharapkan dapat menjadi pendorong pertumbuhan ekonomi di Sulawesi dan Indonesia Timur.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Adapun visi dan misi di perusahaan PT Poso Energy yang antar lain sebagai berikut:

Visi Perusahaan "Menjadi Perusahaan Nasional kelas Dunia pelopor yang unggul dibidang pengadaan Listrik Tenaga Air"

Misi Perusahaan "PT Poso Energy selalu berusaha untuk menjadi perusahaan pengadaan listrik tenaga air yang terandalkan, membina hubungan baik dengan seluruh elemen perusahaan, berkelanjutan memperbaiki manajemen perusahaan dan mengembangkan karyawan sebagai Sumber Daya Manusia yang sangat berharga"

1. Bagaimana cara kerja kami?
 - a. Quality: The company aims to set a good standard QUALITY of work among hydropower plants in Indonesia by focusing the enhancement technical skill of the Engineering team

- b. Utility: The key element of the successful project is to have a divine integrity of each department within the company and working hand in hand as being useful to one another (UTILITY)
- c. Inovation: To survive in rapid and massive development, the company ought to generate fresh ideas pour in creation of INOVATION
- d. Capability: Indonesia with its own lavishness water sources across the nation, strengthens the wide opportunity of building more hydropower plants as the new option of renewable energy. By producing more hydropower plants, the company stands for the CAPABILITY of its own
- e. Knowledge: A compelling landmark, such as hydropower plants are built from comprehensive KNOWLEDGE ; planning, designing, constructing and commisioning

Berdasarkan struktur organisasi PT Poso Energy diatas, dapat di uraikan ada beberapa departement yang ada pada PT Poso Energy yaitu:

1. Board of directors
 - a. Internal Audit
 - b. QA/QC
 - c. Technical support
2. Q&M PLTA
 - a. Manager pembangkitan
 - i. Operasi & Niaga (PH)
 - ii. Pemeliharaan
 - iii. Operasi Dam
 - b. Manager penyaluran
 - i. GI Pamona
 - ii. GI Latupa
 - iii. Pemeliharaan Transmissi
 - c. Manager teknik & support
 - i. Pemeliharaan Sipil & LH
3. Finance & ADM
 - a. Finance/ACC & LEGAL
 - i. FINANCE
 - ii. ACCOUNTING
 - iii. LEGAL
 - iv. TAX
 - b. HR & GA & IT
 - i. REMUNERATION & PAYROLL
 - ii. HR & RECRUITMENT & GA
 - iii. IT
4. Project Management
 - a. Environment
 - i. Kehutanan
 - ii. CSR
 - iii. Pembebasan Lahan
 - iv. Monitoring & Evaluasi Lingkungan
 - b. Project Control
 - i. Estimator & Commercial
 - ii. Project Schedule, Control & Report
 - iii. Document Control
 - c. Suply Chain
 - i. Procrutment
 - ii. Exim & Logistic
 - d. Engineering
 - i. Civil & Structure

- ii. Mechanical Electrical
- iii. Instrument & Control
- e. Site Contruction
 - i. CME
 - ii. Laboratory
 - iii. SHE

4.2 Deskripsi Karakteristik responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi 3 (Tiga) kriteria yaitu : Jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Berikut hasil data responden yang merupakan karyawan PT Poso Energy.

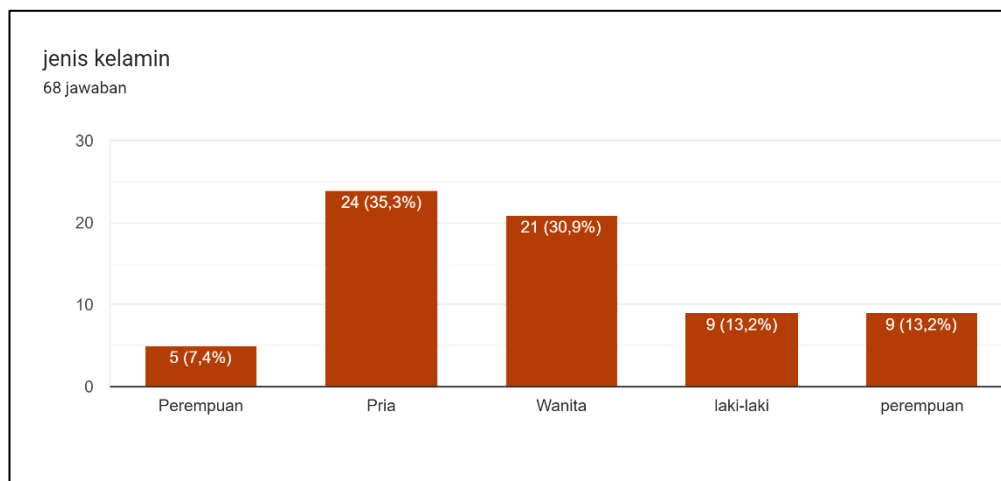
1. Profil responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut ini adalah tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase(%)
Laki-laki	33 (orang)	48,5
Perempuan	35 (orang)	51,5
Total	68 (orang)	100

Sumber Data primer, diolah 2022



Gambar 4. 2 Jenis Kelamin responden

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel dan gambar di atas jumlah responden dari 68 orang karyawan PT Poso Energy menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang dengan persentase 48,5%. Sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang dengan persentase 51,5%.

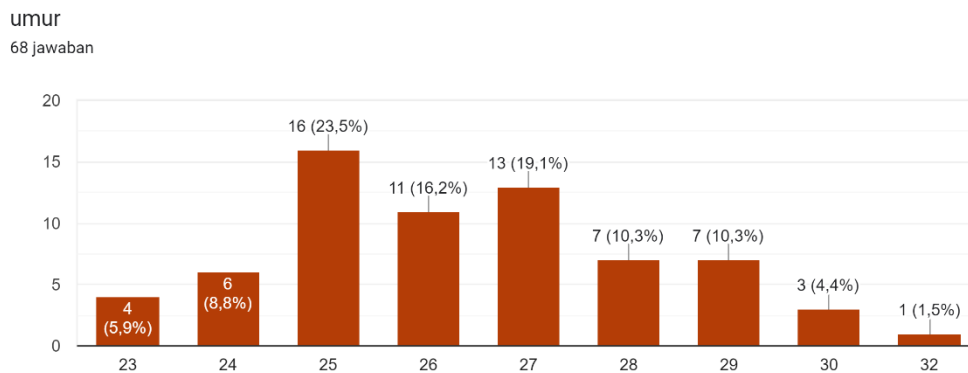
2. Profil responden berdasarkan umur

Berikut ini adalah tabel dan gambar yang menggambarkan responden berdasarkan umur :

Tabel 4. 2 Umur Responden

Umur	Jumlah Responden	Persentase(%)
< 25	10 (orang)	14,7
25 – 30	57 (orang)	83,8
> 30	1 (orang)	1,5
Total	68 (orang)	100

Sumber Data primer, diolah 2022



Gambar 4. 3 Umur Responden

Sumber Data primer, diolah 2022

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden dengan rentan usia < 25 tahun adalah sebanyak 10 orang (14,7%), kemudian untuk responden dengan rentang usia 25-30 tahun sebanyak 57 orang (83,8%), sedangkan untuk responden usia >30 sebanyak 1 orang (1,5%) jadi, dapat diketahui bahwa rata rata karyawan yang bekerja pada 6 departemen dengan penilaian kinerja berada di level medium pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden yang memiliki rentang usia 25-30 tahun.

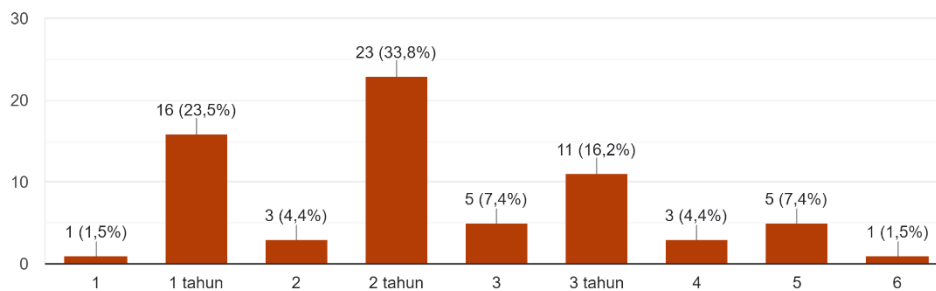
3. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4. 3 karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja

Lama bekerja	Jumlah Responden	Persentase(%)
1 tahun	17 (orang)	25
2 tahun	26 (orang)	38,2
3 tahun	16 (orang)	23,6
4 tahun	3 (orang)	4,4
5 tahun	5 (orang)	7,4
6 tahun	1 (orang)	1,5
Total	68 (orang)	100

Sumber Data primer, diolah 2022

lama bekerja
68 jawaban



Gambar 4. 4 karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja

Sumber Data primer, diolah 2022

Berdasarkan data diatas, dapat kita ketahui bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan lama bekerja 2 tahun sebanyak 26 (38,2%) diikuti dengan bekerja 1 tahun 17 orang (25%), lama bekerja 3 tahun 16 orang (23,6%), lama bekerja 4 tahun 3 orang (4,4%), lama bekerja 5 tahun (7,4%), dan paling sedikit lama bekerja 6 tahun yaitu 1 orang (1,5%).

4.3 Uji Analisis Data

4.3.1 Analisis Deskriptif

Gambaran secara mendalam mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Poso Energy, yaitu variabel motivasi kerja dengan indikator Keperluan fisik, Kebutuhan kemanan, Kebutuhan relasi sosial, Kebutuhan egoistik, Keperluan aktualisasi diri, sedangkan variabel kinerja karyawan dengan indikator Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab.

4.3.3.1 Motivasi kerja karyawan pada PT Poso Energy

Motivasi kerja karyawan pada PT Poso Energy kurang baik, hal ini dapat dilihat pada tingkat keterlambatan karyawan yang bervariasi. Seperti datang tidak tepat waktu, memperpanjang jam istirahat dan makan siang, istirahat dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Keterlambatan dalam bekerja baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan yang jelas akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan.

Berikut ini tanggapan responden mengenai pernyataan variabel (Motivasi Kerja Karyawan)

1. Kebutuhan fisiologis
 - a. karyawan bekerja pada PT Poso Energy untuk keluarga

Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan bekerja pada PT. Poso Energy untuk keluarga”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	53 (orang)	265	77,9
Setuju	4	14 (orang)	56	20,6
Kurang Setuju	3	1 (orang)	3	1,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68 (orang)	324	100

Sumber : Data Primer yang diolah (tahun 2022)

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 53 responden (77,9%), setuju 14 responden (20,6%), kurang setuju sebanyak 1 responden (1,5%) dan sisanya masing – masing 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 324 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{324}{340} \times 100\% = 95,29\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan bekerja pada PT. Poso Energy untuk keluarga” adalah 95,29% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut.

- c. Karyawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan PT Poso Energy

Tabel 4. 5 “Tanggapan Responden Mengenai “karyawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan PT. Poso Energy”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	51 (orang)	255	75
Setuju	4	16 (orang)	64	23,5
Kurang Setuju	3	1 (orang)	3	1,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68 (orang)	322	100

Sumber : Data Primer yang diolah (tahun 2022)

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 51 responden (75%), setuju 16 responden (23,5%), kurang setuju sebanyak 1 responden (1,5%) dan sisanya masing – masing 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 322 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan total responden} \\
 & = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 & = \frac{322}{340} \times 100\% = 94,71\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan PT. Poso Energy” adalah 94,71% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut.

- d. Karyawan merasa puas dengan upah yang diberikan oleh perusahaan

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan merasa puas dengan upah yang diberikan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	51 (orang)	255	75
Setuju	4	16 (orang)	64	23,5
Kurang Setuju	3	1 (orang)	3	1,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Setuju				
Jumlah		68 (orang)	322	100

Sumber : Data Primer yang diolah (tahun 2022)

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 51 responden (75%), setuju 16 responden (23,5%), kurang setuju sebanyak 1 responden (1,5%) dan sisanya masing – masing 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 322 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan total responden} \\
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{322}{340} \times 100\% = 94,71\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan merasa puas dengan upah yang diberikan oleh perusahaan” adalah 94,12% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut.

2. Kebutuhan rasa aman

- a. Perusahaan memberikan jaminan keselamatan, kesehatan, dan kecelakaan kerja

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai “perusahaan memberikan jaminan keselamatan, kesehatan, dan kecelakaan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	45 (orang)	225	66,2
Setuju	4	16 (orang)	64	23,5
Kurang Setuju	3	7 (orang)	21	10,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68 (orang)	310	100

Sumber : Data Primer yang diolah (tahun 2022)

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 45 responden (66,2%), setuju 16 responden (23,5%), kurang setuju sebanyak 7 responden (10,3%) dan sisanya masing – masing 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 310 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
& \text{Tanggapan total responden} \\
& = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
& = \frac{310}{340} \times 100\% = 91,17\%
\end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “perusahaan memberikan jaminan keselamatan, kesehatan, dan kecelakaan kerja” adalah 91,17% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut.

- b. karyawan merasa nyaman bekerja dikantor dengan fasilitas yang tersedia

Tabel 4. 8 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan merasa nyaman bekerja dikantor dengan fasilitas yang tersedia”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	47 (orang)	235	69,1
Setuju	4	15 (orang)	60	22,1
Kurang Setuju	3	6 (orang)	18	8,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68 (orang)	313	100

Sumber : Data Primer yang diolah (tahun 2022)

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 responden (69,1%), setuju 15 responden (22,1%), kurang setuju sebanyak 6 responden (8,8%) dan sisanya masing – masing 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 313 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
& \text{Tanggapan total responden} \\
& = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
& = \frac{313}{340} \times 100\% = 92,06\%
\end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “perusahaan memberikan jaminan keselamatan, kesehatan, dan kecelakaan kerja” adalah 92,06% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut.

c. Karyawan mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	49 (orang)	245	73,1
Setuju	4	15 (orang)	60	22,4
Kurang Setuju	3	3 (orang)	9	4,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68 (orang)	314	100

Sumber : Data Primer yang diolah (tahun 2022)

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 responden (73,1%), setuju 15 responden (22,1%), kurang setuju sebanyak 3 responden (4,5%) dan sisanya masing – masing 0 responden (0%). Pada item pertanyaan ini terdapat 1 responden yang tidak memberikan respon.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 314 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan total responden} \\
 & = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 & = \frac{314}{340} \times 100\% = 92,35\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan” adalah 92,35% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut.

3. Kebutuhan sosial

a. Perusahaan menuntut karyawan untuk memiliki hubungan baik dengan rekan kerja

Tabel 4. 40 Tanggapan Responden Mengenai “perusahaan menuntut karyawan untuk memiliki hubungan baik dengan rekan kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	36 (orang)	180	52,9
Setuju	4	22 (orang)	88	32,4
Kurang Setuju	3	9 (orang)	27	13,2
Tidak Setuju	2	1 (orang)	2	1,5

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68 (orang)	297	100

Sumber : Data Primer yang diolah (tahun 2022)

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 responden (52,9%), setuju 22 responden (32,4%), kurang setuju sebanyak 9 responden (13,2%), tidak setuju 1 responden (1,5%) dan sisanya sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 297 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan total responden} \\
 & = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 & = \frac{297}{340} \times 100\% = 87,35\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “perusahaan menuntut karyawan untuk memiliki hubungan baik dengan rekan kerja” adalah 87,35% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut

- b. Karyawan mau membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan masalah tanpa pamrih

Tabel 4. 51 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan mau membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan masalah tanpa pamrih”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	13 (orang)	65	19,1
Setuju	4	21 (orang)	84	30,9
Kurang Setuju	3	25 (orang)	75	36,8
Tidak Setuju	2	7 (orang)	14	10,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	2,9
Jumlah		68 (orang)	240	100

Sumber : Data Primer yang diolah (tahun 2022)

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (19,1%), setuju 21 responden (30,9%), kurang setuju sebanyak 25 responden (36,8%), tidak setuju 7 responden (10,3%) dan sisanya sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 240 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan total responden} \\ &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{240}{340} \times 100\% = 70,59\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan mau membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan masalah tanpa pamrih” adalah 70,59% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut.

- c. Karyawan harus berinteraksi dengan baik kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan

Tabel 4. 62 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan harus berinteraksi dengan baik kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	23 (orang)	115	33,8
Setuju	4	22 (orang)	88	32,4
Kurang Setuju	3	18 (orang)	54	26,5
Tidak Setuju	2	4 (orang)	8	5,9
Sangat Tidak Setuju	1	1 (orang)	1	1,5
Jumlah		68 (orang)	266	100

Sumber : Data Primer yang diolah (tahun 2022)

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden (33,8%), setuju 22 responden (32,4%), kurang setuju sebanyak 18 responden (26,5%), tidak setuju 4 responden (5,9%) dan sisanya sangat tidak setuju 1 responden (1,5%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 266 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan total responden} \\ &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{266}{340} \times 100\% = 78,24\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan harus berinteraksi dengan baik kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan” adalah 78,24% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut.

4. Kebutuhan akan penghargaan
 - a. karyawan mendapatkan pujian dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan

Tabel 4. 73 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan mendapatkan pujian dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	29 (orang)	145	42,6
Setuju	4	25 (orang)	100	36,8
Kurang Setuju	3	9 (orang)	27	13,2
Tidak Setuju	2	5 (orang)	10	7,4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68 (orang)	282	100

Sumber : Data Primer yang diolah (tahun 2022)

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 responden (42,6%), setuju 25 responden (36,8%), kurang setuju sebanyak 9 responden (13,2%), tidak setuju 5 responden (7,4%) dan sisanya sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 282 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan total responden} \\
 & = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 & = \frac{282}{340} \times 100\% = 82,94\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan mendapatkan pujian dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan” adalah 82,94% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut.

- b. Karyawan mendapatkan reward dari perusahaan atas hasil kerja yang dilakuka

Tabel 4. 84 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan mendapatkan reward dari perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase (%)
Sangat Setuju	5	32 (orang)	160	47,1
Setuju	4	21 (orang)	84	30,9
Kurang Setuju	3	11 (orang)	33	16,2
Tidak Setuju	2	3 (orang)	6	4,4
Sangat Tidak Setuju	1	1 (orang)	1	1,5
Jumlah		68 (orang)	284	100

Sumber : Data Primer yang diolah (tahun 2022)

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 32 responden (47,1%), setuju 21 responden (30,9%), kurang setuju sebanyak 11 responden (16,2%), tidak setuju 3 responden (4,4%) dan sisanya sangat tidak setuju 1 responden (1,5%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 284 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan total responden} \\
 & = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 & = \frac{284}{340} \times 100\% = 83,53\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan mendapatkan reward dari perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan” adalah 83,53% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut.

- c. Karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap beban yang diberikan oleh perusahaan

Tabel 4. 95 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap beban yang diberikan oleh perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	46 (orang)	230	67,6
Setuju	4	21 (orang)	84	30,9
Kurang Setuju	3	1 (orang)	3	1,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Jumlah	68 (orang)	317	100
---------------	-------------------	------------	------------

Sumber : Data Primer yang diolah (tahun 2022)

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 responden (67,6%), setuju 21 responden (30,9%), kurang setuju sebanyak 1 responden (1,5%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sisanya sangat tidak setuju 1 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 317 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan total responden} \\
 & = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 & = \frac{317}{340} \times 100\% = 93,24\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap beban yang diberikan oleh perusahaan” adalah 93,24% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut.

5. Kebuthan Aktualisasi Diri

- a. Karyawan diberikan pengakuan jika dapat bekerja sama dengan baik

Tabel 4. 106 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan diberikan pengakuan jika dapat bekerja sama dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	50 (orang)	250	67,6
Setuju	4	17 (orang)	68	30,9
Kurang Setuju	3	1 (orang)	3	1,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68 (orang)	321	100

Sumber : Data Primer yang diolah (tahun 2022)

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 46 responden (67,6%), setuju 21 responden (30,9%), kurang setuju sebanyak 1 responden (1,5%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sisanya sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 321 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan total responden} \\
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{321}{340} \times 100\% = 93,24\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan diberikan pengakuan jika dapat bekerja sama dengan baik” adalah 93,24% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut.

b. Karyawan mendapatkan pengakuan atas prestasi yang dicapai

Tabel 4. 117 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan mendapatkan pengakuan atas prestasi yang dicapai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	42 (orang)	210	61,8
Setuju	4	18 (orang)	72	26,5
Kurang Setuju	3	8 (orang)	24	11,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68 (orang)	306	100

Sumber : Data Primer yang diolah (tahun 2022)

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 42 responden (61,8%), setuju 72 responden (26,5%), kurang setuju sebanyak 8 responden (11,7%), tidak setuju 0 responden (0%) dan sisanya sangat tidak setuju 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 306 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan total responden} \\
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{306}{340} \times 100\% = 90\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan mendapatkan pengakuan atas prestasi yang dicapai” adalah 90% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut.

c. Perusahaan memberikan promosi sebagai imbalan kerja baik yang diberikan oleh karyawan

Tabel 4. 128 Tanggapan Responden Mengenai “perusahaan memberikan promosi sebagai imbalan kerja baik yang diberikan oleh karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	43 (orang)	215	63,2
Setuju	4	19 (orang)	76	37,9
Kurang Setuju	3	6 (orang)	18	8,9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68 (orang)	309	100

Sumber : Data Primer yang diolah (tahun 2022)

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 43 responden (63,2%), setuju 19 responden (37,9%), kurang setuju sebanyak 6 responden (8,9%) dan sisanya masing – masing 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 309 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan total responden} \\
 & = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 & = \frac{309}{340} \times 100\% = 90,88\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “perusahaan memberikan promosi sebagai imbalan kerja baik yang diberikan oleh karyawan” adalah 90,88% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 19 rekapitulasi dan rata – rata dari responden terhadap Motivasi Kerja

No.	Indikator	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-Rata PerIndikator
1.	Keperluan fisik :			
	1. karyawan bekerja pada PT. Poso Energy untuk keluarga	324	95,29%	94,90%

	2.karyawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan PT. Poso Energy	322	94,71%	
	3.karyawan merasa puas dengan upah yang diberikan oleh perusahaan	322	94,71%	
	Kebutuhan kemanan :			
2.	1.perusahaan memberikan jaminan keselamatan, kesehatan, dan kecelakaan kerja	310	91,17%	91,86%
	2.karyawan merasa nyaman bekerja dikantor dengan fasilitas yang tersedia	313	92,06%	
	3.karyawan mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan	314	92,35%	
	Kebutuhan relasi sosial :			
3.	1.perusahaan menuntut karyawan untuk memiliki hubungan baik dengan rekan kerja	297	87,35%	78,72%
	2.karyawan mau membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan masalah tanpa pamrih	240	70,59%	78,72%

	3.karyawan harus berinteraksi dengan baik kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan	266	78,24%	78,72%
Kebutuhan egoistik :				
4.	1. karyawan mendapatkan pujian dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan	282	82,94%	86,57%
	2.karyawan mendapatkan reward dari perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan	284	83,53%	
	3.karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap beban yang diberikan oleh perusahaan	317	93,24%	
Keperluan aktualisasi diri :				
5.	1.karyawan diberikan pengakuan jika dapat bekerja sama dengan baik	321	93,24%	91,37%
	2. karyawan mendapatkan pengakuan atas presatasi yang dicapai	306	90%	
	3. perusahaan memberikan promosi sebagai imbalan kerja baik yang diberikan oleh karyawan	309	90,88%	

Rata – Rata Total Tanggapan Responden	88,68%
--	---------------

Sumber : data primer yang diolah (tahun 2022)

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel Motivasi kerja dengan nilai rata-rata yakni sebesar 88,68%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (80% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja pada PT Poso Energy sangat kuat. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “setuju” dari para responden mengenai indikator Keperluan fisik, Kebutuhan kemanan, Kebutuhan relasi sosial, Kebutuhan egoistik, Keperluan aktualisasi diri. Dari nilai rata – rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator keperluan fisik sebesar 94,90% Sedangkan tanggapan yang paling kecil adalah 78,72% yang ada pada indikator kebutuhan relasi sosial.

Berikut merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan terkait motivasi kerja dengan menggunakan distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4. 130 Distribusi Frekuensi

Statistics

Motivasi Kerja

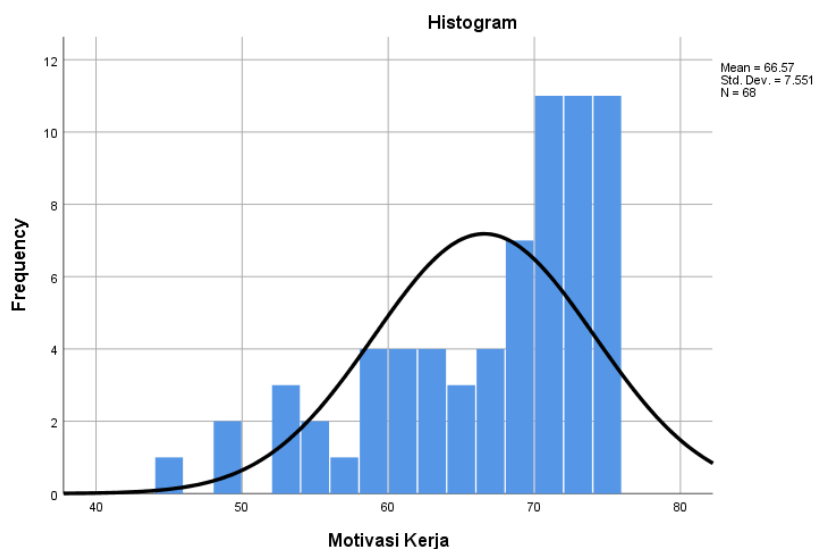
N	Valid	68
	Missing	0
Mean		66.57
Std. Error of Mean		.916
Median		69.00
Mode		71 ^a
Std. Deviation		7.551
Variance		57.024
Range		30
Minimum		45
Maximum		75
Sum		4527

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber : Data diolah SPSS 28

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS di atas, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel motivasi kerja adalah 45 dan data nilai terbesar adalah 75. Adapun skor teoritiknya terletak pada rentang skor 15 sampai 75. Dengan nilai rata – rata adalah sebesar 66,57, median sebesar 69

dengan range 30 dan total skor 4527. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram :



Gambar 4. 5 Histogram Variabel Motivasi Karyawan

Tabel 4. 141 Hasil Deskriptif Motivasi Kerja

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Motivasi Kerja	68	30	45	75	4527	66.57	.916	7.551	57.024
Valid N (listwise)	68								

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Hasil tersebut menunjukkan rata – rata empirik motivasi kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata – ratanya adalah sebesar 66,57 dengan range 30 dan total skor 4527.

Untuk mengetahui motivasi kerja pada PT Poso Energy, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data dapat diperoleh dari rata – rata empirik dibandingkan dengan rata – rata teoritis sebagai berikut :

Skor teoritis

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

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

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata – rata empirik sebesar 66,57 dan skor teoritis sebesar 45, skor rata –rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata – rata skor teoritis (66,57 > 45). Sehingga

dapat diartikan bahwa rata – rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel motivasi kerja pada PT Poso Energy pada kategori baik.

Tabel 4. 152 Sebaran Nilai Interval

Interval Nilai	Skor Rata – Rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	66,57	Baik
41 – 60		Cukup
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

4.3.3.2 Kinerja Karyawan pada PT Poso Energy

1. kualitas kerja

- a. karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan teliti

Tabel 4. 163 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan teliti”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	55 (orang)	275	80,9
Setuju	4	12 (orang)	48	17,6
Kurang Setuju	3	1 (orang)	3	1,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68 (orang)	326	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 responden (80,9%), setuju 12 responden (17,6%), kurang setuju sebanyak 1 responden (1,5%) dan sisanya masing – masing 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 326 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan total responden} \\
 & = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 & = \frac{326}{340} \times 100\% = 95,88\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan teliti” adalah 95,88% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut.

b. karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

Tabel 4. 174 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	58 (orang)	275	85,3
Setuju	4	9 (orang)	48	13,2
Kurang Setuju	3	1 (orang)	3	1,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68 (orang)	329	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 58 responden (85,3%), setuju 9 responden (13,2%), kurang setuju sebanyak 1 responden (1,5%) dan sisanya masing – masing 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 329 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan total responden} \\
 & = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 & = \frac{329}{340} \times 100\% = 96,76\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan” adalah 96,76% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut.

c. karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat dalam melaksanakan tugas

Tabel 4. 185 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang yang telah diperbuat dalam melaksanakan tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	52 (orang)	260	76,5
Setuju	4	14 (orang)	56	20,6
Kurang Setuju	3	2 (orang)	6	2,9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68 (orang)	322	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 52 responden (76,5%) setuju 14 responden (20,6%), kurang setuju sebanyak 2 responden (2,9%) dan sisanya masing – masing 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 322 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan total responden} \\
 & = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 & = \frac{322}{340} \times 100\% = 94,70\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang yang telah diperbuat dalam melaksanakan tugas” adalah 94,70% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut.

- d. karyawan yang bekerja sudah memenuhi persyaratan untuk menghasilkan pekerjaan

Tabel 4. 196 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan yang bekerja sudah memenuhi persyaratan untuk menghasilkan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	50 (orang)	250	73,5
Setuju	4	16 (orang)	64	23,6
Kurang Setuju	3	2 (orang)	6	2,9
Tidak Setuju	2	0	0	0

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68 (orang)	320	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 50 responden (73,5%) setuju 16 responden (23,6%) kurang setuju sebanyak 2 responden (2,9%) dan sisanya masing – masing 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 320 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan total responden} \\
 &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{320}{340} \times 100\% = 94,11\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan yang bekerja sudah memenuhi persyaratan untuk menghasilkan pekerjaan” adalah 94,11% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut.

2. Kuantitas kerja

- a. karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

Tabel 4. 207 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	55 (orang)	275	80,9
Setuju	4	11 (orang)	44	16,2
Kurang Setuju	3	2 (orang)	6	2,9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68 (orang)	325	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 55 responden (80,9%) setuju 11 responden (16,2%) kurang setuju sebanyak 2 responden (2,9%) dan sisanya masing – masing 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 325 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{325}{340} \times 100\% = 95,58\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan” adalah 95,58% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut

- b. karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan

Tabel 4. 218 Tanggapan Responden Mengenai “karyawawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	48 (orang)	240	70,6
Setuju	4	17 (orang)	68	25
Kurang Setuju	3	3 (orang)	9	4,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68 (orang)	317	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 48 responden (70,6%) setuju 17 responden (25%) kurang setuju sebanyak 3 responden (4,4%) dan sisanya masing – masing 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 317 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{317}{340} \times 100\% = 93,23\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan” adalah 93,23% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut

- c. karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan

Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	52 (orang)	260	76,5
Setuju	4	12 (orang)	48	17,6
Kurang Setuju	3	4 (orang)	12	5,9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68 (orang)	320	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 52 responden (76,5%) setuju 12 responden (17,6%) kurang setuju sebanyak 4 responden (5,9%) dan sisanya masing – masing 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 320 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan total responden} \\
 & = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 & = \frac{320}{340} \times 100\% = 94,11\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan oleh atasan” adalah 94,11% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut

- d. karyawan mampu bekerja secara maksimal

Tabel 4. 220 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan mampu bekerja secara maksimal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	48 ((orang)	240	70,6
Setuju	4	14 (orang)	56	20,6
Kurang Setuju	3	6 (orang)	18	8,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68 (orang)	314	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 48 responden (70,6%) setuju 14 responden (20,6%) kurang setuju sebanyak 6 responden (8,8%) dan sisanya masing – masing 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 314 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan total responden} \\
 & = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 & = \frac{314}{340} \times 100\% = 92,35\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan mampu bekerja secara maksimal” adalah 92,35% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut

3. pelaksanaan tugas
 - a. karyawan memiliki ketampilan sesuai dengan pekerjaan

Tabel 4. 231 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan memiliki ketampilan sesuai dengan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	48 (orang)	240	70,6
Setuju	4	15 (orang)	60	22
Kurang Setuju	3	5 (orang)	15	7,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

Setuju			
Jumlah	68 (orang)	315	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 48 responden (70,6%) setuju 15 responden (22%) kurang setuju sebanyak 5 responden (7,4%) dan sisanya masing – masing 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 315 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan total responden} \\
 & = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 & = \frac{315}{340} \times 100\% = 92,64\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan memiliki ketampilan sesuai dengan pekerjaan” adalah 92,64% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut

- d. karyawan berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memuaskan

Tabel 4. 242 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memuaskan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	52 (orang)	260	76,5
Setuju	4	13 (orang)	52	19,1
Kurang Setuju	3	2 (orang)	6	2,9
Tidak Setuju	2	1 (orang)	2	1,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68 (orang)	319	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 52 responden (76,5%) setuju 13 responden (19,1%) kurang setuju sebanyak 2 responden (2,9%) dan sisanya masing – masing 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 319 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan total responden} \\ &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{319}{340} \times 100\% = 93,82\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memuaskan” adalah 93,82% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut

- e. karyawan bersungguh - sungguh dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang maksimal

Tabel 4. 253 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan bersungguh - sungguh dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang maksimal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	52 (orang)	260	76,5
Setuju	4	11 (orang)	44	16,2
Kurang Setuju	3	4 (orang)	12	5,9
Tidak Setuju	2	1 (orang)	0	1,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68 (orang)	318	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 52 responden (76,5%) setuju 11 responden (16,2%) kurang setuju sebanyak 4 responden (5,9%) dan sisanya masing – masing 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 318 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} & \text{Tanggapan total responden} \\ &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{318}{340} \times 100\% = 93,52\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan bersungguh - sungguh dalam bekerja agar mendapatkan hasil yang maksimal” adalah 93,52% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut

4. Tanggung Jawab

- a. karyawan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan tugas yang diberikan

Tabel 4. 264 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan tugas yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	51 (orang)	255	75
Setuju	4	15 (orang)	60	22,1
Kurang Setuju	3	2 (orang)	6	2,9
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68 (orang)	321	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 51 responden (75%) setuju 15 responden (22,1%) kurang setuju sebanyak 2 responden (2,9%) dan sisanya masing – masing 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 321 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan total responden} \\
 & = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 & = \frac{321}{340} \times 100\% = 94,41\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan tugas yang diberikan” adalah 94,41% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut

- b. karyawan dapat bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan

Tabel 4. 275 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan dapat bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	48 (orang)	240	70,6
Setuju	4	15 (orang)	60	22
Kurang Setuju	3	5 (orang)	15	7,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68 (orang)	315	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 48 responden (70,6%) setuju 15 responden (22%) kurang setuju sebanyak 5 responden (7,4%) dan sisanya masing – masing 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 315 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan total responden} \\
 & = \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\
 & = \frac{315}{340} \times 100\% = 92,64\%
 \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan dapat bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan” adalah 92,64% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut

c. memahami kewajiban yang diberikan dalam melaksanakan tugas

Tabel 4. 286 Tanggapan Responden Mengenai “memahami kewajiban yang diberikan dalam melaksanakan tugas”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	53 (orang)	265	78
Setuju	4	12 (orang)	44	17,6
Kurang Setuju	3	2 (orang)	12	2,9
Tidak Setuju	2	1 (orang)	0	1,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68 (orang)	321	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 53 responden (78%) setuju 12 responden (17,6%) kurang setuju sebanyak 2 responden (2,9%) dan sisanya masing – masing 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 321 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{321}{340} \times 100\% = 94,41\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “memahami kewajiban yang diberikan dalam melaksanakan tugas” adalah 94,41% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut

- d. karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas semua pekerjaan yang dibebankan

Tabel 4. 297 Tanggapan Responden Mengenai “karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas semua pekerjaan yang dibebankan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase(%)
Sangat Setuju	5	49 (orang)	245	72,1
Setuju	4	16 (orang)	64	23,5
Kurang Setuju	3	3 (orang)	9	4,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		68 (orang)	318	100

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 49 responden (72,1%) setuju 16 responden (23,5%) kurang setuju sebanyak 3 responden (4,4%) dan sisanya masing – masing 0 responden (0%).

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 318 dibagi dengan skor tertinggi dibagi jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden

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

$$= \frac{318}{340} \times 100\% = 93,52\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai pertanyaan “karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas semua pekerjaan yang dibebankan” adalah 93,52% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pertanyaan tersebut.

Tabel 4. 308 rekapitulasi dan rata – rata dari responden terhadap Kinerja Karyawan

No	Indikator /Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata- Rata Perindikator (%)
Kualitas			
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan	82,69	84,71
2	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan	83,46	
3	Karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yangtelah diperbuat dalam melaksanakan tugas	83,46	
4	Karyawan yang bekerja sudah memenuhi persyaratan untuk menghasilkan pekerjaan	89,23	
Kuantitas			

5	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	86,92	86,82
6	Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	87,3	
7	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan	85,76	
8	Karyawan mampu bekerja secara maksimal	87,3	
Pelaksanaan Tugas			
9	Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaan	87,3	87,04
10	Karyawan berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memuaskan	86,92	
11	Karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar mendapat hasil yang maksimal.	86,92	
Tanggung Jawab			
12	Karyawan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan Pekerjaan	85,76	85,76
13	Karyawan dapat bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan	85,76	
14	Memahami kewajiban yang diberikan dalam melaksanakan tugas	84,61	

15	Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas semua pekerjaan yang dibebankan	96,92	
Rata-Rata		86,08	

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel Kinerja Karyawan dengan nilai rata-rata yakni sebesar 94,10%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (80% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Poso Energy sangat kuat. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “sangat setuju” dari para responden mengenai indikator Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab. Dari nilai rata – rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator kualitas sebesar 95,36% Sedangkan tanggapan yang paling kecil adalah 85,76% yang ada pada indikator Tanggung Jawab.

Berikut merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan terkait motivasi kerja dengan menggunakan distribusi frekuensi sebagai berikut:

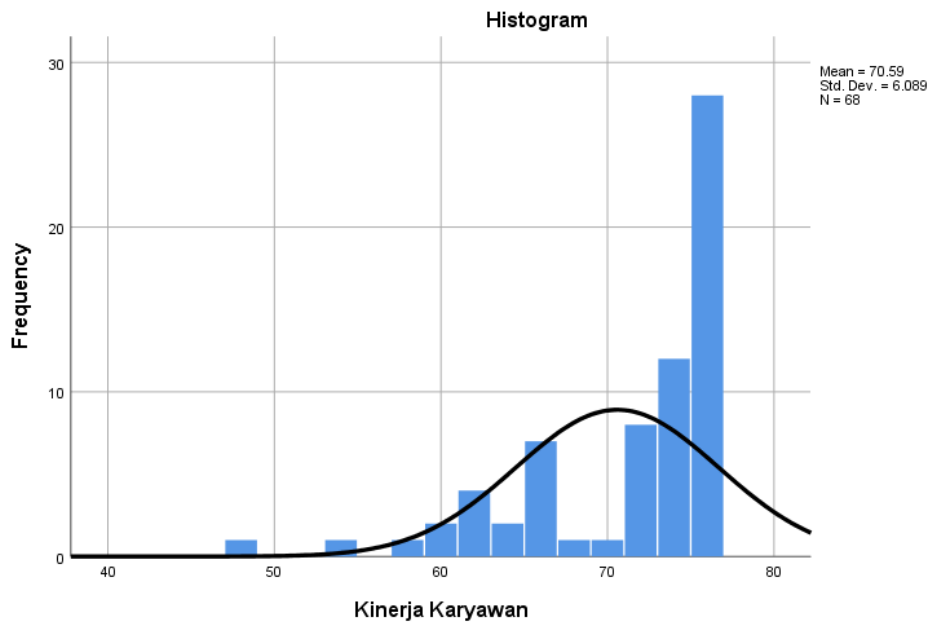
Tabel 4. 39 Distribusi Frekuensi

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	68
	Missing	0
Mean		70.59
Std. Error of Mean		.738
Median		73.50
Mode		75
Std. Deviation		6.089
Variance		37.082
Range		27
Minimum		48
Maximum		75
Sum		4800

Sumber : Data diolah SPSS 28

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS di atas, menunjukkan bahwa data nilai terkecil variabel motivasi kerja adalah 48 dan data nilai terbesar adalah 75. Adapun skor teoritiknya terletak pada rentang skor 15 sampai 75. Dengan nilai rata – rata adalah sebesar 70,59, median sebesar 73,50 dengan

range 27 dan total skor 4800. Hasil distribusi frekuensi digambarkan dalam bentuk histogram :



Gambar 4. 6 Histogram Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 310 Hasil Deskriptif Kinerja Karyawan

Descriptive Statistics									
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
Kinerja Karyawan	68	27	48	75	4800	70.59	.738	6.089	37.082
Valid N (listwise)	68								

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Hasil tersebut menunjukkan rata – rata empirik motivasi kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata – ratanya adalah sebesar 70,59 dengan range 27 dan total skor 4800.

Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Poso Energy, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data dapat diperoleh dari rata – rata empirik dibandingkan dengan rata – rata teoritis sebagai berikut :

Skor teoritis

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

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

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata – rata empirik sebesar 70,59 dan skor teoritis sebesar 45, skor rata – rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata – rata skor teoritis ($70,59 > 45$). Sehingga dapat diartikan bahwa rata – rata jawaban responden atas pertanyaan pada instrumen variabel kinerja karyawan pada PT Poso Energy pada kategori baik.

Tabel 4. 321 Sebaran Nilai Interval

Interval Nilai	Skor Rata – Rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80	70,59	Baik
41 – 60		Cukup
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

4.3.2 Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4. 332 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	32.235	4.653		6.928	.000
	X	.576	.069	.714	8.294	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer, diolah 2022

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

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 32,235 + 0,576X$$

Nilai koefisien kinerja karyawan adalah sebesar 0,576X bernilai positif menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan skor variabel Motivasi kerja akan meningkatkan variabel kinerja karyawan.

4.3.3 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yang dieliti terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi kemudian dapat diketahui

melalui nilai Adjusted R Square dengan bantuan program SPSS 28.0 for Windows. Hasil koefisien determinasi ditampilkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 343 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.503	4.293

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,503 yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,503 atau 50,3%. Sedangkan sisanya 49,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.4 Uji Hipotesis dengan uji t

Tabel 4. 354 Hasil Uji t dengan kinerja sebagai Variabel Dependen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.235	4.653		6.928	.000
	Motivasi	.576	.069	.714	8.294	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji t untuk mengetahui apakah hipotesis penelitian akan diterima atau ditolak. Melalui uji t maka akan diketahui apakah variabel motivasi kerja (X) akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak. Berdasarkan data yang ada pada tabel hasil analisis regresi dapat dilihat bahwa hasil penelitian memiliki nilai t hitung sebesar 8,294 pada tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Hasil uji t kemudian akan dikaitkan dengan hipotesis awal penelitian yaitu:

$H_0 : \beta = 0$ tidak terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Poso Energy kantor pusat cabang cileungsi.

$H_a : \beta \neq 0$ terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja terhadap
→ kinerja karyawan di PT. Poso Energy kantor pusat cabang
cileungsi.

Pada penelitian ini kriteria untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Taraf α yang digunakan adalah 5% dengan derajat kebebasan menggunakan rumus $df = n-2$, sehingga nilai df -nya adaah 66. Berdasarkan informasi tersebut maka didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 1,997.

Berdasarkan tabel hasil analisis mengenai regresi linier sederhana menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,294, dengan demikian nilai t hitung lebih besar dibanding nilai t tabel ($8,294 > 1,997$). Keseluruhan implikasi dari hasil ini menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Poso Energy kantor pusat cabang cileungsi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan di bab-bab sebelumnya mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Poso Energy Kantor Pusat Cabang Cileungsi. Maka penulis memberikan simpulan dan saran sebagai berikut :

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Pada PT Poso Energy tergolong dalam kategori baik (berbeda dengan hipotesis sebelumnya), Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif pada variabel Motivasi Kerja pada PT Poso Energy berdasarkan rata-rata total tanggapan dari para responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan Indikator Motivasi Kerja sebesar 88,68%, dengan skor rata-rata empirik adalah ($66,57 > 45$).
2. Kinerja PT Poso Energy dalam kategori nilai baik (memiliki kesamaan dengan hipotesis sementara), Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja karyawan PT Poso Energy berdasarkan rata-rata total tanggapan dari para responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan Indikator Kinerja sebesar 94,10%, sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah ($70,59 > 45$).
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai thitung variabel motivasi kerja (X) sebesar 8,294 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1,997 atau thitung ($8,294 > 1,997$) ttabel itu artinya H_0 ditolak, dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan, hasil analisis mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Poso Energy Kantor Pusat Cabang Cileungsi, maka penulis akan memberikan saran- saran yang mungkin dapat berguna dan bisa menjadi bahan masukan serta pertimbangan bagi PT Poso Energy Kantor Pusat Cabang Cileungsi, yaitu sebagai berikut :

1. Perlu adanya tindakan dari atasan atau pun pimpinan perusahaan untuk mengajarkan kepada para karyawan agar bisa lebih memahami sikap simpati terhadap sesama ataupun rekan kerja demi terciptanya produktivitas karyawan di tempat kerja agar tercapainya suatu tujuan bersama. Hal ini didasarkan dari kelemahan pada variabel Motivasi pada indikator kebutuhan relasi sosial dengan pernyataan “karyawan mau

membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan masalah tanpa pamrih “persentase sebesar 70,59 % .

2. Pihak perusahaan harus selalu terus menerus mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja karyawan. Hal itu bisa dilakukan dengan cara pihak perusahaan selalu membuat rencana untuk peningkatan kinerja karyawan (performance improvement plan) dengan harapan bahwa akan ada perubahan. dan pihak perusahaan harus selalu melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan yang di mana hasilnya akan dijadikan bahan evaluasi agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan lebih baik lagi. Hal ini didasarkan dari kelemahan pada pada indikator Kualitas dengan pernyataan “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan” presentase sebesar 82,69.
3. Memiliki hubungan yang signifikan dengan Motivasi pada PT Poso Energy. hal ini mengindikasikan bahwa dalam bekerja karyawan diperlukan dukungan dan dorongan yang kuat dari atasan, demikian pula dengan Motivasi dapat berjalan dengan efektif apabila memiliki dukungan dan dorongan yang baik. Maka bagi pihak perusahaan Pimpinan atau atasan hendaknya memberikan Motivasi setiap karyawan sesuai dengan posisi dan kompetensinya masing-masing sehingga tidak terjadi penyelewengan tugas setiap karyawan dan harus terus melakukan penilaian terhadap kemampuan karyawannya dan selalu memberikan dukungan terhadap karyawan baik berupa masukan agar Motivasi dapat berjalan dengan efektif.
4. Motivasi dan Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Poso Energy. Jadi kita dapat menyimpulkan bahwa semakin baik Motivasi setiap karyawan maka nilai peningkatan kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan pula, hal ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Maka sebaiknya perusahaan bisa menjaga Motivasi dan Kinerja Karyawan agar berada dalam jalur yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tentunya akan menguntungkan pihak perusahaan.
5. Diperlukan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang berbeda untuk menambah hasanah ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Rizko Yogaswara. Universitas Pakuan (2020), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Weaving Pada PT. Unitex.

Eric Inando. Universitas Muhammadiyah Malang (2021), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Andi Kafwari Jafar. Universitas Muhammadiyah Makassar (2018), Pengaruh Motivasi Terhadap Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa.

Zulfatun Ni'mah. Universitas Muhammadiyah Surakarta. (2019), Pengaruh Pelatihan kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kyriad Grand Master Hotel Purwodadi.

Afandi, Pandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafafa Publishing.

Badriyah, Mila. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia

Primajaya, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PERTAMINA (Persero) UPMS IV SEMARANG. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1–14.

Julianry, et al., (2017), Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2), pp.235-245.

Nurmansyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.

Dr. Sentot Imam Wahjono (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: SalembaEmpat.

Alfian, A., & Afrial, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pundi*, 3(2), 91.

Wiharso, SL Triyaningsih &. —PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PENGHULU. *JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* 2, no. 1 (7 Agustus 2012). <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/79>.

Nofinawati, Nofinawati, Ahmad Iqbal Tanjung, dan Irdayani Siregar. —PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS HUTARAJA KECAMATAN MUARA BATANG TORU. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Keislaman* 5, no. 1 (27 Mei 2017): 108–25. <https://doi.org/10.24952/masharif.v5i1.1409>.

Hanafiah, Abdi Putra. —Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Madina Market Panyabungan. Skripsi, IAIN Padangsidempuan, 2019. <http://etd.iainpadangsidempuan.ac.id/2065/>.

Mappasomba, Ramli Manrapi, Indrayani Nur. PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) WILAYAH SULSELBAR. Jurnal Riset Edisi XVIII, JULI 2017.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aulia Tri Oktari
Alamat : Perum. Cileungsi Elok A.117 RT.001
RW.013 Kec.Cileungsi Kab.Bogor, Jawa Barat(16820)
Tempat dan Tanggal Lahir : Pagar Alam, 10 Oktober 2000
Umur : 22 tahun
Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Cipicung 02
- SMP : SMP Islam Nuurrushibyan
- SMA : SMA Muhammadiyah Cileungsi
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Januari 2023

Peneliti,

Aulia Tri Oktari

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner

KUESIONER PENELITIAN HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. POSO ENERGY KANTOOR PUSAT CABANG CILEUNGSI

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang sedang Saya lakukan di PT.Poso Energy Kantor Pusat Cabang Cileungsi, maka dengan ini Saya memerlukan datapendukung dari Bapak/Ibu untuk melengkapi kuesioner . Untuk itu, dimohon kesediaannya menjadi responden dalam penelitian ini. Untuk dapat mengisi pernyataan-pernyataan dalam mengisi kuesioner yang sudah disediakan. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan jujur sebagaimana dengan keadaan yang dirasakan di tempat Bapak/Ibu bekerja. Atas partisipasinya diucapkan terima kasih.

1. Data Responden

Pilihlah salah satu pada kotak yang telah disediakan

Nama Posisi/Jabatan :

Jenis kelamin :

Lama bekerja :

Departemen :

Keterangan :

Variabel Motivasi Kerja (X)

- Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
- Setuju (S) diberi skor = 4
- Netral (N) diberi Skor = 3
- Tidak setuju (TS) diberi Skor = 2
- Sangat Tidak

Setuju (STS) diberi Skor = 1

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

- Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
- Setuju (S) diberi skor = 4
- Netral (N) diberi Skor = 3
- Tidak setuju (TS) diberi Skor = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi Skor = 1

DAFTAR PERNYATAAN KUSIONER

Variabel Motivasi Kerja (X)

	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
No	Keperluan fisik					
1.	karyawan bekerja pada PT. Poso Energy untuk keluarga					
2.	karyawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan PT. Poso Energy					
3.	karyawan merasa puas dengan upah yang diberikan oleh perusahaan					
	Kebutuhan kemandirian					
4.	perusahaan memberikan jaminan keselamatan, kesehatan, dan kecelakaan kerja					
5.	karyawan merasa nyaman bekerja dikantor dengan fasilitas yang tersedia					
6.	karyawan mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan					
	Kebutuhan relasi sosial					
7.	perusahaan menuntut karyawan untuk memiliki hubungan baik dengan rekan kerja					
8.	karyawan mau membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan masalah tanpa pamrih					
9.	karyawan harus berinteraksi dengan baik kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan					
	Kebutuhan egoistik					
10.	karyawan mendapatkan pujian dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan					
11.	karyawan mendapatkan reward dari perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan					
12.	karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap beban yang diberikan oleh perusahaan					
	Keperluan aktualisasi diri					
13.	karyawan diberikan pengakuan jika dapat bekerja sama dengan baik					
14.	karyawan mendapatkan pengakuan atas prestasi yang dicapai					
15.	perusahaan memberikan promosi sebagai imbalan kerja baik yang diberikan oleh karyawan					

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
No	Kualitas					
1.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan					
2.	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan					
3.	Karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yangtelah diperbuat dalam melaksanakan tugas					
4.	Karyawan yang bekerja sudah memenuhi persyaratan untuk menghasilkan pekerjaan					
	Kuantitas					
5.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
6.	Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan					
7.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan					
8.	Karyawan mampu bekerja secara maksimal					
	Pelaksanaan Tugas					
9.	Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaan					
10.	Karyawan berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memuaskan					
11.	Karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar mendapat hasil yang maksimal.					
	Tanggung Jawab					
12.	Karyawan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan Pekerjaan					
13.	Karyawan dapat bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan					
14.	Memahami kewajiban yang diberikan dalam melaksanakan tugas					
15.	Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas semua pekerjaan yang dibebankan					

Lampiran 2

Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

Responden	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x13	x14	x15	xtotal
1	5	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	60
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	71
3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	72
4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	2	5	5	5	5	69
6	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	70
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	73
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	73
11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	72
12	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	73
13	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	71
14	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	52
15	5	5	5	4	4	4	3	1	3	3	3	5	5	4	4	58
16	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	55
17	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	49
18	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	71
19	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	71
20	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	5	5	5	5	67
21	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	70

22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
23	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	74
24	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	4	5	4	3	52
25	5	5	4	5	5	5	5	1	3	5	1	5	4	5	5	63
26	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	55
27	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	69
28	5	5	4	5	5	5	4	2	3	5	4	5	4	5	5	66
29	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	71
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
31	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	72
32	5	5	5	5	5	5	5	2	1	4	4	5	5	5	5	66
33	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	72
34	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	5	67
35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
36	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	71
37	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	68
38	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	74
39	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	53
40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	74
41	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	60
42	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	73
43	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	61
44	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	73
45	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	65
46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74
47	5	5	5	5	5		5	3	5	5	5	5	5	5	5	68
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45

49	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	4	4	3	3	49	
50	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	56	
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74	
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60	
53	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	68
54	5	5	5	3	4	5	5	3	3	4	4	4	5	5	3	4	63
55	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	70
56	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	73
58	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	69
59	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	72
60	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	5	5	5	5	63
61	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	59
62	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	65
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
64	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	71
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
66	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	69
67	5	5	5	4	5	5	5	3	3	2	3	5	5	4	5	5	64
68	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	63

Lampiran 3

Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Ytotal
1	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	65
2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	71
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	73
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	73
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	73
13	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	4	5	5	68
14	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	4	4	3	5	5	66
15	5	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	5	61
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	58
17	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	65
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	73
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
21	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	71

22	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	61
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
24	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	65
25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
26	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	63
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
28	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	71
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
35	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	74
36	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	72
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
39	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	62
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
41	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	66
42	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	72
43	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	69
44	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	74
45	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	71
46	3	3	4	5	5	3	3	3	5	1	3	4	4	5	3	54
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
48	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	48

49	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	61
50	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	2	4	4	3	5	65
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
58	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	72
59	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
66	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	64
67	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	72
68	5	4	5	4	5	5	3	3	4	5	5	5	4	4	4	65

Lampiran 4

Uji Validitas Motivasi Kerja

Correlations																	
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X
X1	Pearson Correlation	1	.935**	.867**	.714**	.730**	.763**	.625**	.238	.445**	.506**	.432**	.804**	.771**	.646**	.627**	.841**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.050	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X2	Pearson Correlation	.935**	1	.803**	.696**	.764**	.702**	.675**	.263*	.425**	.499**	.397**	.859**	.710**	.624**	.658**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.030	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X3	Pearson Correlation	.867**	.803**	1	.649**	.667**	.702**	.594**	.325**	.520**	.431**	.527**	.735**	.904**	.580**	.562**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X4	Pearson Correlation	.714**	.696**	.649**	1	.851**	.784**	.544**	.258*	.454**	.513**	.396**	.602**	.574**	.910**	.716**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.034	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X5	Pearson Correlation	.730**	.764**	.667**	.851**	1	.815**	.653**	.210	.409**	.524**	.425**	.674**	.544**	.769**	.864**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.085	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X6	Pearson Correlation	.763**	.702**	.702**	.784**	.815**	1	.547**	.168	.381**	.409**	.352**	.631**	.619**	.709**	.715**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.175	.001	.001	.003	.000	.000	.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67	67
X7	Pearson Correlation	.625**	.675**	.594**	.544**	.653**	.547**	1	.396**	.396**	.450**	.294*	.667**	.480**	.455**	.543**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.001	.000	.015	.000	.000	.000	.000	.000

	N	68	68	68	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X8	Pearson Correlation	.238	.263*	.325**	.258*	.210	.168	.396**	1	.553**	.396**	.576**	.179	.306*	.126	.144	.535**
	Sig. (2-tailed)	.050	.030	.007	.034	.085	.175	.001		.000	.001	.000	.144	.011	.307	.242	.000
	N	68	68	68	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X9	Pearson Correlation	.445**	.425**	.520**	.454**	.409**	.381**	.396**	.553**	1	.705**	.692**	.357**	.447**	.344**	.282*	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.001	.000		.000	.000	.003	.000	.004	.020	.000
	N	68	68	68	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X10	Pearson Correlation	.506**	.499**	.431**	.513**	.524**	.409**	.450**	.396**	.705**	1	.680**	.429**	.329**	.417**	.435**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000		.000	.000	.006	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X11	Pearson Correlation	.432**	.397**	.527**	.396**	.425**	.352**	.294*	.576**	.692**	.680**	1	.308*	.429**	.310*	.319**	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.001	.000	.003	.015	.000	.000	.000		.011	.000	.010	.008	.000
	N	68	68	68	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X12	Pearson Correlation	.804**	.859**	.735**	.602**	.674**	.631**	.667**	.179	.357**	.429**	.308*	1	.643**	.524**	.696**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.144	.003	.000	.011		.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X13	Pearson Correlation	.771**	.710**	.904**	.574**	.544**	.619**	.480**	.306*	.447**	.329**	.429**	.643**	1	.505**	.439**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.011	.000	.006	.000	.000		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X14	Pearson Correlation	.646**	.624**	.580**	.910**	.769**	.709**	.455**	.126	.344**	.417**	.310*	.524**	.505**	1	.664**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.307	.004	.000	.010	.000	.000		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X15	Pearson Correlation	.627**	.658**	.562**	.716**	.864**	.715**	.543**	.144	.282*	.435**	.319**	.696**	.439**	.664**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.242	.020	.000	.008	.000	.000	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
X	Pearson Correlation	.841**	.834**	.830**	.829**	.844**	.779**	.720**	.535**	.709**	.728**	.687**	.749**	.722**	.725**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	

	N	68	68	68	68	68	67	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
--	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations																	
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.720*	.618*	.317*	.551*	.615*	.580*	.294*	.318*	.634*	.589*	.465*	.481*	.516*	.512*	.738*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.009	.000	.000	.000	.015	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y2	Pearson Correlation	.720*	1	.510*	.334*	.269*	.601*	.747*	.496*	.291*	.573*	.524*	.492*	.468*	.302*	.617*	.716*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.005	.026	.000	.000	.000	.016	.000	.000	.000	.000	.012	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y3	Pearson Correlation	.618*	.510*	1	.719*	.671*	.675*	.548*	.278*	.540*	.455*	.456*	.514*	.540*	.493*	.326*	.752*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.022	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y4	Pearson Correlation	.317*	.334*	.719*	1	.509*	.573*	.505*	.415*	.724*	.290*	.373*	.582*	.724*	.503*	.130	.706*

	Sig. (2-tailed)	.009	.005	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.016	.002	.000	.000	.000	.291	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y5	Pearson Correlation	.551* *	.269*	.671* *	.509* *	1	.544* *	.354* *	.251*	.471* *	.382* *	.383* *	.409* *	.372* *	.664* *	.229	.637* *
	Sig. (2-tailed)	.000	.026	.000	.000		.000	.003	.039	.000	.001	.001	.001	.002	.000	.060	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y6	Pearson Correlation	.615* *	.601* *	.675* *	.573* *	.544* *	1	.565* *	.500* *	.493* *	.703* *	.507* *	.597* *	.621* *	.338* *	.359* *	.795* *
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.003	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y7	Pearson Correlation	.580* *	.747* *	.548* *	.505* *	.354* *	.565* *	1	.536* *	.487* *	.532* *	.535* *	.627* *	.613* *	.455* *	.397* *	.775* *
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y8	Pearson Correlation	.294*	.496* *	.278*	.415* *	.251*	.500* *	.536* *	1	.611* *	.614* *	.653* *	.482* *	.611* *	.455* *	.231	.706* *
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.022	.000	.039	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.058	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y9	Pearson Correlation	.318*	.291*	.540*	.724*	.471*	.493*	.487*	.611*	1	.366*	.583*	.562*	.806*	.607*	.125	.749*

		*		*	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*	*	*	
	Sig. (2-tailed)	.008	.016	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.002	.000	.000	.000	.000	.308	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1 0	Pearson Correlation	.634* *	.573* *	.455* *	.290* *	.382* *	.703* *	.532* *	.614* *	.366* *	1	.613* *	.479* *	.544* *	.265* *	.325* *	.724* *	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.016	.001	.000	.000	.000	.002		.000	.000	.000	.029	.007	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
Y1 1	Pearson Correlation	.589* *	.524* *	.456* *	.373* *	.383* *	.507* *	.535* *	.653* *	.583* *	.613* *	1	.657* *	.729* *	.644* *	.280* *	.799* *	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.021	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
Y1 2	Pearson Correlation	.465* *	.492* *	.514* *	.582* *	.409* *	.597* *	.627* *	.482* *	.562* *	.479* *	.657* *	1	.703* *	.473* *	.252* *	.764* *	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.038	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	
Y1 3	Pearson Correlation	.481* *	.468* *	.540* *	.724* *	.372* *	.621* *	.613* *	.611* *	.806* *	.544* *	.729* *	.703* *	1	.526* *	.212	.836* *	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.083	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	

Y1 4	Pearson Correlation	.516*	.302*	.493*	.503*	.664*	.338*	.455*	.455*	.607*	.265*	.644*	.473*	.526*	1	.263*	.693*
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.029	.000	.000	.000		.030	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1 5	Pearson Correlation	.512*	.617*	.326*	.130	.229	.359*	.397*	.231	.125	.325*	.280*	.252*	.212	.263*	1	.470*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.291	.060	.003	.001	.058	.308	.007	.021	.038	.083	.030		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y	Pearson Correlation	.738*	.716*	.752*	.706*	.637*	.795*	.775*	.706*	.749*	.724*	.799*	.764*	.836*	.693*	.470*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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

Lampiran 6

Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	98.5
	Excluded ^a	1	1.5
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.929	15

Lampiran 7

Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	15

Lampiran 8

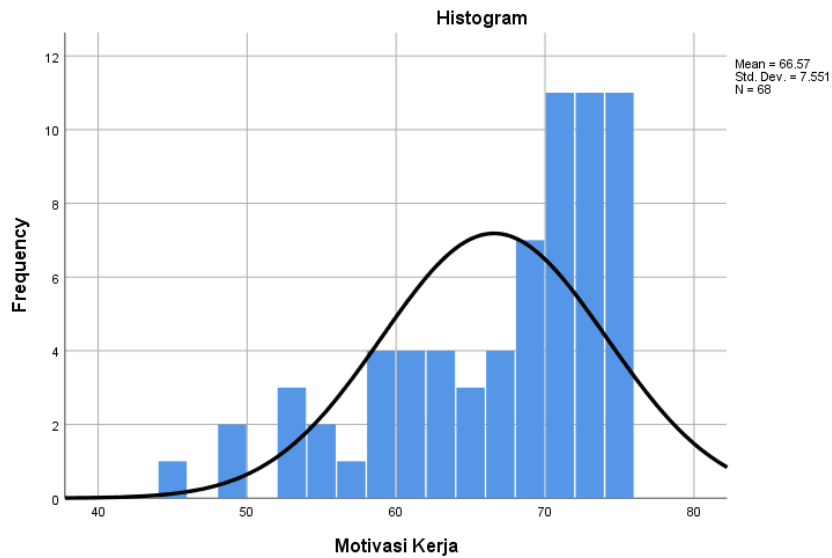
Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Statistics

Motivasi Kerja

N	Valid	68
	Missing	0
Mean		66.57
Std. Error of Mean		.916
Median		69.00
Mode		71 ^a
Std. Deviation		7.551
Variance		57.024
Range		30
Minimum		45
Maximum		75
Sum		4527

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown



Descriptive Statistics

	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic	Variance Statistic
Motivasi Kerja	68	30	45	75	4527	66.57	.916	7.551	57.024
Valid N (listwise)	68								

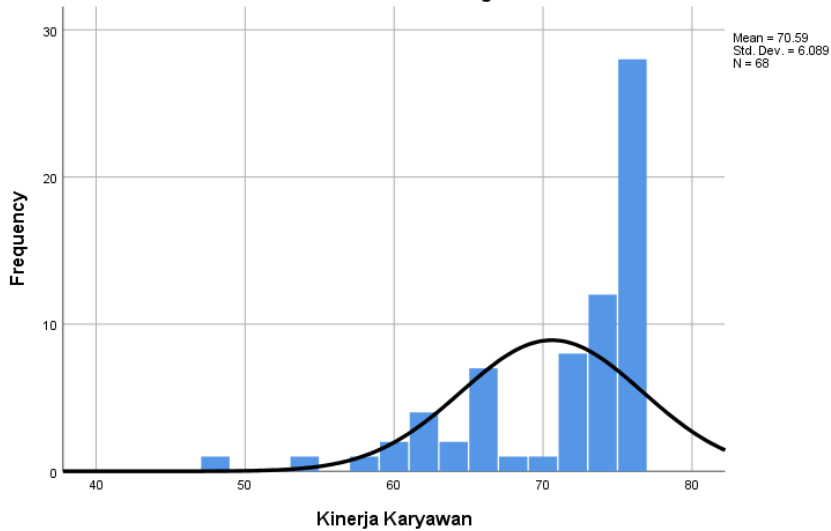
Lampiran 9

Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Statistics

Kinerja Karyawan		
N	Valid	68
	Missing	0
Mean		70.59
Std. Error of Mean		.738
Median		73.50
Mode		75
Std. Deviation		6.089
Variance		37.082
Range		27
Minimum		48
Maximum		75
Sum		4800

Histogram



Descriptive Statistics

	N Statistic	Range Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Sum Statistic	Mean Statistic	Std. Error	Std. Deviation Statistic	Variance Statistic
Kinerja Karyawan	68	27	48	75	4800	70.59	.738	6.089	37.082
Valid N (listwise)	68								

Lampiran 10

Koefisien Determinasi, Regresi Linier Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.503	4.293

a. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.235	4.653		6.928	.000
	X	.576	.069	.714	8.294	.000

a. Dependent Variable: Y