



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN Studi Kasus PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di  
Sukabumi**

**SKRIPSI**

Diajukan Oleh:

Ramdani Agam

021118273

Agamr400@gmail.com

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PAKUAN**

**BOGOR**

**JANUARI 2023**



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN Studi Kasus PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di  
Sukabumi**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan

Mengetahui,

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

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



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**  
**Studi Kasus PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sukabumi**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari : Tanggal :09 /02 /2023

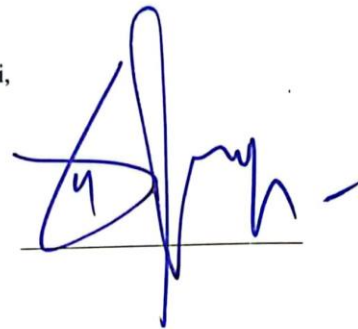
Ramdani Agam

021118273

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang

(Towaf Totok Irawan S.E.M.E)



Ketua Komisi Pembimbing

(Angka Priatna S.E. MM)



Anggota Komisi Pembimbing

(Dr Erik Irawan Suganda, MA)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ramdani Agam

NPM : 021118273

Juduk Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi Kasus PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sukabumi

Dengan ini saya menyatakan bahwa paten dan Hak Cipta dari produk Skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukandalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal dari dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam Teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di Bagian akhir Skripsi Ini.Dengan ini saya melimpahkan Paten. Hak Cipta dari karya Tulis saya Kepada Universitas Pakuan.

Bogor ,Juli 2022



Ramdani Agam

021118273

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

**Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

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

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

## ABSTRAK

RAMDANI AGAM.021118273.Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Sukabumi,Skripsi.Manajemen Sumber Daya Manusia.Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor Di bawah Bimbingan: Angka Priatna S.E. MM Dr Erik Irawan Suganda,MA.2022

PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Merupakan Perusahaan Jasa yang ada di Indonesia yang menjual berbagai bahan pokok kebutuhan sehari hari dalam menjalankan usahanya menghadapi banyak tantangan seperti karyawan bagian Crew Store tidak mencapai target yang di tetapkan dan hasil penelitian kinerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan produksi kurang optimal, salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja yang rendah.

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

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Sumber alfaria Trijaya Tbk,persamaan Regresi sederhana yang diperoleh adalah

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa motivasi kerja ber 1.975 tabel pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dari nilai Thitung variabel motivasi kerja (X) sebesar 7,547 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1.975 atau  $t_{hitung} 7.547 > t_{tabel} 1.975$  yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1.975 atau  $t_{hitung} 7.547 > 1,975$  tabel itu artinya  $H_0$  ditolak dapat juga dilihat dari signifikannya 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 Kerja, Kinerja Karyawan*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi Kasus PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sukabumi”**. Skripsi ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan .

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

1. Kepada kedua orang tua dan kaka prempuan saya tercinta yang telah memberikan do'a, dorongan dan semangat selama menyusun Skripsi ini
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir. H Didik Notosudjono, M.Sc., selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak. MM. CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Bapak Angka Priatna S.E. MM. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan motivasi.
6. Bapak Dr Erik Irawan Suganda,MA. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan saran, petunjuk dan nasehat.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, yang telah memberikan ilmu bermanfaat bagi penulis.
8. Para Staff Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

9. Teristimewa kepada kedua orang tua, kakak, dan keluarga penulis yang tak berhenti dan tak bosan untuk selalu mendoakan penulis agar selalu diberikan semangat dan kelancaran, memberikan motivasi yang luar biasa bagi penulis untuk selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam menjalani proses perkuliahan.
10. Para Staff dan Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sukabumi yang sudah membantu dalam proses penyusunan Skripsi penelitian ini.
11. Teman-teman kelas G Manajemen angkatan 2018 terima kasih atas dukungannya dalam proses penyusunan proposal penelitian ini.
12. Teman-teman Kontingen Fakultas Ekonomi yang senantiasa memberikan dukungan dan Motivasi dalam penyusunan proposal penelitian ini.
13. Teman-teman Manajemen Sumber Daya Manusia 2018 yang selalu memberikan dukungan dalam penyusunan proposal penelitian ini.
14. Dan semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyelesaian penelitian ilmiah ini.

Akhir kata, penulis menyadari dalam pembuatan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan baik dari segi isi maupun dari cara penyajian dan Pengungkapan dalam bentuk tulisan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sehingga dapat dijadikan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan penulis agar bisa menjadi lebih baik. Penulis senantiasa berharap penelitian ini bermanfaat untuk penulis dan pihak yang membacanya.

Bogor, Desember 2022

Ramdani Agam

021118273



## DAFTAR ISI

<b>JUDUL .....</b>	<b>.....</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PROPOSAL PENELITIAN .....</b>	<b>.....</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL PENELITIAN .....</b>	<b>.....</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>.....</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>.....</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>.....</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>.....</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>.....</b>
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah .....	1
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2. Perumusan Masalah .....	8
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	9
1.3.1. Maksud Penelitian.....	9
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	9
1.4. Kegunaan Penelitian.....	9
<b>BAB II</b>	<b>TINJAUAN PUSTAKA</b>
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.4. Peranan Sumber Daya Manusia .....	14
2.2. Motivasi Kerja.....	15
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja .....	15
2.2.2. Teori-Teori Motivasi Kerja.....	16
2.2.3. Tujuan Motivasi .....	17
2.2.4. Indikator Motivasi Kerja.....	19
2.3. Kinerja Karyawan .....	19
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	19
2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	21
2.3.3. Penilaian Kinerja.....	22
2.3.4. Manfaat Penilaian Kinerja .....	22
2.3.5. Indikator Kinerja .....	23
2.4. Penelitian sebelumnya dan kerangka pemikiran .....	23
2.4.1. Penelitian Sebelumnya.....	23
2.4.2. Kerangka Pemikiran.....	28
2.5. Hipotesis Penelitian.....	29
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	30

3.2.	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian .....	30
3.2.1.	Objek Penelitian .....	30
3.2.2.	Unit Analisis .....	30
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 Penelitian.....	31
3.4.	Operasionalisasi Variabel.....	32
3.5.	Metode Penarikan Sampel.....	34
3.6.	Metode Pengumpulan Data .....	35
3.6.1.	Data Primer .....	35
3.6.1.	Datat Sekunder .....	35
3.7.	Uji Instrumen .....	32
3.7.1.	Uji Validitas .....	32
3.7.2.	Uji Reliabilitas .....	33
3.8.	Uji Analisis Data .....	37
3.8.1.	Analisis Deskriptif .....	37
3.8.2.	Analisis Kuantitatif .....	37
3.8.3.	Analisis Koefisien Regresi Sederhana .....	37
3.8.4.	Koefisien Determinasi.....	38
3.8.5.	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji T .....	38
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	39
4.1.1	Sejarah Singkat PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk .....	39
4.1.2	Struktur Organisasi dan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk .	40
4.1.3	Profil Responden.....	48
4.1.4	Motivasi Kerja Pada PT.Sumber Alfaria Trijaya.....	49
4.1.5	Kinerja Karyawan Pada PT.Sumber Alfaria Trijaya.....	49
4.2	Analisis Data .....	41
4.2.1	Uji Analisis Regresi Linier Sederhana.....	41
4.2.2	Uji Koefisien Determinasi .....	45
4.3	Pembahasan.....	46
4.3.1	Motivasi Kerja Pada PT.Sumber Alfaria Trijaya.....	47
4.3.2	Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya.....	70
4.3.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada	
4.3.4	PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk .....	87
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>60</b>
5.1	Simpulan .....	89
5.2	Saran.....	89
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>39</b>
	<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 :Prasurvey Motivasi Kerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.....	2
Tabel 1.2 :Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.4	
Tabel 1.3 .Tingkat Keterlambatan Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.....	5
Tabel 2.1 :Penelitian Sebelumnya.....	23
Tabel 3.1 :Operasionalisasi Variabel.....	31
Tabel 3.2 :Skala likert.....	34
Tabel 3.3 :Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien Alpha Croanbach.....	36
Tabel 3.4 :Interval Koefisien Korelasi.....	37
Tabel 4.1 karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Trakhir.....	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Motivasi .....	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Validasi Kinerja Karyawan .....	51
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan .....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Validasi Kinerja Karyawan .....	52
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Pemenuhan kebutuhan dasar manusia bekerja agar hidup layak” .....	53
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Merasa Puas Dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan”.....	53
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Pemenuhi rasa aman akan fisik dan mental pekerja.....	54
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Merasa Tenang dalam Bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan.....	55
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Kondisi Lingkungan Kerja yang memadai dalam bekerja”.....	56
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai”Merasa Tenang dalam bekerja karena tersedia nya jaminan kesehatan”.....	57
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai”Hubungan Baik antara pribadi dengan atasan bawahan dengan rekan kerja”.....	58
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai“Mampu berkomunikasi baik dengan rekan kerja.....	58

Tabel 4.17 Tanggapan Responden mengenai”Menikmati Kerja Sama dengan orang lain pada saat bekerja sendiri”.....	59
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai”selalu mendapatkan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik”.....	60
Tabel 4.19 Tanggapan responden mengenai”Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja.....	60
Tabel 4.20 Tanggapan Responden mengenai”Menggunakan Pengalaman karyawan yang positif”.....	61
Tabel 4.21 Tanggapan Responden mengenai’kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan karyawan”.....	62
Tabel 4.22 Tanggapan Responden mengenai”atasan memotivasi karyawan sesuai kemampuan”.....	63
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “atasan selalu memotivasi karyawan sesuai tujuan dan sasaran perusahaan”.....	64
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “atasan membangun komunikasi baik dengan bawahan”.....	65
Tabel 4.25 Tanggapan Responden Mengenai”Atasan Sanggup membangun komunikasi dengan baik”.....	65
Tabel 4.26 Tanggapan Responden Mengenai “apakah komunikasi atasan dengan bawahan terjalin baik”.....	66
Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai“atasan mampu mengendalikan bawahan dengan baik”.....	67
Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai“atasan mengendalikan bawahan sesuai tugasnya”.....	69
Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai”apakah atasan mengendalikan bawahan dengan baik”.....	70
Tabel 4.30 Hasil dan Rata-Rata Tanggapan Responden Pengaruh Motivasi Kerja...	71
Tabel 4.31 Analisis Hasil distirbusi Frekuensi.....	71
Tabel 4.32 Sebaran Nilai Interval Motivasi Kerja.....	71
Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan”.....	72

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “ saya mampu bekerja mencapai/melebihi target”.....	73
Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “ saya mampu beradaptasi dengan baik dengan posisi yang baru”.....	73
Tabel 4.36 Tanggapan Responden mengenai “Saya mengetahui SOP yang harus di jalankan di perusahaan”.....	74
Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai “saya mengatuhi apa saja yang harus dikerjakan di perusahaan”.....	75
Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai “saya mengetahui batasan kerja ketikan jam kerja”.....	76
Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai “saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan”.....	77
Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai “saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan”.....	78
Tabel 4.41 Tanggapan Responden mengenai “saya memiliki kreativitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.....	78
Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai “saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.....	79
Tabel 4.43 Tanggapan Responden mengenai “saya selalu bersikap baik ketika bekerja.....	80
Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai “atasan selalu sigap dalam mengambil keputusan”.....	80
Tabel 4.45 Tanggapan Responden Mengenai “saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.....	81
Tabel 4.46 Tanggapan Responden Mengenai “saya selalu datang tetap waktu ketika masuk kerja”.....	83
Tabel 4.47 Tanggapan Responden mengenai “saya selalu tetap waktu dalam menggunakan jam istirahat”.....	84
Tabel 4.48 Hasil dan Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan”.....	85
Tabel 4.49 Analisis Hasil distribusi Frekuensi.....	85
Tabel 4.50 Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan.....	86

Tabel 4.51 Hasil analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	86
Tabel 4.52 Nilai Interval Koefisien Korelasi dan Tingkat pengaruh.....	87

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 : Kurva Uji Hipotesis Statistik.....	38
Gambar 3.2 : Gambar 2.1 Teori kebutuhan .....	38
Gambar 4.8 Kurva Hasil Pengajuan hipotesis Koefisien .....	69
Gambar 4.6 Histogram Pengaruh Motivasi Kerja.....	84
Gambar 4.7 Histogram Kinerja KaryawanManfaat .....	84

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan, dan juga meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Persaingan dalam berbagai Distribusi merupakan bagian yang tidak bisa dihindari banyak factor yang mendukung tingginya persaingan di berbagai industry distribusi tersebut salah satunya adalah sumber daya manusia perusahaan yang bergerak dalam bidang Distribusi Jasa memerlukan perhatian yang lebih terhadap pengelolaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan asset berharga yang dimiliki oleh perusahaan karyawan merupakan mahluk social yang menjadi perencana pelaksana dan pengendali yang selalu berperanaktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola SDM dengan baik agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Organisasi membutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang baik. jika kinerja mereka berkurang baik maka dalam memajukan perusahaan pun akan di pastikan tidak baik. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program /kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Menurut mangkunegara (2016) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Salah satu nya penyebab dari berkurangnya kinerja karyawan adalah motivasi, jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Motivasi adalah salah satu factor 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 . (Priansa 2017)



Oleh karena itu PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Unit Kecamatan Sagaranten perlu meningkatkan Produktivitas Karyawan mereka melalui Motivasi Kerja Yang diwujudkan dengan pemberian Kompensasi kepada para karyawan mereka yang pada akhirnya diharapkan dengan akumulasi peningkatan produktivitas karyawan nya tersebut dapat meningkat pula kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi daya saing bagi perusahaan lain yang ada di Sagaranten-Sukabumi PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk adalah pemilik saham dari trademark Alfa saat ini Alfamar sudah memiliki lebih dari 1000 gerai di Indonesia. Alfamart adalah jaringan toko swalayan yang memiliki banyak cabang di Indonesia gerai ini umunya Menjual berbagai produk makanan dan minuman dan barang kebutuhan hidup lainnya. Lebih dari 200 produk makanan dan barang kebutuhan hidup lainnya tersedia dengan harga bersaing, memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari.

Pada tanggal 27 juni 1999 PT. Alfa Mitramart Utama didirikan oleh PT.*Alfa Retailindo.deedtbk*

*Dan PT.lamcar Distrindo.* Toko pertamanya dengan nama Alfa mini mart didirikan pada Tanggal 18 oktober 1999 di Jl.Beringin Raya Karawaci, Tangerang. Pada tanggal 1 agustus 2002, kepemilikan PT. Alfa Mitramart Utama beralih ke PT.Sumber Alfaria Trijaya yang Saham nya dimiliki oleh Sampoerna (70%) dan PT.Sigmantara Alfindo (30%) mulai 1 januari 2003, alfa mini mart berubah menjadi alfmart. Pada bulan januari 2009, PT.Sumber Alfaria Trijaya menggelar penawaran alfmart serta gerai flagship-nya di Jabodetabek berada di Jl.MH.Thamrin No,9 Cikokol Tangerang

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Salah satunya yaitu dengan cara mengidentifikasi motivasi karyawan, dengan melakukan prasurevey melalui wawancara terhadap karyawan, berikut adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan sebagai berikut

**Tabel 1.1 Prasurvey Motivasi Kerja Karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk**

No	Indikator	Skor		Jumlah Responden	Persentase (%)	
		YA	TIDAK		YA	TIDAK
1	Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan	13	17	30	30%	50%
2	Bekerja agar hidup layak	13	17	30	30%	50%
3	Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan	12	18	30	20%	70%
4	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	11	19	30	25%	75%
5	Suasana kerja yang menyenangkan	21	9	30	60%	40%
6	Hubungan antara pribadi dengan atasan,bawahan dan rekan kerja	12	18	30	40%	70%
7	Selalu memberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik	13	17	30	10%	80%

Sumber : Karyawan Alfamar Sukabumi 2022

Dari tabel prasurvey di atas menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan menurun, dari daftar pertanyaan atau pernyataan yang di cantumkan sebagian besar karyawan banyak yang menjawab tidak. Pada pilihan pertama dengan pernyataan kebutuhan gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan dengan jumlah total jawaban yang dominan ke jawaban tidak,banyak karyawan yang mengatakan gaji yang diperoleh kurang memenuhi

kebutuhan hidup karena dari uang lembur yang diberikan tidak sebanding dengan pekerjaannya, pada pilihan kedua dengan pernyataan 'Bekerja Agar hidup layak' dengan jumlah total jawaban yang dominan ke jawaban tidak, ada karyawan yang mengatakan bahwa pemberian jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan tidak seperti yang karyawan harapkan

Untuk pilihan ketiga dengan pernyataan kebutuhan social dengan jumlah total jawaban yang dominan ke jawaban tidak, sebagian besar karyawan mengatakan hubungan antara teman kerja dan atasan kurang baik sehingga suasana pada saat bekerja tidak mengairahkan motivasi, Untuk pilihan keempat dengan pernyataan "Pemberian penghargaan bagi karyawan" dengan jumlah total jawaban yang dominan ke jawaban Tidak, karyawan pun mengatakan bahwa kurangnya training/platihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sehingga keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tidak bisa ditingkatkan.

PT.Sumber Alfaria trijaya Tbk di Sukabumi mengambil jumlah sampel total karyawan sebanyak 50 orang, karyawan dalam pra survey di atas peneliti mengambil sampel sebanyak 30 orang karyawan, tabel diatas memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk mengalami penurunan motivasi kerja,

PT, Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sukabumi menerapkan jam masuk kerja di bagi dalam dua shift yaitu pada pagi dan sore hari, pada hari jam masuk kerja pukul 07.55 WIB dan pada sore hari pukul 15.30 WIB, tetapi pada kenyataannya masih Ada karyawan yang datang Terlambat dapat

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Sumber alfaria Trijaya Tbk  
Tahun 2020-2021

No	Aspek Penilaian	Rata-Rata Nilai Tahun 2019		Rata-Rata Nilai Tahun 2020		Rata-Rata Nilai Tahun 2021	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Kualitas Hasil Kerja	89	Cukup Baik	76,22	Baik	70	Cukup Baik
2	Kuantitas Hasil Kerja	88		78,6		70	
3	Kedisiplinan	90		83,03		70,32	
4	Kehadiran	83,9		87,33		70,22	
5	Kemampuan Kerja Sama	89		70,56		72,11	
6	Tanggung Jawab	85,76		80,1		70	
	<b>Rata-Rata</b>	<b>88</b>		<b>79,3</b>		<b>70.44</b>	

Sumber: PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk,2022

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

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

Tabel 1.3

## Tingkat keterlambatan karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Sukabumi

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Total Keterlambatan</b>	<b>Total Tepat Waktu</b>	<b>Rata-Rata kurang jam kerja</b>
<b>Januari</b>	<b>50</b>	<b>10</b>	<b>40</b>	<b>10 Menit</b>
<b>Februari</b>	<b>50</b>	<b>10</b>	<b>40</b>	<b>30 Menit</b>
<b>Maret</b>	<b>50</b>	<b>9</b>	<b>41</b>	<b>15 Menit</b>
<b>April</b>	<b>50</b>	<b>10</b>	<b>40</b>	<b>25 Menit</b>
<b>Mei</b>	<b>50</b>	<b>13</b>	<b>37</b>	<b>10 Menit</b>
<b>Juni</b>	<b>50</b>	<b>16</b>	<b>34</b>	<b>17 Menit</b>
<b>Juli</b>	<b>50</b>	<b>10</b>	<b>40</b>	<b>10 Menit</b>
<b>Agustus</b>	<b>50</b>	<b>13</b>	<b>37</b>	<b>21 Menit</b>
<b>September</b>	<b>50</b>	<b>12</b>	<b>38</b>	<b>25 Menit</b>
<b>Oktober</b>	<b>50</b>	<b>12</b>	<b>38</b>	<b>20 Menit</b>
<b>November</b>	<b>50</b>	<b>10</b>	<b>40</b>	<b>10 Menit</b>
<b>Desember</b>	<b>50</b>	<b>10</b>	<b>40</b>	<b>15 Menit</b>

Sumber : Data PT .Sumber Alfaria Trijaya Tbk Sukabumi 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan di PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk Sukabumi relatif cukup tinggi, dalam setahun karyawan pada perusahaan ini mengalami keterlambatan kerja rata-rata keterlambatan.angka keterlambatan terkecil pada bulan maret yaitu sebesar 9 karyawan mengalami keterlambatan

diindikasikan bahwa rendahnya motivasi kerja karyawan pada PT, Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sukabumi.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis ingin mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sukabumi)**

## **1.2 Identifikasi dan perumusan masalah**

### **1.2.1 Identifikasi masalah**

Dengan demikian penulis mengidentifikasi masalah mengenai pengaruh motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sukabumi:

1. Hasil penilaian kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sukabumi mengalami penurunan
2. Tingkat motivasi kerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sukabumi mengalami penurunan
3. Hasil kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di sukabumi mengalami fluktuatif dan kurang maksimal

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya , maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sukabumi?
2. Bagaimana kinerja karyawanada PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sukabumi?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sukabumi?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan antara motivasi dengan kinerja karyawan serta memperoleh data dan informasi mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sukabumi

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun dari tujuan yang ingin peneliti peroleh adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sukabumi
2. Untuk kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sukabumi
3. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sukabumi

## **1.4 Kegunaan penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan informasi atau masukan-masukan yang berharap bagi PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sukabumi,sehingga dapat

menjadi pertimbangan dalam menentukan dan mengembangkan kebijaksanaan yang berhubungan dengan usaha meningkatkan kualitas motivasi kerja dan kinerja karyawan

#### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

- 1 Dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dalam rangka mendokumentasikan dan menginformasikan hasil penelitian di fakultas Ekonomi dan bisnis jurusan manajemen khususnya pada konsentrasi manajemen sumber daya manusia di Universitas pakuan
- 2 Dapat di sarankan sebagai referensi atau bahan informasi bagi seorang yang berkepentingan dalam melaksanakan penelitian-penelitian selanjutnya pada bidang yang sama

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian manajemen sumber daya manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang/fungsi produksi pemasaran, keuangan, ataupun karyawan. Karna sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting peranya dalam pencapain tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen Sumber daya manusia

Peran manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi, sebesar atau sekecil apapun organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang baik mampu memberikan keunggulan bersaing dalam organisasi. Pengelolaan sumber daya yang tepat diharapkan mampu membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk memenuhi akan sumber daya manusia bagi suatu organisasi, maka organisasi atau perusahaan harus mempunyai bagian yang mampu memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia tersebut dan memelihara sumber daya manusia tersebut agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Unsur manajemen sumber daya manusia adalah Manusia adalah perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan baik tujuan organisasi maupun tujuan masing-masing individu itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan perusahaan dan kepuasan kerja karyawan. Agar diperoleh pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang lebih jelas, berikut ini dikemukakan pengertian Manajemen Sumber Daya manusia

Menurut Dessler dalam (Sutrisno, 2016) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan dan penilaian.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.



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

Menurut Flippo (2016) Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan – kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

*“Human Resources management is the field involving the effective management of human resources as a key factor in helping organization adapt to environmental change”* (Bowin and Harvey, 2015).

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang yang melibatkan manajemen sumber daya manusia yang efektif sebagai faktor kunci dalam membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan” (Bowin dan Harvey, 2015).

*“Human resource management is defined as a system of activities and strategies that focus on successfully managing employees at all levels of an organization to achieve organization goal “* (Byars and Rue, 2010)

“Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai sistem kegiatan dan strategi yang berfokus pada keberhasilan mengelola karyawan di semua tingkat organisasi untuk mencapai tujuan organisasi” (Byars dan Rue, 2010)

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia adalah tugas MSDM untuk mengelola Sumber Daya Manusia agar dapat memperoleh tenaga kerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi.

Adapun fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (S.P. Hasibuan, 2016) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Adalah kegiatan untuk pengorganisasian semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Adalah kegiatan pengendalian semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Adalah proses peningkatan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Adalah kegiatan untuk memepersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan perusahaan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka bekerja sama sampai pension.

10. Kedisiplinan

Merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat penting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari sebuah perusahaan.

Sehingga dapat diartikan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut uraian di atas terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Dimana fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut sangat menunjang kegiatan-kegiatan yang ada pada perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

### 2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung 4 tujuan sebagai berikut

1. Tujuan Organisasi  
Ditunjukkan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas organisasi, walaupun secara formal suatu department sumber daya manusia diciptakan untuk memebantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja kerja karyawan.
2. Tujuan Fungsional  
Untuk mempertahankan kontribusi department pada tingkat yang sesuai kebutuhan organisasi sumber daya manusia menjadi tidak berharga.
3. Tujuan Sosial  
Ditunjukkan untuk secara etis dan social merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasikan dampak negative terhadap organisasi.
4. Tujuan Personal  
Ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuannya, yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi tujuan personal.

Dari tujuan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli dapat diartikan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki dan meningkatkan kontribusi produktif tenaga kerja atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan untuk mencapai produktivitas dengan cara yang sesuai dengan nilai sumber daya manusia yang berlaku.

### 2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (S.P. Hasibuan, 2016) peranan Manajemen Sumber Daya Manusia adal sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhetian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

5. Memerkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

## **2.2 Motivasi**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi**

Banyak istilah yang dikenalkan untuk menyebut motivasi atau motiv, antara lain kebutuhan, desakan, keinginan, dan dorongan. Dan dalam hal ini akan digunakan istilah motivasi, yang diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan, membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energy di belakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka, sedang perilaku menjaga atau memelihara beberapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan (wibowo,2016),

Dengan motivasi yang tetap para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas nya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya , kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula (Siagian,2015).

Sementara itu, motivasi juga merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, kami berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan kami terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut ( Priansa,2017).

Dari pengertian-pengertian di atas penulis dapat mengathui bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan melaksanakan pekerjaanya dengan lebih baik dan giat untukmencapai suatu tujuan dan mendapatkan kepuasan.

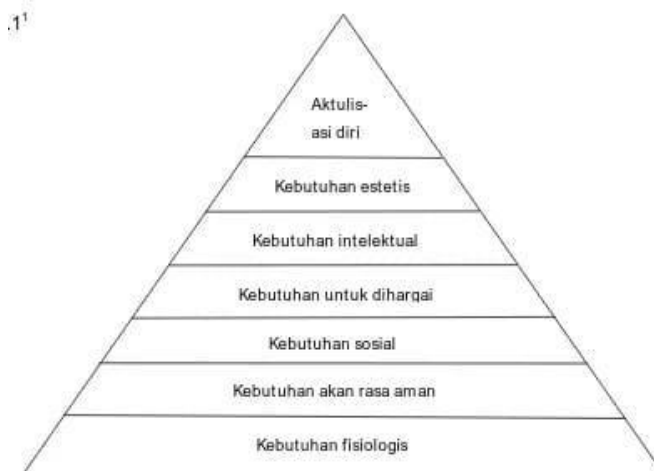
### **2.2.2. Teori-Teori Motivasi Kerja**

Menurut Fahmi (2014) teori motivasi sebagai berikut:

1. Teori Kebutuhan Maslow Teori kebutuhan Maslow sudah lama dikenal sebagai teori yang sangat realistis untuk diterapkan. Hasil-hasil pemikiranya tertuang dalam bukunya

yang berjudul “*motivation and personality*”, banyak kalangan akademis dan praktisi bisnis yang menempatkan konsep ini dalam melihat

pengaruh motivasi yang dibangun secara akademis dan Dalam konsep Motivasi Maslow bahwa manusia tersebut memiliki 5 (lima) tingkat kebutuhan, dimana setiap tingkatan (Hierarchy) akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan yang di bawahnya dan seterusnya. Adapun tiap tingkatan atau hierarki dari kebutuhan menurut Abraham H. Maslow adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Teori kebutuhan

Menurut Teori Abraham H.Maslow Fahmi (2015)

#### A. Physiological needs

Physiological needs (kebutuhan fisiologis) adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan dan papan.

#### B. Safety and Security needs

Safety and Security needs (kebutuhan rasa aman dan perlindungan) adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan pertama terpenuhi. Pada kebutuhan tahap kedua ini seorang individu menginginkan terpenuhinya rasa keamanan. Kebutuhan rasa aman dapat terpenuhi dalam berbagai bentuk seperti:

1. Karyawan yang bekerja mampu untuk menyetor gaji untuk ditabung,
2. Bagi seorang karyawan memiliki pekerjaan yang ada jaminan pensiun, asuransi kesehatan/jiwa, dan sejenisnya,
3. Kondisi kerja yang menyenangkan, termasuk memiliki pimpinan yang aspiratif,

#### 4. Keamanan tempat tinggal.

##### C. Socials needs

Socials needs (kebutuhan sosial), pada kebutuhan ini mencakup perasaan seseorang seperti termilikinya cinta, sayang, keluarga yang bahagia dengan suami/istri dan memperoleh anak dari perkawinan yang sah, tergabung dalam organisasi sosial. Kebutuhan sosial disini memperlihatkan seseorang yang membutuhkan pengakuan atau kehormatan dari orang lain.

##### D. Esteem needs

Esteem needs (kebutuhan akan penghargaan), pada kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri. Harga diri atau respek diri ini tergantung keinginan akan kekuatan, kompetensi, kebebasan, dan kemandirian. Ia juga bertalian dengan achievement motivation, dorongan untuk berprestasi. Pada tahap prestasi ini seseorang memiliki keinginan yang kuat untuk memperlihatkan prestasi yang dimiliki, serta prestasi tersebut selanjutnya diinginkan orang lain mengetahuinya dan menghargai atas prestasi yang telah diperolehnya tersebut.

##### E. Self-actualization needs

Self-actualization needs (kebutuhan aktualisasi diri), yaitu kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhi keinginan untuk aktualisasi diri, yaitu ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya. Kondisi ini teraplikasi dalam bentuk pekerjaan yang dijalani sudah lebih jauh dari sekedar rutinitas namun pada sisi yang jauh lebih menantang dan penuh dengan kreatifitas tingkat tinggi. Serta karya-karya yang dihasilkan oleh dirinya dianggap luar biasa dan sangat patut untuk dihargai.

#### Teori Herzberg

A. Motivation factors Pada motivasi ini ada yang harus diingat dan dimengeti. Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, dan peluang untuk bertumbuh. Lebih jauh menurut Herzberg. yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, dan pengakuan dari orang lain.

kemajuan dalam karir

B. Hygiene factors Melihat bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja.

3. Teori Mc. Clelland Teori ini menyatakan bahwa seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang dapat memotivasi gairah kerja adalah

1. kebutuhan akan prestasi
2. kebutuhan akan afiliasi
3. kebutuhan akan kekuasaan

Teori X dan Y McGregor McGregor melalui teorinya ini berusaha menonjolkan sentral yang dimainkan manusia dalam organisasi dengan menempatkan beberapa aspek penting yang berhasil disadap dari hakikat manusia itu sendiri. Pada konsep teori X dan Y tersebut Douglas McGregor memberi rekomendasi tentang tipe manusia ada dua kategori, yaitu:

1. Tipe manusia dengan posisi teori X adalah cenderung memiliki motivasi rendah dan malas dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.
2. Tipe manusia dengan posisi teori Y adalah cenderung memiliki motivasi tinggi dan senang dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya

Sedangkan menurut Siagian (2015) beberapa teori motivasi kerja yang paling dikenal adalah sebagai berikut

Teori Abraham H. Maslow

1. Kebutuhan Fisiologikal, seperti sandang, pangan, dan papan.
2. Kebutuhan Keamanan, tidak hanya dalam bentuk fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan inteektual.
3. kebutuhan sosial untuk menyatu dengan kelompok ,
4. Kebutuhan Prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
5. Aktualisasi Diri, dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

2. Teori Clayton Alderfer Teori Alderfer dikenal dengan akronim "ERG". Akronim "ERG" dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dalam tiga istilah, yaitu:

E = Existence

R= Relatedness, dan

G=Growth

Jika makna ketiga istilah tersebut dialami akan terlihat dua hal penting pertama. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer karena "Existence" dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow, "Relatedness" senada dengan hierarki ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan "Growth" mengandung makna yang sama dengan "self-actualization" menurut Maslow. Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu

diusahakan pemuasannya secara serentak. Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan terlihat bahwa:

- a) Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya,
- b) Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan; Sebaliknya, semakin sulit

memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Tampaknya pandangan ini didasarkan pada sifat pragmatism oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya pada hal-hal yang mungkin dicapainya.

### 3. Teori Herzberg

Menurut teori ini yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik yang berarti berasal dari luar diri seseorang. Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kekaryaan.

### 4. Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang karyawan memiliki persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi yaitu:

1. Seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau



2. Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

### 5. Teori Harapan

Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul "Work and Motivation" mengetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai "Teori Harapan" menurut teori ini, motivasi merupakan hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya

### 6. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Berbagai teori atau model motivasi yang telah dibahas di muka dapat digolongkan sebagai model kognitif motivasi karena didasarkan pada kebutuhan seseorang berdasarkan persepsi orang yang bersangkutan sendiri. Berarti sifatnya sangat subyektif, perilakunya pun ditentukan oleh persepsi tersebut. Padahal dalam kehidupan organisasional didasari dan diakui bahwa perilaku seseorang ditentukan seseorang ditentukan pula

berbagai konsekuensi eksternal dari perilaku dan tindakannya. Artinya berbagai faktor dari luar diri seseorang turut berperan sebagai penentu dan bahkan pengubah perilaku. Dalam hal ini berlakulah apa yang dikenal yang dengan "hukum pengaruh" yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengurangi perilaku yang mempunyai konsekuensi menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan.

### 7. Teori Kualitas Imbalan dengan Prestasi

Bertitik tolak dari pandangan bahwa tidak ada satu model motivasi yang sempurna, dalam arti masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, para ilmuan terus-menerus berusaha mencari dan menemukan sistem motivasi terbaik, dalam arti menggabungkan berbagai kelebihan model-model tersebut menjadi satu model. Tampaknya terdapat kesepakatan dikalangan para pakar bahwa model tersebut ialah apa yang tercakup dalam teori yang mengaitkan imbalan dengan prestasi kerja seorang karyawan.

Menurut model ini, model ini motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah:

1. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Kepuasan kerja
6. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. 2.Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. 3.Organisasi tempat kerja
4. 4.Situasi lingkungan pada umumnya
5. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

Interaksi positif antara kedua kelompok faktor tersebut pada umumnya menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi.

Menurut Priansa (2017) mengemukakan teori-teori motivasi sebagai berikut:

#### 1. Hierarki Teori Kebutuhan (Hierarchical Of Needs Thry)

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan social
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

#### 2. Teori Kebutuhan Berprestasi Menurut McClelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi memiliki tiga ciri umum yaitu:

- a) Sebuah referensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan normal.
- b) Menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain.
- c) Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.

#### 3. Teori Clayton Alderfer (Teori "ERG")

Teori Alderfer dikenal dengan akronim "ERG", akronim "ERG" dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu:

E = Existence (Kebutuhan akan eksistensi)

R = Relatedness (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain)

G=Growth (kebutuhan akan pertumbuhan)

#### 4. Teori Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

yang dikembangkan dikenal dengan model Dua Faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turun menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

#### 5. Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima.

#### 6. Teori Pencapaian Tujuan (Goal Setting Theory)

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki macam mekanisme motivasional, yaitu: empat

1. Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian
2. Tujuan-tujuan mengatur upaya
3. Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi
4. Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.

#### 7. Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tingkatan akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dari jalan nampaknya terbuka

Untuk memperoleh yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya

#### 8. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Dalam hal ini berlakulah apa yang dikenal dengan "hukum pengaruh" yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan.

## 9. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Menurut model ini, motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah: Persepsi seseorang mengenai diri sendiri; Harga diri; Harapan pribadi; kebutuhan; kepuasan kerja; prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: Jenis dan sifat pekerjaan: kelompok kerja dimana seseorang bergabung; organisasi tempat bekerja; situasi lingkungan pada umumnya; sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya. Interaksi positif antara kedua kelompok faktor tersebut pada umumnya menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi.

## 10. Teori Evaluasi Kognitif

Teori ini menegaskan bahwa ketika motivator ekstrinsik digunakan oleh organisasi, misalnya gaji dibayarkan sebelum bekerja, maka motivator instrinsik akan menurun

## 11. Teori Motivasi Douglas McGregor

McGregor melalui teorinya ini berusaha menonjolkan sisi peranan sentral yang dimainkan manusia dalam organisasi dengan menempatkan beberapa aspek penting yang berhasil disadap dari hakikat manusia itu sendiri. Pada konsep teori X dan Y tersebut Douglas McGregor memberi rekomendasi tentang tipe manusia ada dua kategori, yaitu:

1. Tipe manusia dengan posisi teori X adalah cenderung memiliki motivasi rendah dan malas dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.
2. Tipe manusia dengan posisi teori Y adalah cenderung memiliki motivasi tinggi dan senang dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.

Dari uraian di atas, penulis dapat mengetahui bahwa teori-teori yang telah dikemukakan oleh para ahli tidaklah jauh berbeda, teori-teori yang terkenal dewasa ini adalah sebagai berikut:

1. Teori Abraham H. Maslow, konsep Motivasi Maslow bahwa manusia tersebut memiliki 5 (lima) tingkat kebutuhan, dimana setiap tingkatan (Hierarchy) akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan yang di bawahnya dan seterusnya.

2. Teori McClelland, karakteristik orang yang berprestasi tinggi memiliki tiga ciri umum seperti

1. Sebuah referensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan normal.
2. Menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain. mereka,

3. Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah. akronim "ERG.
4. Teori Clayton Alderfer, Teori Alderfer dikenal dengan
5. Teori Herzberg, Teori yang dikembangkan dikenal dengan model Dua Faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene. kesenjangan
6. Teori Keadilan, bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima. tujuan
7. Teori Penetapan Tujuan, mengemukakan bahwa dalam penetapan memiliki empat macam mekanisme motivasional. dicapai oleh
8. Teori Harapan, merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tingkatan akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. bahwa manusia
9. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku, menyatakan cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang dirinya. motivasi seorang
10. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi, Menurut model karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. menguntungkan ini,

### **2.2.3. Tujuan Motivasi Kerja**

Berkaitan dengan bahasan tentang tujuan motivasi kerja ini, berikut dikemukakan pendapat seorang ahli dalam bidang manajemen. Hasibuan (2015) sebagai berikut:

ini mengemukakan kerja karyawan.

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

Sedangkan Sunyoto (2015) mengemukakan tujuan motivasi kerja sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
7. Menurut Hasibuan (2016) menyebutkan tujuan motivasi kerja, meliputi:
8. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
9. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
10. Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan
11. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
12. Mengefektifkan pengadaan karyawan
13. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
14. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan
15. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
16. Memiliki rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
17. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Berdasarkan uraian di atas, tujuan motivasi kerja terhadap karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan dan dalam motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap karyawan perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya.

### **2.2.3 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Siagian (2015), Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Indikator motivasi kerja meliputi:

Faktor Intrinsik:

1. Persepsi seseorang mengenai diri-sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Faktor Ekstrinsik:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja di mana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat bekerja
4. Situasi lingkungan pada umumnya
5. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

Menurut teori Maslow dalam Wibowo (2016), indikator motivasi adalah : sebagai berikut

1. Kebutuhan Fisiologi
2. Kebutuhan Akan rasa aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan
5. Kebutuhan Aktualisasi diri

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja menurut Sutrisno (2016) antara lain sebagai berikut:

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

Menurut Me Clelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2016), indikator motivasi meliputi

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan afiliasi
3. Kebutuhan akan kekuasaan

Berdasarkan uraian di atas, motivasi kerja adalah penggerak dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan giat untuk mencapai suatu tujuan dan mendapatkan kepuasan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Organisasi membutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang baik. Jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaan pun akan di pastikan tidak baik. Kinerja (Performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Wibowo (2016). "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontusi ekonomi"

Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017). "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya"

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *Job Performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa, 2017).

Istilah kinerja dari kata Job Performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2016).

Sementara itu, Kinerja juga adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan untuk menjalankan tugas (Sutrisno, 2016).

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengetahui bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### **2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Factor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Priansa (2017) meliputi:

1. Faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental; latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin.
2. Faktor Psikologis Faktor meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.
3. Faktor Organisasi Faktor psikologis organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Mangkunegara (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

#### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi yang disebut I (Intelligent Quotient) dan kemampuan reality (Knowledge Skill). Artinya, pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.



## 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah, gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Dari uraian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi, yaitu kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

### **2.3.3. Penilaian Kinerja**

Hampir seluruh perusahaan melakukan suatu penilaian kinerja bagi karyawannya untuk mengetahui hasil pencapaian karyawan tersebut. Menurut Bacal dalam Wibowo (2016) menyatakan bahwa penilaian kinerja atau performance appraisal adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja dalam periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang (Widodo, 2015)

Pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat

Penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodic untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu Kasmir (2017)

Penilaian Kinerja adalah sebuah sistem yang formal digunakan dalam beberapa periode waktu tertentu untuk menilai prestasi kerja seseorang karyawan Setiobudi (2017)

Penilaian kerja adalah menghasilkan informasi yang akurat tentang perilaku dan kinerja anggota-anggota organisasi

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi yang disebut 1 (Intelligent Quotient) dan kemampuan reality (Knowledge Skill). Artinya, pegawai dengan IQ tinggi dan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Menurut Simanjuntak dalam Widodo (2015) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi:

2. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
3. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah, gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
4. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Dari uraian di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi, yaitu kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

#### **2.3.4. Penilaian Kinerja**

Hampir seluruh perusahaan melakukan suatu penilaian kinerja bagi karyawannya untuk mengetahui hasil pencapaian karyawan tersebut. Menurut Bacal dalam Wibowo (2016) menyatakan bahwa penilaian kinerja atau performance appraisal adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja dalam periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja Seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang (Widodo, 2015)

Pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat

Tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai (Armstrong dalam

Pandangan Priansa, 2017). Performance appraisal atau penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu (2016). bahwa penilaian

Tertentu (Wibowo, Dari pengertian-pengertian di atas, penulis dapat mengetahui kinerja adalah suatu hasil tingkat kinerja yang dibandingkan dengan standar kinerja yang berlaku yang dilakukan oleh pihak perusahaan untuk menentukan seberapa baik kinerja pegawai.

### **2.3.5. Manfaat Penilaian Kinerja**

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Menurut Harvard dalam Wibowo (2016) manfaat penilaian kinerja meliputi:

1. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam organisasi,
2. Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang,
3. Memberi orang target yang tidak mungkin dicapai, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari,
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerjaan memberikan kinerja tinggi,
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan,
6. Melobi penilai untuk kepentingan politis, dan bahwan akhir yang meraguka,
7. Mendapatkan kesenangan khusus,
8. Menyepakati kekuatan,
9. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan,
10. Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan,
11. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian,
12. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya

13. Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

Sedangkan menurut Fahmi (2014) menjelaskan manfaat penilaian kinerja meliputi:

organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimal,

1. Mengelola operasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimal
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer dan pemberhentian,
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan,
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka,
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Menurut Allen dalam Wibowo (2016) menjelaskan manfaat penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:

1. 1. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja pekerja setiap tahun,
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil, dan
3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian dan sebagai dasar pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan wewenang seperti: promosi, transfer dan pemberhentian serta untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan guna memperbaiki kinerja.

### **2.3.6. Indikator Kinerja**

Dessler (2015) menyebutkan beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, sebagai berikut:

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

5. Komunikasi, meliputi hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut Sedarmayanti dalam Widodo (2015) instrumen untuk mengukur kinerja karyawan, yang meliputi :

1. Prestasi kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bias dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.
3. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku di sini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

Indikator yang menjadi ukuran kerja menurut Bangun (2012) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas, meliputi jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
2. Kualitas, meliputi pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keretampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan Waktu, merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.
4. Kehadiran, meliputi kehadiran masuk kerja, pulang kerja, izin, dan tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja.
5. Kemampuan Bekerjasama, yaitu kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian dari para ahli di atas, diketahui bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## **2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran**

### **2.4.1 Penelitian Sebelumnya**

Dalam penelitian ini penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk

NO	Nama Penulis	Judul	Variable	Indicator	Hasil	Publikasi
1	Ragil permana sari  Jurusan Manajemen  Fakultas ekonomi  Negeri semarang	Pengaruh motivasi dan lingkungan  kerja terhadap kinerja  PT anugrah Raharjo (Semarang)	Independen X1:Motivasi X2:Lingkung an kerja  Dependen Y:Kinerja	Motivasi (X1) 1.Kebutuhan fisiologis 2.kebutuhan rasa aman 3.kebutuhan social 4.kebutuhan Penghargaan 5.kebutuhan aktualisasi diri  Lingkungan kerja (X2) 1.Hubungan Karyawan 2.suasana kerja 3.tersediany a fasilitas kerja 4.keamanan  Kinerja (Y) 1.Kuantitas 2. kualitas 3. ketepatan waktu 4. efektivitas 5. Kehadiran	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa 0.05,hasil pengujian statistic dengan SPSS Pada variable motivasi t hitung = 6,023 dengan nilai sig =0,000 <0.05, Ho ditolak Ha diterima, jadi H1 yang menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap variable kinerja terbukti dengan demikian variable motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial hitung = 5,379 dengan nilai sig =0,000 <0.05, HO ditolak Ha diterima, jadi H2 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Hasil penelitian menunjukkan	Jurnal Universita s Negeri Semarang Indonesia 2013 ISSN 2252-6552

					bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan	
2	<p>Kiki cahaya setiawan</p> <p>Fakultas ushuludin dan pemikiran islam Universitas islam negeri raden ftah palembang</p>	<p>Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi .Perusahaan Gas Negara (Persero) tbk (PGAS)</p>	<p>Independen motivasi kerja</p> <p>Dependen kinerja karyawan</p>	<p>Motivasi Kerja (X)</p> <p>1.valence</p> <p>2.expenctancy</p> <p>3.instrumental</p> <p>Kinerja (Y):</p> <p>1.Hasil kerja</p> <p>2.kompetensi Kerja</p> <p>3.efektivitas pribadi</p>	<p>terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT.Perusahaan Gas negara (persero tbk) dengan besarnya koefisien jalur motivasi ketja terhadap kinerja adalah 0.517.hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka motivasi dan kepuasan kerja sebsar 84,8 persen oleh karena standardized coefficient beta =0,184 sig t = 0.039&gt;</p>	<p>Jurnal universitas islam negeri raden fatah Palembang 2015 ISSN : 2502-728 X</p>

					0,05 maka dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan	
3	Sekolah Tinggi ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Makasar	Motivasi, Kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pekerja pada Jasa Marga (persero Tbk) (JSMR)	X2: Motivasi kerja X3: Kepuasan kerja  Dependen Kinerja pekerja	X2: Motivasi kerja X3: Kepuasan kerja  Dependen Kinerja pekerja „	Penelitian ini yaitu motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja pada Jasa Marga (Persero Tbk) setelah dilakukan pengujian, telah terbukti dan dapat diterima secara signifikan hubungan ini terlihat pada tabel yang memperlihatkan koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja pekerja sebesar 0,22 (hitung $6,91 > 1,96$ signifikan) artinya motivasi kerja yang terdiri dari perasaan	Sekolah Tinggi ilmu manajemen Indonesia (STIMI) 2015 ISSN 1693-5241



					senang perasaan rela bekerja persaan memiliki keinginan berkekrativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja yang terdiri atas kualitas kerja kuantitas kerja kreativitas kerja efektivitas kerja dan tepat penyelesaian kerja	
4	Muhamad ALwi  Universitas Swadaya Gunung Jati	Pengaruh Kompensasi Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Indika Energy (INDY)	Independen  X1: Kompensasi  X2 : Komentensi  X3 : Motivasi  Dependen  Y : Kinerja	X1 : Kompensasi X2 Komentensi X3 Motivasi  Y : Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan variable kompensasi dan kompetensi signifikan mempengaruhi motivasi sebesar 0.730 dan 0.249 variabel kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi sebesar 81.80% dan sebesar 16.20% dipengaruhi	Jurnal Universitas Swadaya Gunung Jati 2017 ISSN 2442-5176

					<p>variable lain yang tidak diteliti</p> <p>variable kompensasi kompetensi dan motivasi signifikan mempengaruhi kinerja sebesar</p> <p>variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan secara silmutan terhadap kinerja sebesar 94.10% dan 0,203 0.083 dan 0.727 sebesar 5.90% dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti total pengaruh kompensasi</p>	
--	--	--	--	--	--	--

5	NI Made Nurcahyani Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Udaya (Unud). Bali Indonesia	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable Intervening PT Mitra Keluarga Karyasehat Tbk	Independen X1: Kompensasi X2 : Motivasi Dependen Y : Kepuasan kerja Y : Kinerja	X1 : Kompensasi X2 : Motivasi YI:Kepuasan 1.Penghasilan 2.Rekan Kerja 3.Kesempatan 4.Berkembang 5.Pekerjaan itu sendiri 6.Supervise Y2 : Kinerja Karyawan 1.Kuantitas 2.Kualitas 3.Jangka Waktu 4. Kehadiran 5. Sikap Kooperatif	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa nilai error term (e) sebesar 0,190, dimana memiliki arti kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh factor luar biasa kompensasi dan motivasi sebesar 90,0 persen oleh karena standardize coefficients Beta = 0,312 Dan Sig = 0,001 <	Jurnal Universitas Udaya Bali Uhad 2016 ISSN 2302-8912
---	---	--	---	--	---	---

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, mengerahkan, menggerakkan potensi seseorang. Menurut Robbins dalam Priansa (2017) berpendapat bahwa motivasi merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, kami berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan kami terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.

Apabila motivasi kerjanya tinggi maka berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya, jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarnya,

kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula (Siagian, 2015). Menurut teori Maslow dalam Wibowo (2016), indikator motivasi adalah sebagai berikut: kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri

Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2016) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Menurut Mangkunegara (2016) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan cukup, maka kinerja yang diberikan juga akan bagus. Indikator yang menjadi ukuran kerja

Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, mengerahkan, menggerakkan potensi seseorang menurut Maslow Dalam 2016) adalah

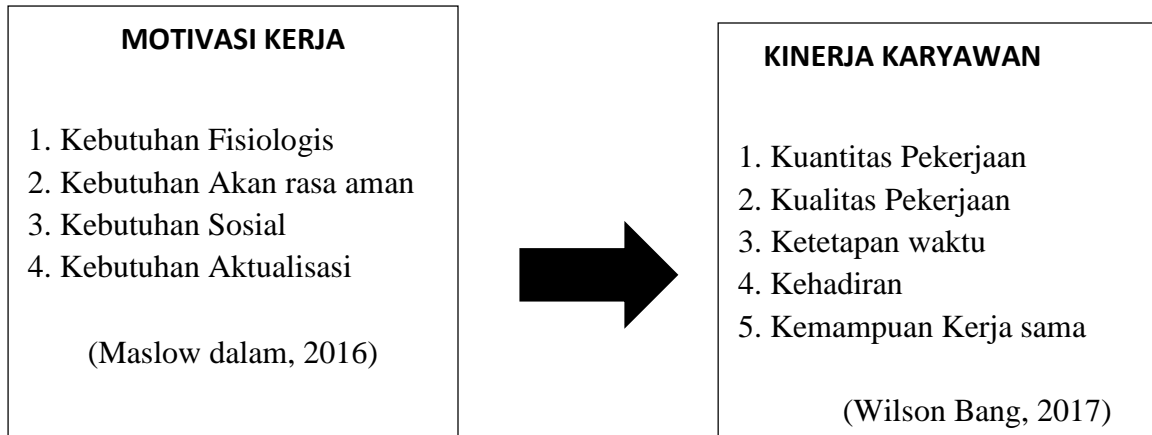
1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Akan rasa aman
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Aktualisasi

Kinerja Karyawan merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi karena jika tidak ada kinerja maka tujuan organisasi tidak tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi. Ada beberapa indikator kinerja karyawan menurut Wilson bang 2017

1. Kuantitas Pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. .Ketetapan waktu
4. .Kehadiran
5. Kemampuan kerja sama

Penelitian tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oleh Kiki Cahaya Setiawan (2015) menyatakan besarnya koefisien jalur motivasi ketja terhadap kinerja adalah 0.517. selanjutnya NI Made Nurcahyani (2016) Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa nilai error term (e) sebesar 0,190, dimana memiliki arti kepuasan kerja

Yang dipengaruhi oleh factor luar biasa kompensasi dan motivasi sebesar 90,0 persen oleh karena standardize coefficients Beta = 0,312.



Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut :

### 2.5 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini hipotesis yang akan diuji adalah Motivasi Kerja (Variabel X ) Dan Kinerja Karyawan (Variabel Y.), hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1 :Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja yang positif terhadap kinerja karyawan di PT Sumber alfaria trijaya

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian adalah penelitian verifikatif bersifat *explanatory survey* yang menjelaskan *causal* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan hubungan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

#### **3.2 Objek Penelitian, Unit Analisis,dan Lokasi Penelitian**

Objek penelitian yang penulis teliti adalah motivasi kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) yang dilakukan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sukabumi.

Penelitian ini menggunakan unit analisis yang akan dilakukan adalah *individual* maksud dari *individual* yang di teliti adalah suatu individu/orang, sehingga data adalah mengenai atau berasal dari (respon) setiap individu yang merupakan karya di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Sukabumi yang berjumlah

Penulis melakukan penelitian pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk yang berlokasi Di jalan Raya Sagaranten, Sukabumi Jawa Barat

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif yang meliputi:

- 1) Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dengan para karyawan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak manajemen perusahaan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sukabumi
- 2) Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebarkan kuesioner Sehingga dapat memperoleh data kualitatif yang

##### **3.3.2. Sumber Data Penelitian**

Dalam Penelitian Ini, sumber data yang diperoleh dan digunakan dari sumber sebagai berikut

##### **1. Data primer**

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap Karyawan dan Kepala hasil observasi dan memberikan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan kepada karyawan pada

## 2. Data sekunder

Dalam hal ini data sekunder didapatkan dengan cara mengumpulkan data buku referensi, internet, jurnal dan data-data yang tersedia pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sukabumi

## 3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1

## Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
<b>Motivasi Kerja (X)</b>  <b>Maslow Dalam Wibowo (2016)</b>	1. Kebutuhan Fisiologis	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia</li> <li>2. Bekerja agar dapat hidup layak</li> <li>3. Merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan</li> </ol>	Ordinal
	2. Kebutuhan akan rasa aman	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemenuhi kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental</li> <li>2. Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan</li> <li>3. Kondisi lingkungan kerja yang memadai</li> </ol>	Ordinal
	3. Kebutuhan social	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan</li> <li>2. Hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan kerja</li> <li>3. Mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja</li> </ol>	Ordinal
	4. Kebutuhan Penghargaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menikmati kerja sama dengan orang lain pada bekerja sendiri</li> <li>2. Status Menjadi karyawan tetap</li> </ol>	Ordinal

		3. Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik	
	5. Kebutuhan Aktualisasi Diri/pemenuhan diri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan yang kreatif dan menantang</li> <li>2. Pimpinan memberikan kesempatan untuk Mengembangkan keterampilan dan kempuan bekerja</li> <li>3. Menggunakan pengalaman pengalaman yang positif</li> </ol>	Ordinal
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>  <b>Wilson Bangun (2012)</b>	1. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan</li> <li>2. Target penjualan</li> <li>3. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan</li> </ol>	Ordinal
	2. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas pekerjaan yang di hasilkan</li> <li>2. Bekerja sesuai prosedur</li> <li>3. Pengatahuan yang dimiliki bisa dipakai dalam bekerja</li> </ol>	Ordinal
	3. Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tetap waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>2. Disiplin dan focus terhadap pekerjaan</li> <li>3. Kesesuain jam kerja</li> </ol>	Ordinal
	4. Kehadiran	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan</li> <li>2. Disiplin waktu</li> <li>3. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan</li> </ol>	Ordinal



	5. Kemampuan kerja sama	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerja sama antar karyawan</li> <li>2. Memberikan bantuan kepada teman</li> <li>3. Konsisten dengan pekerjaan</li> </ol>	Ordinal
--	-------------------------	---	---------

Sumber : Data diolah,2022

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Metode Penarikan Sampel dapat diartikan sebagai individu yang akan diseleksi dari keseluruhan individu. Menurut Sugiyono (2012) mengemukakan sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Selanjutnya,teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sampel sensus Penelitian ini memilih menggunakan teknik sampel jenuh karena sampel jenuh adalah “Teknik Penentuan sampel bila semua anggota populasidiperoleh dari Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk diketahui bahwa jumlah populasi, dari 50 populasi maka jumlah responden dalam penelitian ini adalah menjadi 50 sampel

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis untuk melengkapi,memenuhi dan menyusun penelitian ini melalui jenis da ta primer dan data sekunder.

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan sampel data sebagai berikut:
  - a. Survey yaitu metode pengumpulan data yang diperoleh secara langsung dari sumber/responden. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan dengan responden yang menjadi unit analisis dari penelitian ini untuk memperoleh data yang diperlukan.Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yang diperlukan. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data metode survey ini adalah dengan cara.
  - b. Wawancara (*interview*) yaitu memperoleh data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dan berkepentingan dengan penelitian ini guna memberikan dan memperoleh data yang diperlukan sesuai dengan objek yang diteliti.wawancara dilakukan dengan Karyawan dan kepala bagian pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

- c. Kuesioner (Angket) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini penulis memberikan kuesioner dengan beberapa pertanyaan yang dibagikan kepada para karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk dari prosedur pengumpulan data dengan kuesioner ini. Peneliti menggunakan skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena social. Skala likert ini digunakan untuk mengetahui beberapa banyak responden yang menjawab setiap pertanyaan atau pernyataan dengan 5 (lima) pilihan jawaban.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala *likert* yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan pendapat responden. Berikut tabel skala *likert*.

Tabel 3.2 Bobot Nilai Jawaban Skala Likert Variabel X (Motivasi Kerja)

Jawaban	Skor
Selalu (S)	5
Sering (S)	4
Jarang (J)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Tabel 3.3 Bobot Nilai Jawaban Skala Likert Variabel Y (Kinerja Karyawan )

Jawaban	Skor
Selalu (S)	5
Sering (S)	4
Jarang (J)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber : Sugiyono (2016).

### 3.6.1. Data Sekunder

Data ini merupakan data pendukung yang berhubungan dengan penelitian, data sekunder dapat diperoleh dari :

- a. Sejarah, literatur dan profil PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk
- b. Data-data Absensi karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk
- c. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian
- d. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti

### Uji Intrument

Uji instrument adalah penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrument kuesioner yang merupakan data primer harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk

mengetahui apakah instrument yang digunakan valid dan reliabel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian.

### Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur serta mampu mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat. Penelitian ini menggunakan alat kuesioner, oleh karena itu uji validitas dilakukan untuk menguji data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak menggunakan alat ukur kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Cara pengukuran validitas angket (kuesioner) yang digunakan berdasarkan variabel yang diteliti, menggunakan Teknik kolerasi Product Moment (atau *pearson*) dengan taraf signifikan 5%. Ketentuannya, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir atau variabel yang diuji dinyatakan valid. Sebaliknya, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

$r_h$  = Nilai koefisien

Pearson = Jumlah

Responden

$\sum X$  = Jumlah nilai dalam

distribusi X  
 $\sum Y$  = Jumlah nilai  
dalam distribusi Y

$\sum XY$  = Jumlah hasil antara variable X dan variable Y

(Sugiyono, 2016)

Dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti dalam uji validitas sebanyak 50 orang. Pengujian validitas data penelitian ini menggunakan SPSS 25.

### Uji Reabilitas

Uji reabilitas akan menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Uji ini dilakukan setelah uji validitas dan yang di uji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Pengujian reabilitas dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $r_{hitung} > 0,6$  maka kuesioner reliabel
2. Jika  $r_{hitung} < 0,6$  maka kuesioner tidak reliabel

Reliabilitas suatu konstruk variabel dinyatakan baik jika memiliki nilai

*Cronbach Alpha*  $> 0,6$ .

**Tabel 3.3**Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien *Alpha Croanbach*.

No	Interval	Keterangan
1	0,8 – 1,0	Reliabilitas Baik
2	0,6 – 0,799	Reliabilitas Diterima
3	< 0,6	Reliabilitas Kurang Baik

Sumber : (Sugiyono, 2014)

**3.7 Metode Analisis Data**

Dalam melakukan sebuah penelitian, analisis merupakan bagian penting yang harus seorang peneliti lakukan untuk memperoleh kesimpulan dari masalah yang diteliti. Analisis merupakan tindakan mengolah data menjadi informasi sehingga hasil penelitian menjadi lebih mudah untuk dipahami. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan, yaitu

**3.7.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya. Untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data dengan melakukan kegiatan pengumpulan data, pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta pembuatan grafik, diagram, ataupun gambar. Teknik Analisa memberikan informasi hanya mengenai data yang diamati dan tidak bertujuan menguji hipotesis serta menarik kesimpulan yang di generalisasikan terhadap populasi. Adapun total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan diolah untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

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

(Husein Umar,2016)

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel (X) dan (Y) untuk mengetahui keadaan variabelnya.

**3.7.1. Analisis Kuantitatif**

Analisis kuantitatif bertujuan untuk mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisis data yang terkumpul dalam bentuk tabel, grafik, dan diagram. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskriptif statistik, menafsir dan meramal hasilnya

**3.7.2 Uji Analisi Klasik****A. Uji Normalitas**

Menurut Sugiyono (2017) Uji normalitas digunakan untuk

mengetahui apakah sebaran dari masing-masing variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk mengetahui apakah disribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak dilakukan dengan melihat harga  $p$  yang ditunjukkan dengan nilai *Asymp. Sig.* jika harga  $p$  lebih besar dari 0,05 berarti distribusi data normal, sedangkan bila harga  $p$  lebih kecil atau sama dengan 0,05 maka distribusi data tidak normal.

korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan  $< 10$ .

#### B. Uji Heterokedastisitas

Menurut M.Iqbal Hasan (2015) Heteroskedastisitas berarti variasi (varian) variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Pada heteroskedasitas, kesalahan yang terjadi tidak random (acak) tetapi menunjukkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas. Apabila nilai probabilitas ( $\text{sig}$ )  $>$  dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### C. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2018) Uji autokorelasi hanya dilakukan pada data time series (runtut waktu) dan tidak perlu dilakukan pada data cross section seperti pada kuesioner di mana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat yang bersamaan. Beberapa uji statistik yang sering dipergunakan adalah uji Durbin-Watson, uji dengan Run Test dan jika data observasi di atas 100 data sebaiknya kriteria pengujian :

Jika  $DU > D-W > 4-DL$  maka hipotesis nol ditolak, artinya terdapat autokorelasi.

Jika  $dU < D-W < 4-dU$  maka hipotesis nol diterima, artinya tidak terdapat

### 3.7.3 Analisis Koefisien Regresi Sederhana

Keeratan pengaruh antara satu atau beberapa variabel bebas (X) dengan sebuah variabel (Y) dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien korelasi yang dinyatakan dengan R. Besar nilai koefisien tersebut, berkisar antara 0 (nol) sampai dengan satu 1 (satu), semakin besar atau mendekati 1 (satu) berarti semakin kuat korelasinya. Jika nilainya positif, maka kedua variabel tersebut memiliki pengaruh yang searah, artinya jika X naik maka Y akan naik pula. Untuk menafsirkan nilai koefisien korelasi digunakan pedoman

$$Y=a+bx$$

(Sugiono,2015)

Keterangan :

Y : Subjek dalam variable dependen yang di prediksi

A : Harga Y bila X = 0 (Harga Kontan)

B :Angka Arah atau Koefisien regresi

X : Subjek pada variable independen yang mempunyai nilai tertentu.

### 3.7.4. Koefisien Determinasi

Menurut Widarjono (2016) Uji koefisien Determinasi (R-Squared) adalah Uji untuk menjelaskan besaran proporsi variasi dari variable dependen yang dijelaskan oleh variable independen. Selain itu, uji koefisien determinasi juga bisa digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi yang kita miliki. apabila nilai koefisien determinasi (R-squared) pada suatu estimasi mendekati angka satu maka dapat dinyatakan bahwa variable dependen dijelaskan dengan baik oleh variable independennya. Dan sebaliknya apabila koefisien determinasi (R-Squared) menjauhi angka satu atau mendekati angka nol, maka semakin kurang baik variable independen menjelaskan variable dependennya. perhitungan koefisien determinasi pada penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25. Berikut merupakan Rumus dari koefisien determinasi dan tabel tingkat hubungan dijelaskan sebagai berikut

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

Keterangan

KD : Nilai Koefisien Determinasi

R<sup>2</sup> : Nilai Koefisien Korelasi

(Ghozali.2018)

**Tabel 3.4**  
**Koefisien Determinasi**

No	Koefisien Determinasi	Tingkat Hubungan
1	0%-19,99%	Sangat Rendah
2	20%-39,99%	Rendah
3	40%-59,99%	Sedang
4	60%-79,99%	Kuat
5	80%-100%	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, (2015)

### 3.7.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi dengan Uji t

Dugaan atau hipotesis yang dikemukakan pada bab sebelumnya, sebelum dinyatakan atau disimpulkan mempunyai korelasi yang signifikan, selanjutnya dilakukan hipotesis. Uji mengukur signifikan pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terkait dengan memperhatikan variabel-variabel bebas lainnya, caranya dengan membandingkan antara nilai (t-hitung dengan t-tabel). Jika t-hitung lebih besar dibanding nilai t-tabel dengan signifikan 5%, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima yang berarti variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang sangat signifikan pada variabel tidak bebas.

Pengujian ini digunakan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Cara pengujian hipotesis t :

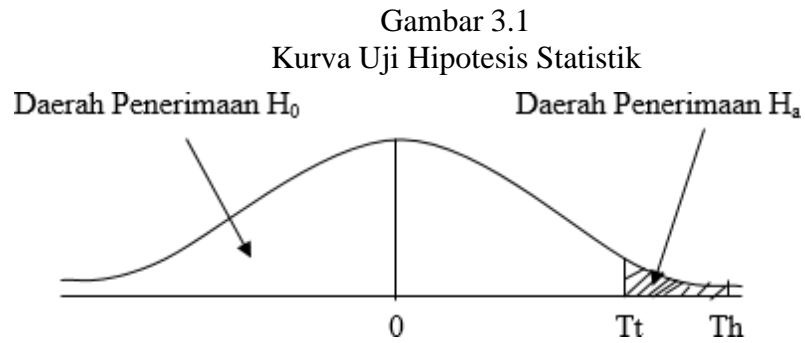
1. H<sub>0</sub> :  $r_s = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X)

dengan variabel terikat (Y)

2.  $H_a : r_s \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1.  $H_0$  diterima jika  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha = 5\%$  atau  $\text{sig.}t \geq \alpha (0,05)$   
 $H_0$  ditolak jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  pada  $\alpha = 5\%$  atau  $\text{sig.}t < \alpha (0,05)$



## BAB IV

### HASIL DATA PENELITIAN

#### 4.1 Hasil Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan objek penelitian yang terdiri dari variable Motivasi Kerja (X) Dan kinerja Karyawan yang dilakukan di PT .Sumber Alfaria Trijaya Tbk Sukabumi, Untuk unit analisis yang digunakan yaitu individu, data yang diperoleh peneliti yaitu dari responden atau tanggapan dari setiap individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan PT.SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk dengan jumlah 50 responden. Sumber data yang Digunakan diperoleh dari dua sumber yaitu sumber primer yang diperoleh peneliti secara langsung dari hasil tanggapan berupa pernyataan kepada karyawan dan sumber sekunder diperoleh secara tidak langsung dari berbagai media dan perusahaan yang menyediakan data yang berkaitan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT .SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK Tbk. Berdasarkan Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, pengumpulan data primer melalui metode survey dengan wawancara kuisisioner, sedangkan data sekunder yaitu diperoleh melalui beberapa media, buku jurnal dan perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk

##### 4.1.1 Sejarah

Sejarah PT.Sumber Alfariya Trijaya,Tbk (Alfamart) Alfamart adalah sebuah brand minimarket penyedia kebutuhan hidup sehari-hari yang dimiliki oleh PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Pada tanggal 22 Februari tahun 1989 merupakan awal berdirinya Alfamart, dengan dimulainya usaha dagang rokok dan barang - barang konsumsi oleh Djoko Susanto dan keluarga yang kemudian mayoritas kepemilikannya dijual kepada PT. HM Sampoerna pada Desember 1989. Kantor pusat Alfamart berdomisili di Jl. M.H.Thamrin No. 9 Cikokol, Tangerang 15117, Indonesia. Telp: (62-21) 5575-5966 (Hunting), Fax: (62-21) 5575-5961, 5575-4918.Pada tahun 1994 Struktur kepemilikan berubah menjadi 70% dimiliki oleh PT. HM Sampoerna,Tbk dan 30% dimiliki oleh PT. Sigmantara Alfindo (keluarga Djoko Susanto). PT. Alfa Minimart Utama (AMU) didirikan pada tanggal 27 Juli 1999, dengan pemegang saham PT. Alfa Retailindo, Tbk sebesar 51% dan PT. Lancar Distrindo sebesar 49%. PT. Alfa Minimart Utama (AMU) ini kemudian membuka Alfa Minimart pada tanggal 18 Oktober 1999 berlokasi di jalan Beringin.Raya,Karawaci Tangerang. Pada tanggal 27 Juni 2002, PT.HM Sampoerna Tbk secara resmi merestrukturisasi kepemilikan sahamnya di PT.Alfa Retailindo Tbk. Saham HM Sampoerna di Alfa Retailindo yang semula 54,4% dikurangi menjadi 23,4%. Disisi lain perusahaan rokok terbesar kedua di Indonesia akan mulai menggarap serius pasar minimarket yang selama ini belum tergarap melalui Alfamart. Pada tanggal 1 Agustus 2002, kepemilikan beralih ke PT. Sumber Alfaria Trijaya dengan pemegang saham PT. HM. Sampoerna Tbk sebesar 70% dan PT.Sigmantara Alfalindo sebesar 30%. Kemudian nama.Alfa.Minimart.diganti menjadi Alfamart pada tanggal 1 Januari 2003. Pada



tahun 2005 Jumlah gerai Alfamart bertumbuh pesat menjadi 1.293 gerai hanya dalam enam tahun. Semua toko berada di pulau Jawa. Awal tahun 2006 PT. HM Sampoerna Tbk menjual sahamnya, sehingga struktur kepemilikan menjadi PT. Sigmantara Alfindo (60%) dan PT. Cakrawala Mulia Prima.(40%). Mendapat Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu”. Pertengahan 2007 Alfamart sebagai Jaringan Minimarket Pertama di Indonesia yang memperoleh Sertifikat ISO 9001:2000 untuk Sistem Manajemen Mutu. Jumlah gerai mencapai 2000 toko dan telah memasuki pasar Lampung. Alfamart memiliki 10.666 jaringan minimarket yang terdiri dari minimarket milik sendiri sebanyak 7.596 unit dan minimarket bentuk kerjasama waralaba sebanyak 3.070. Jaringan minimarket dengan nama Alfamart yang berlokasi di beberapa tempat di Jakarta, Cileungsi, Tangerang, Cikarang, Bandung, Sidoarjo, Cirebon, Cilacap, Semarang, Lampung, Malang, Bali, Klaten, Makasar, Balaraja, Palembang, Bogor, Jember, Banjarmasin, Pekanbaru, Pontianak, Manado, Lombok, Rembang, Karawang, dan Batam. Awal 2009 menjadi perusahaan publik pada tanggal 15 Januari 2009 di Bursa Efek Indonesia disertai dengan penambahan jumlah gerai mencapai 3000 toko. Termasuk daerah Pekanbaru, di tahun 2013 Alfamart membuka 30 toko, kemudian banyak permintaan untuk kerja sama untuk membuka gerai hingga saat ini mencapai 150 toko Alfamart yang berdiri di setiap jalan Pekanbaru, Riau

#### **4.2 Visi, Misi, dan Budaya Alfamart**

##### **Visi**

“Menjadi sebuah jaringan distribusi retail terkemuka yang dimiliki oleh masyarakat luas, berorientasi kepada pemberdayaan para pengusaha kecil, pemenuhan kebutuhan & harapan konsumen, serta mampu bersaing secara global di perdagangan Indonesia”.

##### **Misi**

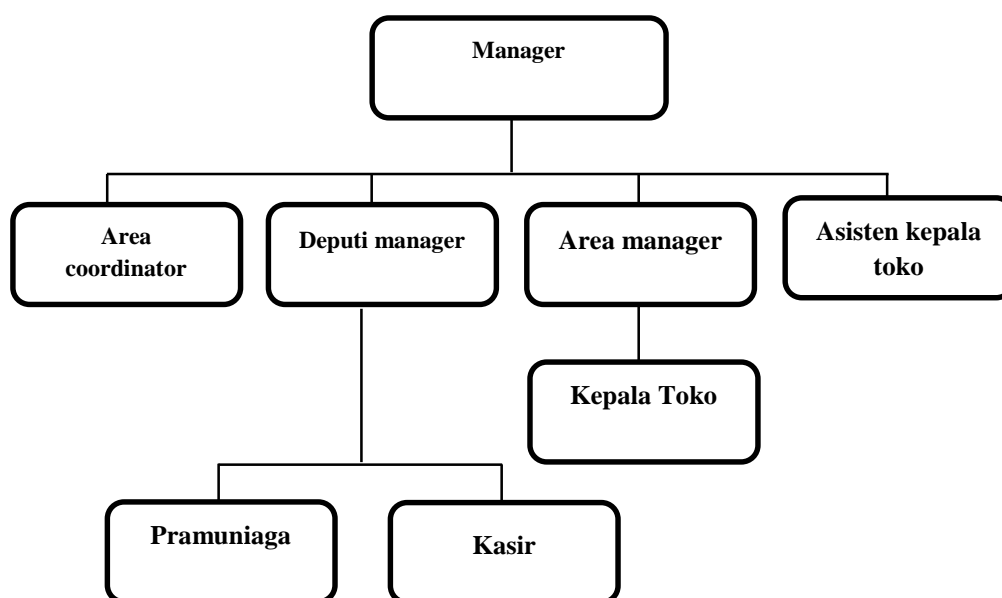
1. Memberikan kepuasan kepada pelanggan atau konsumen dengan berfokus pada beberapa produk, serta meningkatkan pelayanan yang berkualitas, serta unggul
2. Selalu menjadi pilihan yang terbaik dalam berbagai hal yang dilakukan dan selalu menegakkan tingkah laku atau etika bisnis yang tertinggi.
3. Ikut berpartisipasi dalam membangun negara dengan menumbuhkan, kembangkan jiwa wiraswasta dan kemitraan dalam usaha.
4. Membangun organisasi global yang dapat dipercaya, tersehat dan terus bertumbuh dan bermanfaat bagi para pelanggan, pemasok, karyawan, pemegang saham dan masyarakat pada umumnya.

##### **Budaya**

1. Integritas yang tinggi.
2. Inovasi untuk kemajuan yang lebih baik.
3. Kualitas & Produktivitas yang tertinggi.
4. Kerjasama Team.
5. Kepuasan pelanggan melalui standar pelayanan yang tertinggi.

#### **4.3 Struktur Organisasi PT. Sumber Alfariya Trijaya Alfamart**

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka perlu adanya perencanaan dan perumusan struktur organisasi. Hal ini dimaksudkan karena struktur organisasi merupakan alat dan kerangka dasar yang membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh PT. Sumber Alfariya Trijaya, Tbk Ritel Alfamart tidak mungkin dilakukan secara Sendiri oleh pemimpin, melainkan dilakukan oleh masing - masing individu yang bekerja menurut bidang dan spesialis yang telah ditetapkan. Dengan adanya struktur organisasi yang digambarkan secara jelas akan mempermudah pimpinan untuk mengkoordinir semua kegiatan organisasi. Struktur organisasi bertujuan untuk mencapai tingkat produktivitas kerja dan efisiensi kerja di perusahaan yang bersangkutan. Adapun struktur organisasi PT. Sumber Alfariya Trijaya, Tbk adalah seperti yang terlihat pada gambar berikut



*Sumber : Pt. Sumber Alfariya Trijaya, Tbk Minimarket Alfamart*

#### **4.1.2. Profil**

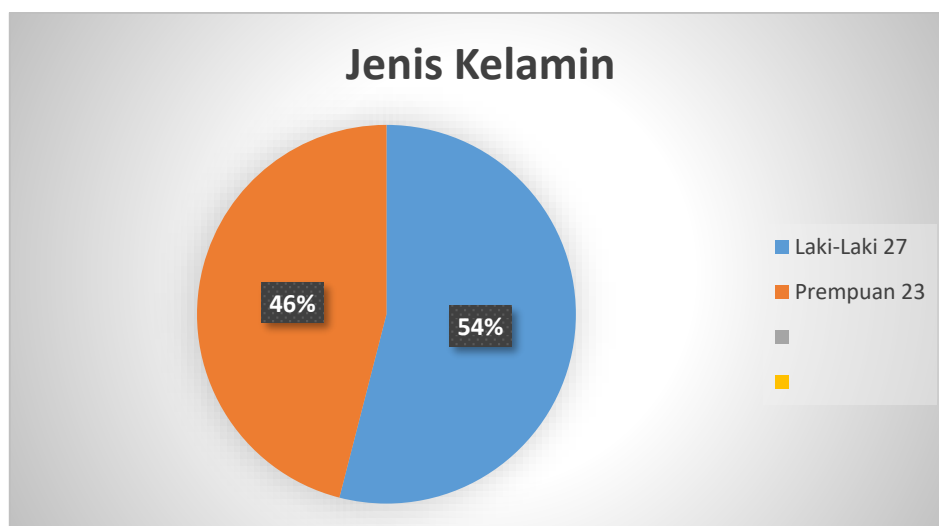
Responden Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk untuk mendapatkan data yang diperlukan melibatkan 50 karyawan sebagai sampel. Profil responden yang diteliti yaitu berdasarkan jenis kelamin. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk

### 1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	27 Orang	54%
Perempuan	23 Orang	46%
Jumlah	50 Orang	100

Sumber :Data Primer Kuoesioner



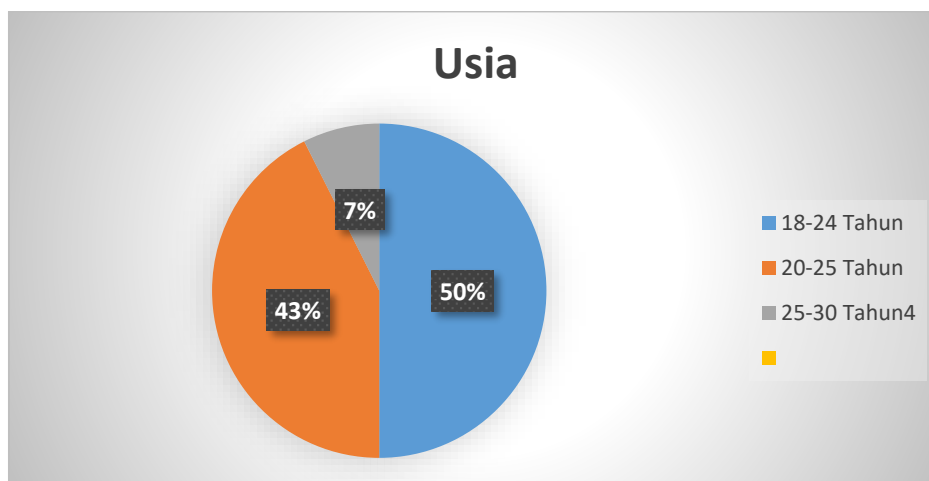
Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu sebanyak 27 orang responden dengan presentase 54% Sedangkan untuk berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 23 orang responden dengan persentase 46%

## 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
18-24 Tahun	27 Orang	54%
20-25 tahun	23 Orang	46%
Jumlah	50 Orang	100

*Sumber Data Primer Kuesioner*



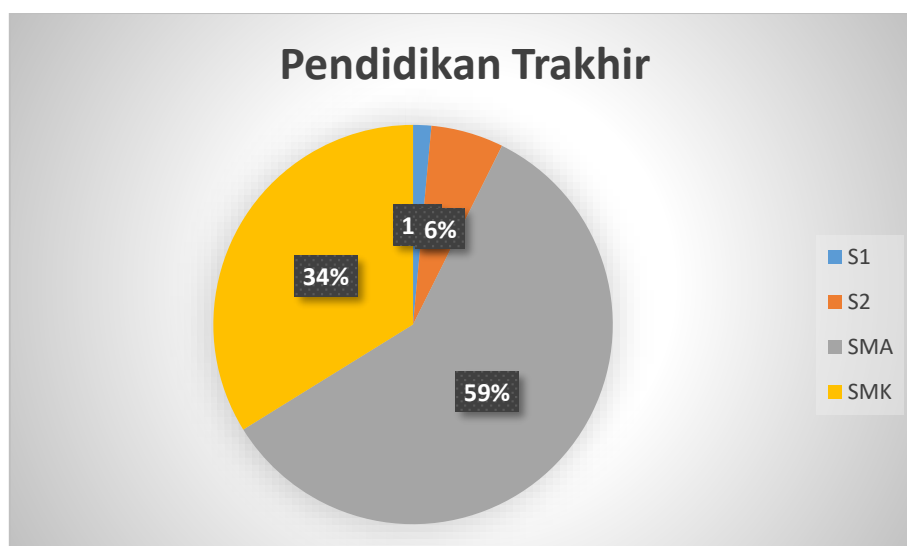
Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa usia Rata-Rata responden terbanyak ada pada kisaran usia 18-24 tahun sebanyak 27 orang (54%) diikuti jumlah 20-28 Tahun sebanyak (46%)

## 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Trakhir

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Trakhir

Pendidikan Trakhir	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
SMA	40 Orang	80%
SMK	23 Orang	46%
Jumlah	50 Orang	100

*Sumber Data Primer Kuesioner*

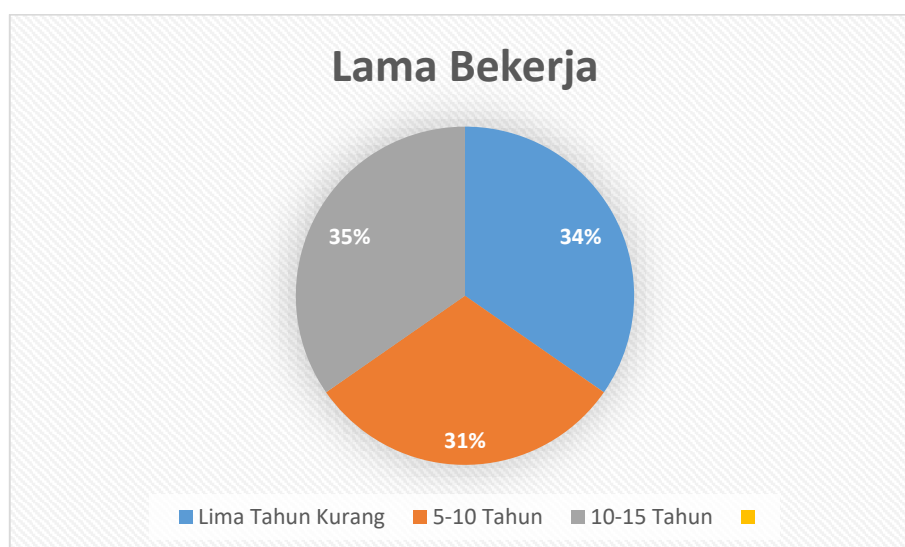


Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu dengan pendidikan trakhir SMA sebanyak 40 orang (80%) dan diikuti sebanyak 23 Orang (46%) Memiliki pendidikan trakhir SMK

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Lama bekerja

Lama bekerja	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
5 Tahun Kurang	23 Orang	46%
5-10 Tshun	16 Orang	16%
10-15 Tahun	26 orang	26 %
Jumlah	50 Orang	100

*Sumber Data Primer Kuesioner*



Berdasarkan data di atas dapat dilihat yang memiliki jumlah Responden terbesar adalah bekerja dalam 5-10 tahun sebanyak 26 orang 10.-15 Tahun sebanyak 26 orang kemudian untuk responden dengan lama bekerja 5 tahun kurang sebanyak 16 orang

Jadi dapat kita ketahui bahwa rata-rata pegawai yang bekerja di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk pada penelitian ini mayoritas didominasi oleh responden yang memiliki lama bekerja 5 tahun kurang

## 4.2 Analisis data

### 4.2.1 Uji Validitas

Berikut hasil uji validitas terhadap variabel Motivasi Kerja dan variabel kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS 25 pada taraf nyata atau tingkat signifikansi sebesar 0,05 diperoleh nilai  $Df = 50.2 = 48$  dengan nilai  $r_{tabel} = 0,235$ .

Kemudian rhitung dibandingkan dengan rtabel. Maka kriteria hasil pengajuannya yang di dapat dari perhitungan hipotesis

Adalah :

- a. Jika nilai rhitung  $>$  rtabel, artinya item-item pernyataan kuesioner dinyatakan valid.
- b. Jika nilai rhitung  $<$  rtabel, artinya item-item pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid

#### A. Uji validitas variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Motivasi

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,273	0,235	r tabel $>$ r hitung	Valid
2	0,282	0,235	r tabel $>$ r hitung	Valid
3	0,437	0,235	r tabel $>$ r hitung	Valid
4	0,563	0,235	r tabel $>$ r hitung	Valid
5	0,428	0,235	r tabel $>$ r hitung	Valid
6	0,531	0,235	r tabel $>$ r hitung	Valid
7	0,421	0,235	r tabel $>$ r hitung	Valid
8	0,478	0,235	r tabel $>$ r hitung	Valid
9	0,560	0,235	r tabel $>$ r hitung	Valid
10	0,252	0,235	r tabel $>$ r hitung	Valid
11	0,372	0,235	r tabel $>$ r hitung	Valid
12	0,282	0,235	r tabel $>$ r hitung	Valid
13	0,287	0,235	r tabel $>$ r hitung	Valid
14	0,338	0,235	r tabel $>$ r hitung	Valid
15	0,373	0,235	r tabel $>$ r hitung	Valid

Sumber Data : *Output SPSS 25*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel Motivasi Kerja dengan sampel yang diteliti sebanyak 50 responden dan digambarkan dalam 21 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien rhitung  $>$  0,235.

#### Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tebel 4.6

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0,516	0,235	r tabel $>$ r hitung	Valid
2	0,512	0,235	r tabel $>$ r hitung	Valid
3	0,320	0,235	r tabel $>$ r hitung	Valid

4	0,300	0,235	r tabel > r hitung	Valid
5	0,366	0,235	r tabel > r hitung	Valid
6	0,311	0,235	r tabel > r hitung	Valid
7	0,292	0,235	r tabel > r hitung	Valid
8	0,408	0,235	r tabel > r hitung	Valid
9	0,402	0,235	r tabel > r hitung	Valid
10	0,458	0,235	r tabel > r hitung	Valid
11	0,386	0,235	r tabel > r hitung	Valid
12	0,265	0,235	r tabel > r hitung	Valid
13	0,249	0,235	r tabel > r hitung	Valid
14	0,555	0,235	r tabel > r hitung	Valid
15	0,327	0,235	r tabel > r hitung	Valid

Sumber Data : *Output SPSS 25*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan dengan sampel yang diteliti sebanyak 50 responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, bahwa hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien r hitung > 0,235.

#### Uji Reliabilitas

Berikut hasil uji reliabilitas terhadap variabel disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

#### Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.7  
Hasil Uji Motivasi Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	15

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* Motivasi Kerja sebesar 0,748 dimana nilai 0,748 ini berada pada interval 0,8 – 1,0 yang artinya



memiliki reabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada motivasi kerja itu dinyatakan reliabel  
 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.8  
 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.753	14

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* kinerja karyawan sebesar 0,753 dimana nilai 0,753 ini berada pada interval 0,7 – 1,0 yang artinya memiliki reabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada kinerja karyawan itu dinyatakan reliabel.

Berikut akan dijelaskan mengenai indikator Motivasi Kerja Partisipatif dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk. Setiap hasil indikator akan mempunyai perolehan masing-masing skor per indikator dan diolah lebih detail menggunakan program SPSS 25.

#### 4.2.3 Motivasi Kerja Karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Sukabumi

Hasil penyebaran kuesioner kepada 50 orang responden di PT Sumber Alfaria

Trijaya Tbk disajikan pada tabel-tabel di bawah:

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai  
 “Pemenuhan kebutuhan dasar manusia bekerja agar hidup layak”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	4	20	8
2	Setuju	4	40	160	80
3	Ragu – Ragu	3	6	18	12
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	198	100
Total Tanggapan Responden			79,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 40 responden (80%), Ragu – Ragu sebanyak 6 responden (12%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 4 responden (8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{198}{250} \times 100 = 79,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pemenuhan kebutuhan dasar manusia bekerja agar hidup layak” adalah 79,2% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

## b. Merasa puas dengan fasilitas yang diberikan Perusahaan

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai  
“Merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14	70	28
2	Setuju	4	30	120	60
3	Ragu – Ragu	3	6	18	12
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	208	100
Total Tanggapan Responden			83,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 30 responden (60%), sangat setuju sebanyak 14 responden (28%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 6 responden (12%).

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

$$= \frac{208}{250} \times 100 = 83,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan” adalah 83,2% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

## a. Pemenuh kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental pekerja

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai  
“Pemenuh kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental pekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	14	70	28
2	Setuju	4	23	92	46
3	Ragu – Ragu	3	13	39	26
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	201	100
Total Tanggapan Responden			80,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi

mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 23 responden (46%), sangat setuju sebanyak 14 responden (28%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 13 responden (26%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{201}{250} \times 100 = 80,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pemenuhi kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental pekerja” adalah 80,4% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

## 2. Kebutuhan Akan rasa aman

- a. Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai  
“Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya  
jaminan kesehatan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	7	35	14
2	Setuju	4	32	128	64
3	Ragu – Ragu	3	11	33	22
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	196	100
Total Tanggapan Responden			78,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 32 responden (64%), ragu – ragu sebanyak 11 responden (22%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 7 responden (14%)

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{196}{250} \times 100 = 78,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan” adalah 78,4% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Kondisi lingkungan kerja yang memadai dalam bekerja

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Kondisi lingkungan kerja yang memadai dalam bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10	50	20
2	Setuju	4	29	116	58
3	Ragu – Ragu	3	11	33	22
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	199	100
Total Tanggapan Responden			79,6%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 29 responden (58%), ragu – ragu sebanyak 11 responden (22%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 10 responden (20%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{199}{250} \times 100 = 79,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Kondisi lingkungan kerja yang memadai dalam bekerja” adalah 79,6% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	7	35	14
2	Setuju	4	37	148	74
3	Ragu – Ragu	3	6	18	12
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	201	100
Total Tanggapan Responden			80,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 37 responden (74%), sangat setuju sebanyak 7 responden (14%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 6 responden (12%).

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

$$= \frac{201}{250} \times 100 = 80,4\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan” adalah 80,4% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

### 3. Kebutuhan sosial

- a. Hubungan baik antara pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan kerja

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai

“Hubungan baik antara pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan kerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	11	55	22
2	Setuju	4	31	124	62
3	Ragu – Ragu	3	8	24	16
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	203	100
Total Tanggapan Responden			81,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 31 responden (62%), sangat setuju sebanyak 11 responden (22%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 8 responden (16%).

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

$$= \frac{203}{250} \times 100 = 81,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Hubungan baik antara pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan kerja” adalah 81,2% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja

Tabel 4.16 Tanggapan Responden  
Mengenai “Mampu berkomunikasi dengan  
baik dengan rekan kerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	13	65	26
2	Setuju	4	30	120	60
3	Ragu – Ragu	3	7	21	14
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	206	100
Total Tanggapan Responden			82,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 30 responden (60%), sangat setuju sebanyak 13 responden (26%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 7 responden (14%).

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

$$= \frac{206}{250} \times 100 = 82,4\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja” adalah 82,4% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

B. Menikmati kerja sama dengan orang lain pada saat bekerja sendiri

Tabel 4.17 Tanggapan Responden  
Mengenai  
“Menikmati kerja sama dengan orang lain pada saat bekerja sendiri”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	12	60	24
2	Setuju	4	22	88	44
3	Ragu – Ragu	3	15	45	30
4	Tidak Setuju	2	1	2	2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	195	100
Total Tanggapan Responden			78%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 22 responden (44%), ragu – ragu sebanyak 15 responden (30%), sangat setuju sebanyak 12 responden (24%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden (2%).

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

$\text{skor tertinggi responden}$

$$= \frac{195}{250} \times 100$$

$$= 78\%$$

250

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Menikmati kerja sama dengan orang lain pada saat bekerja sendiri” adalah 78% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Kebutuhan penghargaan

- a. Atasan selalu memberikan pendapat yang sesuai dengan bawahan

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Menikmati kerja samadengan orang lain pada saat bekerja sendiri”



1	Sangat Setuju	5	7	35	14
2	Setuju	4	42	168	84
3	Ragu – Ragu	3	1	3	2
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	206	100
Total Tanggapan Responden			82,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 42 responden (84%), sangat setuju sebanyak 7 responden (35%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 1 responden (2%).

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

*skor tertinggi responden*

$$= \frac{206}{250} \times 100 = 82,4\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “menikmati kerja sama dengan orang lain pada saat bekerja sendiri

” adalah 82,4% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

B. Pimpinan memberikan kesempatan untuk Mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai  
“Pimpinan memberikan kesempatan untuk Mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10	50	20
2	Setuju	4	38	152	76
3	Ragu – Ragu	3	2	6	4
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	208	100
Total Tanggapan Responden			83,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 38 responden (76%), sangat setuju sebanyak 10 responden (20%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 2 responden (4%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{208}{250} \times 100 = 83,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pimpinan memberikan kesempatan untuk Mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja” adalah 83,2% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Menggunakan pengalaman pengalaman yang positif

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Menggunakan pengalaman pengalaman yang positif

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10	50	20
2	Setuju	4	34	136	68
3	Ragu – Ragu	3	6	18	12
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	204	100
Total Tanggapan Responden			81,6%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 34 responden (68%), sangat setuju sebanyak 10 responden (20%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 6 responden (12%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{204}{250} \times 100 = 81,6\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Menggunakan pengalaman pengalaman yang positif

” adalah 81,6% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

d. Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan karyawan

Tabel 4.21 Tanggapan Responden  
Mengenai “Kemampuan dalam meningkatkan  
jumlah pekerjaan karyawan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	4	20	8
2	Setuju	4	45	180	90
3	Ragu – Ragu	3	1	3	2
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	203	100
Total Tanggapan Responden			81,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 45 responden (90%), sangat setuju sebanyak 4 responden (8%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 1 responden (2%).

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

$$= \frac{203}{250} \times 100 = 81,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan karyawan” adalah 81,2% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

a. Atasan memotivasi sesuai kemampuannya

Tabel 4.22 Tanggapan Responden  
Mengenai “Atasan memotivasi sesuai  
kemampuannya”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	4	20	8
2	Setuju	4	40	160	80
3	Ragu – Ragu	3	6	18	12
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	198	100
Total Tanggapan Responden			79,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 40 responden (80%),

ragu – ragu sebanyak 6 responden (12%), dan jawaban terendah adalah sangatsetuju yaitu sebanyak 4 responden (8%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{198}{250} \times 100 = 79,2\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan memotivasi sesuai kemampuannya” adalah 79,2% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

f. Atasan selalu memotivasi bawahan sesuai tujuan dan sasaran perusahaan  
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai

“Atasan selalu memotivasi bawahan sesuai tujuan dan sasaran perusahaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6	30	12
2	Setuju	4	38	152	76
3	Ragu – Ragu	3	6	18	12
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	200	100
Total Tanggapan Responden			80%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 38 responden (76%), ragu – ragu dan sangat setuju sebanyak 6 responden (12%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{200}{250} \times 100 = 80\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan selalu memotivasi bawahan sesuai tujuan dan sasaran perusahaan” adalah 80% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

g. Atasan membangun komunikasi baik dengan bawahan  
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai

“Atasan membangun komunikasi baik dengan bawahan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	3	15	6
2	Setuju	4	45	180	90
3	Ragu – Ragu	3	2	6	4
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah			50	201	100
Total Tanggapan Responden			80,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 45 responden (90%), sangat setuju sebanyak 3 responden (6%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 2 responden (4%).

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

$$= \frac{201}{250} \times 100 = 80,4\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan membangun komunikasi baik dengan bawahan” adalah 80,4% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.30 Hasil dan Rata – Rata Tanggapan Responden Pengaruh Motivasi Kerja

No	Indikator	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata – Rata Perindikator
1	<b>Fisologis :</b>			
	1. Memenuhi kebutuhan dasar manusia agar bisa hidup kayak	198	79,2%	80,9%
	2. Bekerja agar dapat hidup layak	208	83,2%	
3. Merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan	201	80,4%		

2	<b>Kebutuhan akan rasa aman :</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemenuhi kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental</li> <li>2. Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan</li> <li>3. Kondisi lingkungan kerja yang memadai</li> </ol>	196	78,4%	79,5%
		199	79,6%	
		201	80,4%	
3.	<b>Kebutuhan Sosial :</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan</li> <li>2. Hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan kerja</li> <li>3. Mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja</li> </ol>	203	81,2%	80,5
		206	82,4%	
		195	78%	
4	<b>Kebutuhan Penghargaan:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menikmati kerja sama dengan orang lain pada bekerja sendiri</li> <li>2. Status Menjadi karyawan tetap</li> <li>3. Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik</li> </ol>	206	82,4%	83 %
		208	83,2%	
		204	81,6%	
5	<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri/pemenuhan diri</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pekerjaan yang kreatif dan menantang</li> <li>2. Pimpinan memberikan kesempatan untuk Mengembangkan keterampilan dan kempuan bekerja</li> <li>3. Menggunakan pengalaman pengalaman yang positif</li> </ol>	203	81,2%	81%
		200	80%	
		201	80,4%	

Rata-Rata Total Tanggapan Responden		80.9%		

Sumber : Data diolah, (Tahun 2022).

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel Pengaruh Motivasi Kerja dengan nilai rata-rata yakni sebesar 80.6%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (80% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “setuju” dari para responden mengenai indikator konsultasi, pengambilan keputusan bersama, membagi kekuasaan dan desentralisasi dan manajemen yang demokratis. Dari nilai rata – rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling

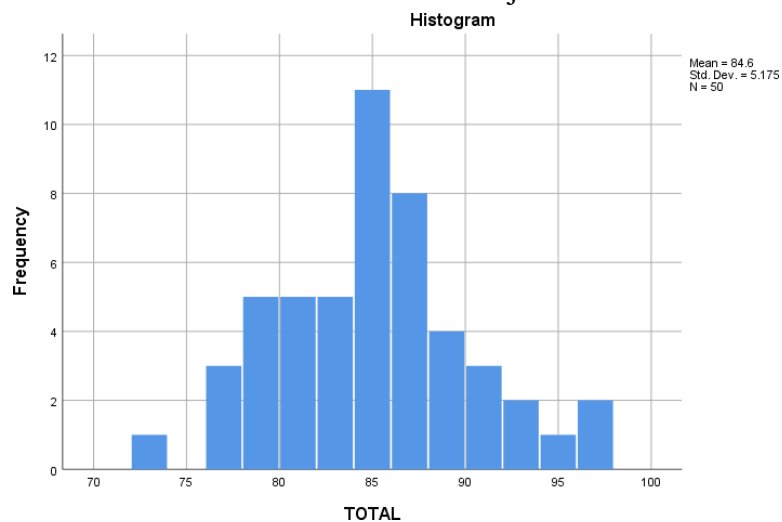
besar hasilnya adalah indikator desentralisasi dan manajemen yang demokratis sebesar 83%. Sedangkan tanggapan yang paling kecil adalah 79,5% yang ada pada indikator pengambilan keputusan bersama.

Tabel 4.31 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
TOTAL		
N	Valid	50
	Missing	9
Mean		84.60
Std. Error of Mean		0.732
Median		85.00
Mode		85
Std. Deviation		5.175
Variance		26.776
Range		23
Minimum		73
Maximum		96
Sum		4230

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.31 menunjukkan bahwa rata-rata Pengaruh



Motivasi Kerja berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 84,60 dengan range 23 dan total skor 4.230.

Sumber : Output SPSS 25

Gambar 4.6 Histogram Pengaruh Motivasi Kerja



Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebadgai berikut :

$$\frac{\text{SkorTerendah}(\Sigma\text{ItemPertanyaan})+\text{SkorTertinggi}(\Sigma\text{ItemPertanyaan})}{2}$$

$$\text{Skor Teoritik X} = \frac{1 (21) + 5 (21)}{2} = 63$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 84,60 dan skor rata-rata teoritik sebesar 63. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya tergolong dalam kategori nilai sangat baik ( $84,60 > 63$ ).

Tabel 4.32 Sebaran Nilai Interval Motivasi Kerja

Interval Nilai	Skor Rata – Rata	Keterangan
81 – 100	<b>84,60</b>	Sangat Baik
61 – 80		Baik
41 – 60		Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Sugiyono (2011)

#### 4.4.2 Kondisi Kinerja Karyawan PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk masih dikategorikan cukup baik, dalam indikator disiplin seperti ketidakhadiran di Toko dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan yang tentu akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab pegawai, sehingga atasan perlu memperhatikan kinerja para karyawan dengan memerhatikan beberapa indikator kinerja seperti hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap, dan disiplin waktu dan absensi. Hal tersebut sudah menjadi dasar penilaian dalam kinerja karawan yang berada di intansi karena sudah diatur dalam UU No.12 Tahun 2019 mengenai Kinerja Karyawan.

Penilaian terhadap variabel kinerja karyawan terdiri dari 50 responden, yang dimana jawaban responden dinilai dengan menggunakan analisis frekuensi yang dapat disajikan dalam tabel berikut :

##### 1. Kuantitas

- a. Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan.

Tabel 4.33 Tanggapan Responden  
Mengenai “Kemampuan dalam meningkatkan  
jumlah pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	11	55	22
2	Sering (S)	4	28	112	56
3	Jarang (J)	3	10	30	20
4	Pernah (P)	2	1	2	2
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	199	100
Total Tanggapan Responden			79,6%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 28 responden (56%), sangat setuju sebanyak 11 responden (22%), ragu – ragu sebanyak 10 responden (20%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden (2%).

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

$\text{skor tertinggi responden}$

$$= \frac{199 \times 100}{250} = 79,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Kemampuan dalam peningkatkan jumlah pekerjaan” 79,6% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target.

Tabel 4.34 Tanggapan Responden  
Mengenai “Saya mampu bekerja  
mencapai/melebihi target”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	13	65	26
2	Sering (S)	4	25	100	50
3	Jarang (J)	3	10	30	20
4	Pernah (P)	2	2	4	4
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	199	100
Total Tanggapan Responden			79,6%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 25 responden (50%), sangat setuju sebanyak 13 responden (26%), ragu – ragu sebanyak 10 responden (20%) dan jawaban terendah adalah tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden (4%).

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

$$= \frac{199}{250} \times 100 = 79,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mampu bekerja mencapai/melebihi target” 79,6% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Saya mampu beradaptasi dengan baik dengan posisi yang baru

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai  
“Saya mampu beradaptasi dengan baik dengan posisi yang baru”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	4	20	8
2	Sering (S)	4	34	136	68
3	Jarang (J)	3	12	36	24
4	Pernah (P)	2	0	0	0
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	192	100
Total Tanggapan Responden			76,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 34 responden (68%), ragu - ragu sebanyak 12 responden (24%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 4 responden (8%).

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

$$= \frac{192}{250} \times 100 = 76,8\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mampu beradaptasi dengan baik dengan posisi yang baru” 76,8% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

## 2. Kualitas

- a. Saya mengetahui SOP yang harus dijalankan di perusahaan

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai  
“Saya mengetahui SOP yang harus dijalankan di perusahaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	4	20	8
2	Sering (S)	4	25	100	50
3	Jarang (J)	3	15	45	30
4	Pernah (P)	2	6	12	12
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	177	100
Total Tanggapan Responden			70,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 25 responden (50%), ragu - ragu sebanyak 15 responden (30%), tidak setuju 6 responden (12%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 4 responden (8%).

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

$\text{skor tertinggi responden}$

$$= \frac{177}{250} \times 100 = 70,8\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mengetahui SOP yang harus dijalankan di perusahaan” 70,8% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Saya mengetahui apa saja yang saya harus kerjakan di perusahaan

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai  
“Saya mengetahui apa saja yang saya harus kerjakan di perusahaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	3	15	6
2	Sering (S)	4	31	124	62

3	Jarang (J)	3	12	36	24d
4	Pernah (P)	2	4	8	8
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	183	100
Total Tanggapan Responden			73,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 31 responden (62%), ragu - ragu sebanyak 12 responden (24%), tidak setuju 4 responden (8%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 3 responden (6%).

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

$\text{skor tertinggi responden}$

$$= \frac{183}{250} \times 100 = 73,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mengetahui apa saja yang saya harus kerjakan di perusahaan” 73,2% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Saya mengetahui batasan kerja ketika jam kerja

Tabel 4.38 Tanggapan Responden  
Mengenai “Saya mengetahui batasan kerja  
ketika jam kerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	5	25	10
2	Sering (S)	4	38	152	76
3	Jarang (J)	3	7	21	14
4	Pernah (P)	2	0	0	0
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	198	100
Total Tanggapan Responden			79,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 38 responden (76%), ragu - ragu sebanyak 7 responden (14%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 5 responden (10%).

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

$$= \frac{198}{250} \times 100 = 79,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mengetahui batasan kerja ketika jam kerja” 79,2% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

### 3. Ketetapan waktu

- a. Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai  
“Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	13	65	26
2	Sering (S)	4	31	124	62
3	Jarang (J)	3	5	15	10
4	Pernah (P)	2	1	2	2
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	206	100
Total Tanggapan Responden			82,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 31 responden (62%), sangat setuju sebanyak 13 responden (26%), ragu - ragu sebanyak 5 responden (10%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden(2%).

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

$$= \frac{206}{250} \times 100 = 82,4\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan pimpinan.” 82,4 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

- b. Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai  
“Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	14	70	28
2	Sering (S)	4	27	108	54
3	Jarang (J)	3	9	27	18
4	Pernah (P)	2	0	0	0
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	205	100
Total Tanggapan Responden			82%		

Sumber : Data Primer, diolah 202

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 27 responden (54%), sangat setuju sebanyak 14 responden (28%), dan jawaban terendah adalah ragu - ragu yaitu sebanyak 9 responden (18%).

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

$$= \frac{205}{250} \times 100$$

$$= 82\%$$

250

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mampu berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.” 82 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Saya memiliki kreatifitas yang tinggi dalam menyelesaikan

pekerjaan

Mengenai

“Saya memiliki kreatifitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	8	40	16
2	Sering (S)	4	30	120	60
3	Jarang (J)	3	12	36	24
4	Pernah (P)	2	0	0	0
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	196	100
Total Tanggapan Responden			78,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 30 responden (60%), ragu - ragu sebanyak 12 responden (24%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 8 responden (16%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{196}{250} \times 100 = 78,4\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya memiliki kreatifitas yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan” 78,4% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

#### 4. Disiplin kerja

- a. Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.

Tabel 4.42 Tanggapan Responden  
Mengenai “Saya cepat dalam  
bertindak/mengambil keputusan.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	7	35	14
2	Sering (S)	4	34	136	68
3	Jarang (J)	3	9	27	18
4	Pernah (P)	2	0	0	0
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	198	100
Total Tanggapan Responden			79,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 34 responden (68%), ragu - ragu sebanyak 9 responden (18%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 7 responden (14%).

$$\begin{aligned} \text{Total Tanggapan Responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100 \\ &= \frac{198}{250} \times 100 = 79,2\% \end{aligned}$$



Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.” 79,2% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Saya selalu bersikap baik ketika bekerja

Tabel 4.43 Tanggapan Responden  
Mengenai “Saya selalu bersikap baik  
ketika bekerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	3	15	6
2	Sering (S)	4	38	152	76
3	Jarang (J)	3	8	24	16
4	Pernah (P)	2	1	2	2
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	193	100
Total Tanggapan Responden			77,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 38 responden (76%), ragu - ragu sebanyak 8 responden (16%), sangat setuju sebanyak 3 responden (6%), dan jawaban terendah adalah tidak setuju yaitu sebanyak 1 responden (2%).

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

$$= \frac{193}{250} \times 100 = 77,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya cepat dalam bertindak/mengambil keputusan.” 77,2% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

c. Atasan selalu sigap dalam mengambil keputusan

Tabel 4.44 Tanggapan Responden  
Mengenai “Atasan selalu sigap dalam  
mengambil keputusan”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	2	10	4
2	Sering (S)	4	42	168	84
3	Jarang (J)	3	6	18	12
4	Pernah (P)	2	0	0	0

5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			0	196	100
Total Tanggapan Responden			78,4%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 42 responden (84%), ragu - ragu sebanyak 6 responden (12%), dan jawaban terendah adalah sangat setuju yaitu sebanyak 2 responden (4%).

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

$$= \frac{196}{250} \times 100 = 78,4\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Atasan selalu sigap dalam mengambil keputusan” 78,4% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

## 5. Disiplin Waktu Dan Absensi

- a. Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.

Tabel 4.45 Tanggapan Responden Mengenai  
“Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	14	70	28
2	Sering (S)	4	34	136	68
3	Jarang (J)	3	2	6	4
4	Pernah (P)	2	0	0	0
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	212	100
Total Tanggapan Responden			84,8%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 34 responden (68%), sangat setuju sebanyak 14 responden (28%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 2 responden (4%)

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

$$= \frac{212}{250} \times 100 = 84,8\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien.” 84,8% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Saya selalu datang tepat waktu ketika masuk kerja

Tabel 4.46 Tanggapan Responden Mengenai

“Saya selalu datang tepat waktu ketika masuk kerja”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	15	75	30
2	Sering (S)	4	24	96	48
3	Jarang (J)	3	11	33	22
4	Pernah (P)	2	0	0	0
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	204	100
Total Tanggapan Responden			81,6%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 24 responden (48%), sangat setuju sebanyak 15 responden (30%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 11 responden (22%).

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

$$= \frac{204}{250} \times 100 = 81,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya selalu datang tepat waktu ketika masuk kerja” 81,6% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

b. Saya selalu tepat waktu dalam menggunakan jam

istirahat

Tabel 4.47 Tanggapan Responden Mengenai

“Saya selalu tepat waktu dalam menggunakan jam istirahat”

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
1	Selalu (S)	5	7	35	14
2	Sering (S)	4	39	156	78
3	Jarang (J)	3	4	12	8
4	Pernah (P)	2	0	0	0
5	Tidak Pernah (TP)	1	0	0	0
Jumlah			50	203	100
Total Tanggapan Responden			81,2%		

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi mengenai pernyataan di atas adalah setuju yaitu sebanyak 39 responden (78%), sangat setuju sebanyak 7 responden (14%), dan jawaban terendah adalah ragu – ragu yaitu sebanyak 4 responden (8%).

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

$$= \frac{203}{250} \times 100 = 81,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya selalu tepat waktu dalam menggunakan jam istirahat” 81,2% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.48 Hasil dan Rata – Rata Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata – Rata Perindikator
1	<b>Kuantitas :</b>			
	1. Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan	199	79,6%	78,6%
	2. Target penjualan			
	3. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan	199	79,6%	
		192	76,8%	

2	<b>Kualitas:</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas pekerjaan yang di hasilkan</li> <li>2. Bekerja sesuai prosedur</li> <li>3. Pengatahuan yang dimiliki bisa dipakai dalam bekerja</li> </ol>	177	70,8%	74,4%
		183	73,2%	
		198	79,2%	
3.	<b>Ketepatan Waktu :</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tetap waktu dalam menyelesaikan pekerjaan</li> <li>2. Disiplin dan focus terhadap pekerjaan</li> <li>3. Kesesuain jam kerja</li> </ol>	206	82,4%	80,9%
		205	82%	
		196	78,4%	
4	<b>Disiplin Pekerjaan</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan</li> <li>2. Disiplin waktu kerja</li> <li>3. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan</li> </ol>	198	79,2%	78,3%
		193	77,2%	
		196	78,4%	
5	<b>Disiplin Waktu Dan Absensi :</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif &amp; efisien.</li> </ol>	212	84,8%	82,5%
		204	81,6%	

	2. Saya selalu datang tepat waktu ketika masuk kerja	203	81,2%	
	3. Saya selalu tepat waktu dalam menggunakan jam istirahat			
Rata – Rata Total Tanggapan Responden		78.9%		

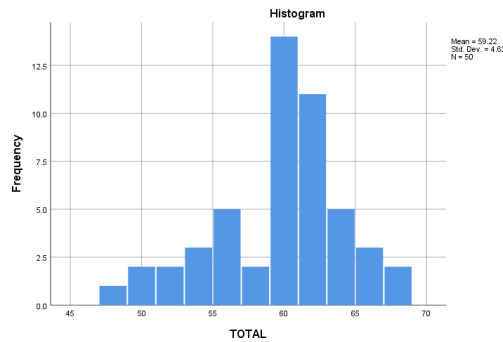
Sumber : Data diolah, (Tahun 2022)

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Kerja dengan nilai rata-rata yakni sebesar 78,9%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (70% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan “setuju” dari para responden mengenai indikator hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, sikap, dan disiplin waktu dan absensi. Dari nilai rata – rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator disiplin waktu dan absensi sebesar 82,5%. Sedangkan tanggapan yang paling kecil adalah 74,4% yang ada pada indikator pengetahuan pekerjaan.

Tabel 4.49 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi

Statistics		
TOTAL		
N	Valid	50
	Missing	0
Mean		59.22
Std. Error of Mean		0.655
Median		60.00
Mode		60
Std. Deviation		4.630
Variance		21.440
Range		20
Minimum		48
Maximum		68
Sum		2961

Berdasarkan tabel 4.49 menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab yaitu sebesar 59,22 dengan range 20 dan total skor 2.961.



Sumber : Output SPSS 25

Gambar 4.7 Histogram Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, digunakan hasil rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\frac{SkorTerendah(\sum ItemPertanyaan)+SkorTertinggi(\sum ItemPertanyaan)}{2}$$

$$Skor\ Teoritik\ X = \frac{1(15) + 5(15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 59,22 dan skor rata-rata teoritik sebesar 45. Skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritik, sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk tergolong dalam kategori nilai cukup baik ( $59,22 > 45$ ).

Tabel 4.50 Sebaran Nilai Interval kinerja karyawan

Interval Nilai	Skor Rata – Rata	Keterangan
81 – 100		Sangat Baik
61 – 80		Baik
41 – 60	<b>59,22</b>	Cukup Baik
21 – 40		Kurang Baik
0 – 20		Sangat Kurang Baik

Sumber : Sugiyono (2011)

#### 4.4.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk

##### 4.4.3.1 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Berikut ini dilakukan analisis koefisien korelasi rank spearman menggunakan SPSS 25, untuk mengetahui Pengaruh antara variabel Motivasi Kerja

Terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk dengan melibatkan responden sebanyak 50 orang.

Tabel 4.51 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

<b>Correlations</b>			
		MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	1	.297*
	Sig. (2-tailed)		0.036
	N	50	30
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.297*	1
	Sig. (2-tailed)	0.036	
	N	50	50

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

Berdasarkan table di atas, yang merupakan hasil perhitungan dengan menggunakan software SPSS versi 25, dapat diketahui bahwa besarnya rank spearman adalah  $r_s = 0,297$

Tabel 4.52 Nilai Interval Koefisien Korelasi dan Tingkat Pengaruh

Nilai Korelasi (r)	Nilai	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199		Sangat Lemah
0,20 – 0,399	<b>0,297</b>	<b>Lemah</b>
0,40 – 0,599		Cukup Kuat
0,60 – 0,799		Kuat
0,80 – 0,999		Sangat Kuat

Hasil perhitungan SPSS diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada Pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan, dari *output* diatas diketahui nilai *correlation coefficient* (KoefisienKorelasi) sebesar 0,297 maka menunjukkan Pengaruh yang positif serta Lemah antara pengaruh motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

#### 4.4.3.2 Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, maka penguji melakukan uji regresi sederhana, koefisien determinasi dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi dengan 50 responden

Berdasarkan penelitian dan pengolahan data menggunakan *software* SPSS 25 Mengenai Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, maka penulis menggunakan regresi sederhana sebagai berikut

Tabel 4.49 Hasil Uji Regresi Sederhana



Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized		Standardized		T	Sig.	Collinearity	
	Coefficients		Coefficients				Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	10.767	6.824		1.578	.121		
	Motivasi Kerja	.746	.116	.681	6.440	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber Data : Output SPSS 25

Berdasarkan gambar 4.49 hasil dari uji regresi sederhana dapat diketahui nilai regresi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y = 2,429 + 0,377X$$

Pada tabel di atas memperlihatkan nilai koefisien konstanta adalah sebesar 2,429, koefisien variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan (X) adalah sebesar 0,377, sehingga diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,429 + 0,377X$ .

Berdasarkan persamaan di atas diketahui nilai konstantanya sebesar 2,429. Secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat motivasi kerja (0), maka kinerja karyawan memiliki nilai 2,429.

#### 4.4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi

Untuk Mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di lihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 4.50 hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 <sup>a</sup>	.464	.452	4.99726

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber data : output SPSS 25

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

$$= 0,464 \times 100$$

$$= 46,40\%$$

Diperoleh nilai R2 sebesar 0,297= 29.70% ini berartin motivasi kerja terhadap kinerja karyawan walaupun rendah, varaibel motivasi kerja sebesar 29,70 % dan sisanya 70,30 % dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### 4.4.3.4 Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Tabel 4.51 Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.94600332
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.113
	Negative	-.118
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.080 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

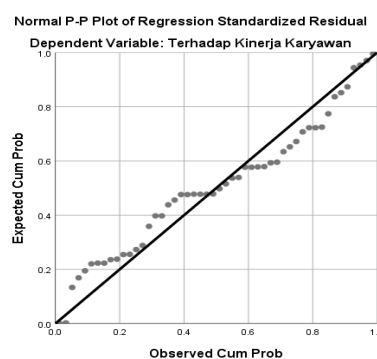
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber data :ouput SPSS 25

Hasil uji normalitas menggunakan Standar residual di atas, diperoleh nilai signifikan komogorov sminov yaitu sebesar 080 angka sig kolmogrov smirnov tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikan 5% (0,05) atau sig > 0.05 hal tersebut memberikan gambaran bahwa data dua varaibel berdistribusi normal hal ini bia dilihat pada gambar p-pot sebagai berikut

Gambar 4.1 uji Normalitas



Sumber data : SPSS 25

Dapat kita ketahui bahwa penyebaran titik pada gambar 4.1 dekat dengan garis dan mengikuti diagonal tersebut, hal ini membuktikan bahwa data yang digunakan berdistribusi dengan normal.

### Uji Multikolinaritas

Tabel 4.52 Uji Multikolinaritas

Coefficients <sup>a</sup>						
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
10.767	6.824		1.578	.121		
.746	.116	.681	6.440	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber Data: output SPSS 25

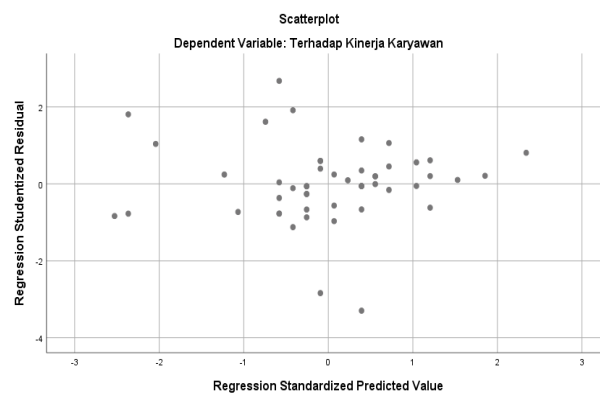
Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat disimpulkan hasil *variance segnation factor* (VIF) Variabel Motivasi Kerja dengan nilai VIF <5 maka dapat dikatakan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karaywan dalam model regresi tidak dapat ditemukan adanya masalah multikolinaritas

### Uji Heteroskedastistas

Uji Heteroskedastistas bertujuan apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain Heteroskedastistas

Menunjukkan penyebaran variabel bebas apabila. Penyebaran yang acak maka model regresi dikatakan baik yang dimana tidak terjadi Heteroskedastistas

Gambar 4.2 Uji Heteroskedastistas



Sumber data: Output SPSS 25

Dapat dilihat pada gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan juga tersebar baik memudahkan bahwa regresi yang digunakan baik tidak terjadi Heteroskedastitas

### Uji Autokorelasi

Tabel 4.53 uji autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 <sup>a</sup>	.464	.452	4.99726

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber Data : Output SPSS 25

Berdasarkan hasil output SPSS 25 dan berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan SPSS 25 dan menggunakan metode pengujian durbin waston (d) maka diperoleh nilai  $d = 1.882$  yang artinya nilai  $d (1.882) > D_u (1.5849)$  maka tidak terdapat autokorelasi positif atau tidak ditemukan masalah autokorelasi

### Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.

#### a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho < 0$ , berarti tidak terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \rho > 0$ , berarti terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

#### b. Menentukan nilai $t_{tabel}$

Nilai  $t_{tabel}$  dapat dicari dengan menggunakan  $t_{tabel}$  distribusi t dengan cara : taraf signifikansi  $\alpha = 5\%$  atau 0,05 dan derajat kebebasan (df)  $n-2$  atau  $50 - 2 = 46$

Rumus :

$$t_h = r s \sqrt{n-2}$$

$$\sqrt{1-r^2}$$

$$t_h = 0,297 \sqrt{50-2}$$

$$\sqrt{1}$$

$$-0,463^2 t_h$$

= 2,05 :

1,82

th = 3,371

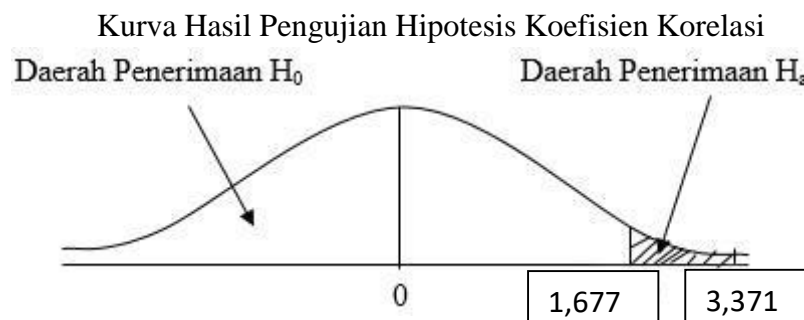
c. Menentukan  $t_{\text{tabel}}$

Nilai  $t_{\text{tabel}}$  dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n - 2$  atau  $50 - 2$ , maka diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  sebesar = 1,677

Diketahui nilai  $t_{\text{hitung}}$  adalah 3,371 dan  $t_{\text{tabel}}$  1,677. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan Positif antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk

Nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $3,371 > 1,677$ ) artinya maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Gambar 4.8



#### 4.4.4 Interpretasi Hasil Penelitian Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Grai PT.Sumber Alfaria Trijaya Tbk dengan menggunakan responden sebanyak 50 orang tentang Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan korelasi antara Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan diperoleh koefisien korelasi 0,297 hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang lemah antara Pengaruh Motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk .

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa dari kelima indikator pada variabel (X) Motivasi Kerja, terdapat kelemahan indikator terhadap Desentralisasi Dan Manajemen Yang Demokratis dengan pernyataan, “Atasan mengendalikan bawahan sesuai tugasnya” dan “Apakah atasan mengendalikan bawahan dengan baik” hasil yang diperoleh sebesar 77,6%, sedangkan total rata-rata tanggapan

responden sebesar 81%. Maka dari itu. Pimpinan kurang baik dalam mengendalikan bawahnya, oleh karena itu penulis menyarankan agar pimpinan lebih baik dan lebih rapih lagi dalam memberikan tugas terhadap bawahannya sesuai job yang karyawan kerjakan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa darikelima indikator pada variabel (Y) kinerja karyawan, terdapat kelemahan indikator Pengetahuan Pekerjaan dengan pernyataan “Saya mengetahui apa saja yang saya harus kerjakan di perusahaan” hasil yang diperoleh sebesar 73,2%%, sedangkan total rata-rata tanggapan responden sebesar 74,4%. Maka dari itu.Karyawan perlu mengetahui apa saja yang mereka harus kerjakan, oleh karena itu penulis menyarankan agar para karyawan lebih mengetahui lagi apa saja yang mereka harus kerjakan sesuai dengan tugas yang di berikan pimpinan, sehingga agar didapat kinerja karyawan yang baik.

Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, bahwa Motivasi Kerja hubungan positif dengan kinerja karyawan, selanjutnya dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan terdapat hubungan

positif antara Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang telah diajukan dapat dikatakan terbukti. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semakin baik pimpinan dalam memimpin di perusahaan semaik baik juga terhadap kinerja karyawan yang di hasilkan

## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1. Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil perhitungan Kuesioner Pengaruh Motivasi , diketahui bahwa Pengaruh Motivasi Sangat Baik dengan Nilai 81%, sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah ( $84,60 > 63$ ) Sehingga dapat dikatakan Pengaruh Motivasi Kerja di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Sangat Baik. Diketahui Pengaruh Motivasi kerja lebih dominan karena mendapatkan nilai persentase lebih tinggi dari hasil penyebaran kuesioner.
2. Berdasarkan hasil perhitungan kuesioner Kinerja Karyawan, diketahui bahwa kinerja karyawan cukup baik dengan Nilai 74,4%, sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah ( $59,22 > 45$ ), sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk cukup baik

Terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

- a. Hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh  $r_s = 0,297$ . Artinya bahwa pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk mempunyai pengaruh lemah.
- b. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}(3,371 > 1,677)$  yaitu artinya maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat Pengaruh yang positif antara Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan simpulan hasil analisis pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk, maka penulis memberikan saran-saran yang mungkin berguna dan bisa menjadi masukan bagi Perusahaan PT Sumber Alfaria Trijaya dan akademis, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
  - a. Pengaruh Motivasi Kerja di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk cukup baik. namun Pengaruh Motivasi Kerja pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk lemah pada Desentralisasi Dan Manajemen. Dengan ini bahwa pimpinan perusahaan harus memperhatikan tentang pembagian kewenangan dan pengaturan sumber daya manusia yang ada. Dengan demikian akan membantu peningkatan yang lebih baik.
  - b. Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk Baik namun indikator Pengetahuan Pekerjaan masih lemah. Dengan hal ini bahwa perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Namun akan lebih baik jika perusahaan mengadakan berupa pelatihan, peningkatan keterampilan, bimbingan secara berkala, pengawasan secara intensif.

Sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

## 2. Bagi Akademik

Disarankan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian yang lain dengan menggunakan indikator yang berbeda dan perlu dilakukan penelitian lanjutan terhadap faktor lain di luar



## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara 2015 *Sumber daya Manusia Perusahaan*,Cetakan Kedua belas.Remaja Rosdakarya : Bandung
- Afandi,P (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori,Konsep dan Indikator)*. Riau:Zanafa Publishing.
- Anoraga Panji,2014 *Psikologi Kerja*.Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Bernardin. H.Jhon, Russel Joyce E, A. (2013). *Human Resouces ; An Expimetal Approach*, Singapore : Mc.Graw –Hill book.co
- Bohlander, Geirge, And Snell, Scott. (2010). *Principles of human resources Management*, 15<sup>th</sup> ed Mason, OH: South Western-Cengage Learning
- Bacal dan Robert (2012). *Performance Management* Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan,Penerbit Gramedia Pustaka
- Badriyah Mila 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : Erlangga
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* Yogyakarta Gava Media
- Basir Barthos . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Siatu Pendekatan Makro*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Benjamin Bukit, M., Tasman Malusa, M., & Abdul Rahmat, M. (2017) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Sleman : Zahir Publoshing.
- Darodjat. (2014). *Konsep-Konsep dasar manajemen personalia*. Bandung: PT Refika Aditama
- David, Mc Clelland (2016). *Manajemen Sumber daya manusia* Jakarta: Prenhalido
- Dessler, Gray. (2015).*Manajemen Sumber daya Manusia* ed 10.Jakarta : Indeks

- Nurchayani, Ni Made dan Adnyani, I.G.A. Dewi. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan *Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan kepuasan Kerja sebagai variable Intervening*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesi. ISSN : 2252-6552.
- Permansari, Ragil (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang Indonesia .ISSN : 2252-6552.
- Donni. (2016). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Karena Prenada Media Group, Jakarta
- Edison, Emron Yohny anwar Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber daya manusia* Bandung : Alfabeta.
- Fahmi Irfan (2014). *Prilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus Cet 1*. Bandung: Alfabeta.
- George Jennifer And Gareth R Jones. (2015), *Understanding And Managing* Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Winardi (2016). "Motivasi Dan Permotivasi dalam manajemen". Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada----PP ;;P
- Widodo, (2015) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta Pusaka Pelajar
- Sugiono. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Setiawan, Kiki cahaya (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerj Karyawan Level Pelaksana Di divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. Jurnal .Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang ISSN : 2502-728X

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ramdani Agam

Alamat : Kp Babakan Anyar RT / RW 005/006 Desa

Pasanggrahan Kecamatan Sagaranten Kabupaten  
Sukabumi

Tempat dan Tanggal Lahir : Sukabumi,12.Desember 2000

Umur : 22 Tahun

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : Madrasah Ibtidaiyah Baros
- SMP : MTS Negeri 1 Sagaranten
- SMA : SMK Negeri 1 Sagaranten
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

# LAMPIRAN

**Lampiran 1 Kuesioner Pra Survei****KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi  
Kasus PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sukabumi**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Dengan Hormat

Saya mahasiswa Universitas Pakuan Bogor Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang sedang menyusun skripsi sebagai syarat memperoleh gelar sarjana (S1) manajemen.

Nama : Ramdani Agam

NPM : 021118273

Untuk menyusun skripsi saya berharap Bapak/Ibu berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner yang dilampirkan bersama surat ini. Pernyataan berikut ini adalah suatu penelitian yang melihat PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi Kasus PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk di Sukabumi

. Data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dan tidak digunakan untuk kepentingan diluar penelitian. Sehingga saya akan menjaga kerahasiaan sesuai dengan etika penelitian.

Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan menjawab semua penelitian dibawah ini saya mengucapkan terima kasih .

**A. Profil Responden :**

1. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
2. Usia :  18-25  26-30  
 31-40  >40
3. Pendidikan Terakhir :  SD  SLTP  SLTA  
 D3  S1  Lainnya
4. Lama Bekerja :  < 5 tahun  5-10 tahun  
 10-15 tahun  15-20 tahun > 20  
 tah

**B. Petunjuk Pengisian :**

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu membaca setiap butir pernyataan dengan cermat.
2. Baik/Ibu tinggal beri tanda *check list* (  $\checkmark$  ) pada kolom yang sesuai dengan pilihan.
3. Untuk setiap butir pernyataan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban.
4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternatif jawaban, beri tanda ( X ) pada kolom yang salah kemudian beri tanda *check list* (  $\checkmark$  ) pada kolom yang sesuai.
5. Sesuai pernyataan yang ada, mohon di jawab tanpa ada satupun terlewat.
6. Keterangan

Skor : SS : Sangat Setuju  
 ST : Setuju  
 RG : Ragu-Ragu  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

**C. Kuesioner Penelitian :**

**Daftar Pernyataan Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	SS	ST	RG	TS	STS
Kebutuhan Fisiologis						
1	Pemenuhan kebutuhan dasar manusia					
2	Bekerja agar dapat hidup layak					
3	Merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan					
Kebutuhan Akan Rasa aman						
1	Pemenuhi kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental					
2	Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan					
3	Kondisi lingkungan kerja yang memadai					
Kebutuhan Sosial						
1	Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan					
2	Hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan kerja					
3	Mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja					
Kebutuhan Penghargaan						
1	Menikmati kerja sama dengan orang lain pada bekerja sendiri					
2	Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik					
3	Status Pekerjaan dihargai					
Kebutuhan Aktualisasi Diri/pemenuhan diri						
1	Pekerjaan yang kreatif dan menantang					
2	Pimpinan memberikan kesempatan untuk Mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja					

3	Menggunakan pengalaman pengalaman yang positif					
---	--	--	--	--	--	--

### Daftar Pernyataan Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	ST	RG	TS	STS
Kuantitas						
1	Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan					
2	Target penjualan					
3	Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan					
Kualitas						
1	Kualitas pekerjaan yang di hasilkan					
2	Bekerja sesuai prosedur					
3	Pengatahuan yang dimiliki bisa dipakai dalam bekerja					
Ketepatan Waktu						
1	Tetap waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Disiplin dan focus terhadap pekerjaan					
3	Kesesuain jam kerja					
Kehadiran						
1	Kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan					
2	Disiplin waktu					
3	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan					
Kemampuan Kerja Sama						
1	Kerja sama antar karyawan cukup baik					
2	Memberikan bantuan kepada teman					
3	Konsisten dengan pekerjaan					






---

**SURAT KETERANGAN**

---

**001/OPR/SAT-BKS-Ref/07-22**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Radas Purnama Ramli  
 Jabatan : Area Manager  
 Perusahaan : PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk  
 Cabang : Sagaranten Sukabumi

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Ramdani Agam  
 NPM : 021118273  
 Pendidikan : S1 Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Telah melakukan Penelitian/riset pada Alfamart Sagaranten terhitung 22 November 2021 Sampai 15 Januari 2023 dalam Rangka penyelesaian Skripsi yang berjudul :

**“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT sumber Alfaria Trijaya Tbk )”**

Demikian surat ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sukabumi 04 Desember 2022

PT . Sumber Alfaria Trijaya Tbk



Radas Purnama Ramli

Area Manager

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>MOTIVASI KERJA</b>						
<b>A.</b>	<b>FISIOLOGIS</b>					
1.	a. Memenuhi kebutuhan dasar manusia agar bisa hidup layak ;					
	b. Bekerja Agar dapat hidup layak ;					
	c. Merasa Puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan ;					
<b>B.</b>	<b>KEBUTUHAN AKAN RASA AMAN</b>					
2.	a. Pemenuhan kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental ;					
	b. Merasa Tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan ;					
	c. Kondisi lingkungan kerja yang memadai ;					
<b>C.</b>	<b>KEBUTUHAN SOSIAL</b>					
3.	a. Merasa Tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan ;					
	b. Hubungan antara Pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan kerja ;					
	c. Mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja ;					
<b>D.</b>	<b>KEBUTUHAN PENGHARGAAN</b>					
4.	a. Menikmati kerja sama dengan orang lain pada bekerja sendiri ;					
	b. Status menjadi karyawan tetap ;					
	c. Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik ;					
<b>E.</b>	<b>KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI/PEMENUHAN DIRI</b>					
5.	a. Saya memiliki pencapaian yang maksimal dari hasil kerjasama ;					
	b. Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja ;					
	c. Menggunakan pengalaman pengalaman yang positif ;					

No.	Pertanyaan	S	S	J	P	TP
		5	4	3	2	1
<b>KINERJA KARYAWAN</b>						
<b>A.</b>	<b>KUANTITAS</b>					
1.	a. Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan ;					
	b. Harus mencapai Target penjumlahan ;					
	c. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan ;					
<b>B.</b>	<b>KUALITAS</b>					
2.	a. Kualitas pekerjaan yang di hasilkan ;					
	b. Bekerja sesuai Prosedur ;					
	c. Pengetahuan yang dimiliki bisa dipakai dalam bekerja ;					
<b>C.</b>	<b>KETETAPAN WAKTU</b>					
3.	a. Tetap waktu dalam menyelesaikan pekerjaan ;					
	b. Disiplin dan focus terhadap pekerjaan ;					
	c. kesesuaian jam bekerja ;					
<b>D.</b>	<b>DISIPLIN BEKERJA</b>					
4.	a. Kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan ;					
	b. Disiplin waktu bekerja ;					
	c. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan;					
<b>E.</b>	<b>DISIPLIN WAKTU DAN ABSENSI</b>					
5.	a. Saya dapat menggunakan waktu dengan efektif & efisien;					
	b. Saya selalu datang tetap waktu ketika masuk kerja;					
	c. Saya selalu tetap waktu dalam menggunakan jam istirahat ;					