



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ANTAM Tbk UBPE PONGKOR (SUB
BAGIAN *MINE OPERATION*).**

Skripsi

Dibuat oleh :

Muhammad Afriansyah

021119009

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JUNI 2023



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ANTAM Tbk UBPE PONGKOR (SUB
BAGIAN *MINE OPERATION*).**

Skripsi

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

Mengetahui
tahu



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

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

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ANTAM Tbk UBPE PONGKOR (SUB
BAGIAN *MINE OPERATION*).**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari Rabu, 21 Juni 2023

Muhammad Afriasnyah
021119009

Menyetujui

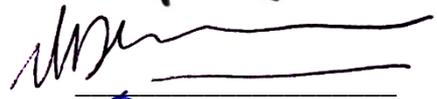
Ketua Penguji Sidang

(Dr. H. Hari Muharam, SE, MM, CSEP, CPMP, C.Eshter)



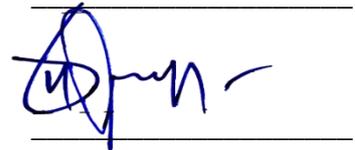
Ketua Komisi Pembimbing

(Dewi Atika. S.E., M.Si.)



Angota Komisi Pembimbing

(Towaf Totok Irawan, SE., ME)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Afriansyah

NPM : 021119009

Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT.
Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*)

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

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

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

Bogor, Juni 2023



Muhammad Afriansyah

021119009

**©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan,
Tahun 2023 dilindungi Undang-undang No. 28 Tahun 2014 Tentang
Hak Cipta**

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

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

ABSTRAK

MUHAMMAD AFRIANSYAH 021119009. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*). Di bawah bimbingan: DEWI ATIKA dan TOWAF TOTOK IRAWAN.2023.

Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, mengerahkan, menggerakkan potensi sumber daya manusia tersebut kearah tujuan yang diinginkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*).

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metoden analisis deskriptif kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu IBM SPSS Versi 26.

Hasill penelitian ini menunjukkan hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh nilai r sebesar 0,707 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*) dengan keeratan hubungan pada interval ke -4 (0,60 – 0,799) yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan adalah sedang. sedangkan untuk hasil koefisien determinasi diperoleh dengan nilai $KD = 50\%$ yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 50% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 50% dipengaruhi faktor lain diluar motivasi kerja.

Kata Kunci: *motivasi, kinerja*

PRAKATA

Puji serta syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan yang Maha Pengasih dan Penyayang. Tuhan pemilik segala ilmu pengetahuan, yang telah memberikan kekuatan dan kemudahan dalam menyelesaikan kripsi ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat-Nya yang telah membawa seluruh umat kepada keindahan akhlak.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan pada Program Studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, dengan skripsi yang berjudul “HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANTAM TBK UBPE PONGKOR (SUB BAGIAN *MINE OPERATION*).”

Selama penulisan ini, banyak sekali kesulitan dan hambatan yang dialami penulis namun berkat doa, dukungan dan kerjasama dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan tahapan ini. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang terdalam kepada :

1. Kedua Orang Tua saya Bapak Sutaris dan Ibu Nurholipah yang menjadi orang tua terhebat, selalu mendo'akan, membimbing dan mendampingi tanpa pamrih, serta memberikan nasihat dan motivasi sebagai penyemangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono., Ak., M.M., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Dewi Atika. S.E., M.Si. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan ilmu, arahan dan masukan selama proses penyusunan penulisan skripsi ini.
6. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan penulisan skripsi ini.
7. Para Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah sabar dalam memberikan ilmunya.

8. Sahabat-sahabat, teman kelas A dan B manajemen 2019 Khususnya untuk Diki Kristiawan, Muhammad Rizki Romadon, Muhammad Rifandi, Firli Rizaldi, Nurul Fadilatunisa, dan Silvia Putri Sri Nabila yang memberi motivasi dan menjadi teman diskusi penulis dalam penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Muhidin, selaku General Manajer PT. ANTAM Tbk UBPE PONGKOR
10. Bapak Abie Tupan Nauval selaku HC & GA Manager PT. ANTAM Tbk UBPE PONGKOR
11. Bapak Jaenal Mutaqin selaku Staff Learning PT. ANTAM Tbk UBPE PONGKOR
12. Bapak Kodir selaku Staff Human Capital PT. Antam Tbk UBPE PONGKOR.
13. Bapak Irfai Irsad selaku staff Financial Accounting di PT. ANTAM Tbk UBPE PONGKOR. Serta pembimbing saya dalam penyusunan skripsi ini
14. Para Staff PT. ANTAM Tbk UBPE PONGKOR yang sudah menerima saya dengan baik dan membantu saya untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan,serta memberi dukungan untuk menyelesaikan penelitian ini

Semoga jasa-jasa yang telah ditorehkan mendapat ridho Allah SWT serta menjadi amal ibadah yang selalu mengalir dihadapan Allah SWT. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari sempurna, keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan pengalaman penulis yang masih kurang dalam mencapai kesempurnaan penulisan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun penulis harapkan untuk penyempurnaan skripsi ini.

Bogor, Juni 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah.....	7
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2. Perumusan masalah.....	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	8
1.3.1. Maksud penelitian.....	8
1.3.2. Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan penelitian	8
1.4.1. Kegunaan praktis	8
1.4.2. Kegunaan Akademis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2. Motivasi Kerja	12
2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja	12
2.3.2. Teori-Teori Motivasi Kerja.....	13
2.3.3. Tujuan Motivasi Kerja	22
2.3.4. Indikator Motivasi kerja.....	24
2.3. Kinerja	25
2.3.1. Pengertian Kinerja	25

2.3.2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	26
2.3.3.	Penilaian Kinerja	29
2.3.4.	Manfaat Penilaian Kinerja	29
2.3.5.	Indikator Kinerja	31
2.4.	Penelitian Sebelumnya	33
2.5.	Kerangka Pemikiran	36
2.6.	Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN.....		39
3.1.	Jenis Penelitian	39
3.2.	Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi penelitian	39
3.3.	Jenis dan Sumber Data Penelitian	39
3.3.1.	Jenis Data Penelitian.....	39
3.3.2.	Sumber Data Penelitian	40
3.4.	Operasionalisasi Variabel	40
3.5.	Metode Penarikan Sampel	42
3.6.	Metode Pengumpulan Data	42
3.7.	Uji Instrumen Penelitian	43
3.7.1	Uji Validitas Data	43
3.7.2	Uji Reliabilitas Data	46
3.8.	Metode Pengolahan/ Analisis Data.....	48
3.8.1.	Analisis Deskriptif.....	48
3.8.2.	Analisis Kuantitatif.....	50
3.8.2.1	Analisis Korelasi Rank Spearman	50
3.8.2.2	Analisis Koefisien Determinasi	50
BAB IV HASIL PENELITIAN		51
4.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	51
4.1.1.	Sejarah dan Perkembangan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor	51
4.1.2.	Visi Dan Misi PT Antam	52
4.1.3.	Struktur Organisasi	52
4.2.	Profile Responden	55
4.3.	Analisis Deskriptif.....	59
4.3.1.	Motivasi Karyawan Pada PT Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian <i>Mine operation</i>)	59

4.3.2.	Kinerja Karyawan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian <i>Mine Operation</i>).....	69
4.4.	Analisis Data.....	77
4.4.1.	Uji Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman.....	77
4.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi	78
4.5.	Pembahasan dan Interpretasi.....	78
4.5.1.	Motivasi Kerja di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor	78
4.5.2.	Kinerja Karyawan di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor	79
4.5.3.	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor	80
BAB V	KESIMPULAN	82
5.1.	Kesimpulan	82
5.2.	Saran	83
DAFTAR PUSTAKA.....		84
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		86
LAMPIRAN		87

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Penilaian Kinerja Karyawan Sub Bagian <i>Mine Operation</i> Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Periode 2019-2021	2
Tabel 1.2	Standar Nilai Kinerja Karyawan Sub Bagian <i>Mine Operation</i> Pada di PT. Antam Tbk UBPE Pongkor	3
Tabel 1.3	Keterlambatan Karyawan Sub Bagian <i>Mine Operation</i> Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Periode 2019-2021	4
Tabel 1.4	Penghargaan Dari Perusahaan Atas Prestasi Masa Kerja Karyawan Sub Bagian <i>Mine Operation</i> Pada Di PT. Antam Tbk UBPE Pongkor	5
Tabel 1.5	Hasil Prasurvey Motivasi Kerja Karyawan Sub Bagian <i>Mine Operation</i> Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor	6
Tabel 2.1	Penelitian sebelumnya	33
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	40
Tabel 3.2	Bobot Nilai Jawaban Skala Likert Motivasi Kerja (Sikap)	43
Tabel 3.3	Bobot Nilai Jawaban Skala Likert Kinerja (Perilaku)	43
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	44
Tabel 3.5	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	45
Tabel 3.6	Uji Reliabilitas	47
Tabel 3.7	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	47
Tabel 3.8	<i>Reliability Statistics</i>	47
Tabel 3.9	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	48
Tabel 3.10	<i>Reliability Statistics</i>	48
Tabel 3.11	Interpretasi Hasil	49
Tabel 3.12	Interpretasi Koefisien Korelasi dan Tafsirannya	50
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	57
Tabel 4.5	Total Data Responden	58
Tabel 4.6	Jawaban “Saya merasa cukup dengan gaji yang saya terima.”	59
Tabel 4.7	Jawaban “Saya merasa berhak mendapatkan gaji atas jasa yang saya berikan.”	59
Tabel 4.8	jawaban” Saya menerima gaji tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan.”	60
Tabel 4.9	jawaban” Saya melihat atasan dan bawahan memiliki hubungan yang baik.”	60
Tabel 4.10	Jawaban” Saya melihat atasan memperhatikan konflik yang terjadi pada karyawan.”	61

Tabel 4.11 Jawaban” Saya nyaman dengan suasana kantor tempat saya bekerja.”	61
Tabel 4.12 Jawaban” Saya mendapatkan fasilitas terbaik dari kantor tempat saya bekerja.”	61
Tabel 4.13 Jawaban” Saya menggunakan fasilitas yang disediakan dengan baik.”	62
Tabel 4.14 Jawaban” Saya merasa fasilitas di ruangan saya tidak berfungsi sehingga menghambat pekerjaan saya.”	62
Tabel 4.15 Jawaban” Saya mendapatkan penghargaan dari atasan saya karena saya karyawan berprestasi.”	63
Tabel 4.16 Jawaban” Saya melihat atasan memberikan penghargaan berupa barang kepada karyawan.”	63
Tabel 4.17 Jawaban” Saya termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan kesempatan untuk naik jabatan.”	63
Tabel 4.18 jawaban” Saya mendapat pengakuan atas hasil kerja saya yang baik.”	64
Tabel 4.19 Jawaban” Saya merasa pendapat saya di hargai oleh atasan.”	64
Tabel 4.20 Jawaban” Saya mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan.”	65
Tabel 4.21 Jawaban” Saya tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya secara profesional.”	65
Tabel 4.22 Jawaban” Saya merasa dipercaya untuk ikut dalam kegiatan penting terkait dengan pekerjaan.”	66
Tabel 4.23 Jawaban” Saya merasa atasan saya mengkomunikasikan langsung dalam hal program kerja.”	66
Tabel 4.24 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Motivasi Kerja	67
Tabel 4.25 Jawaban” Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik.”	68
Tabel 4.26 Jawaban” Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan.”	68
Tabel 4.27 Jawaban” Karyawan diberikan kesempatan ununtuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat dalam melaksanakan tugas.”	69
Tabel 4.28 Jawaban” Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.”	69
Tabel 4.29 Jawaban” Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tentukan.”	70
Tabel 4.30 Jawaban” Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan dengan target yang telah ditentukan.”	70
Tabel 4.31 Jawaban” Karyawan merasa selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya.”	70

Tabel 4.32 Jawaban” Karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin.”.....	71
Tabel 4.33 Jawaban” Karyawan selalu memaksimalkan waktu kerja ditempat kerja.”.....	71
Tabel 4.34 Jawaban” Karyawan memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal yang berguna bagi pekerjaan.”.....	72
Tabel 4.35 Jawaban” Kemampuan karyawan melebihi standar yang ditetapkan.”.....	72
Tabel 4.36 Jawaban” Karyawan berusaha dengan lebih keras dari pada karyawan lain.”.....	72
Tabel 4.37 Jawaban” Karyawan mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan.”.....	73
Tabel 4.38 Jawaban” Karyawan mampu memiih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain.”.....	73
Tabel 4.39 Jawaban” Karyawan memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan.”.....	74
Tabel 4.40 Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Kinerja Karyawan.....	74
Tabel 4.41 Hasil Analisis Koefisien Rank Spearman.....	75
Tabel 4.42 Koefisien Korelasi dan Tafsiran.....	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Diagram Data Penilaian Kinerja Karyawan Sub Bagian <i>Mine Operation</i> Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor periode 2019-2021	3
Gambar 1.2	Diagram Keterlambatan Karyawan Sub Bagian <i>Mine Operation</i> Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Periode 2019-2021	5
Gambar 2.1	Teori Kebuthan Menurut Teori Abraham H.Maslow.....	13
Gambar 2.2	Konstelasi Penelitian	37
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Sub Bagian <i>Mine Operation</i>	53
Gambar 4.2	Jenis Kelamin Responden.....	56
Gambar 4.3	Usia Responden	56
Gambar 4.4	Pendidikan Terakhir Responden.....	57
Gambar 4.5	Lama Bekerja Responden.....	58
Gambar 4.6	Mayoritas Data Responden.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan
- Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 4 Form Penilaian Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi ekonomi saat ini yang semakin maju dan berkembang dalam berbagai bentuk baik dalam industri agronomi, manufaktur, Pertambangan maupun industri-industri lainnya. Industri pertambangan merupakan salah satu pemegang peranan penting dalam perekonomian di Indonesia karena kemampuannya untuk menghasilkan produk yang dapat diperdagangkan dan membuka lapangan pekerjaan melalui seleksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Industri pertambangan di Indonesia merupakan salah satu pilar pembangunan ekonomi nasional. Kegiatan pertambangan dimulai dengan kegiatan eksplorasi dan eksploitasi yang dilakukan sampai puluhan tahun, inilah yang menyebabkan industri pertambangan adalah industri yang padat modal dan berbeda dengan industri yang lainnya.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi kehidupan organisasi maupun perusahaan, apabila ditangani dengan tepat akan dapat menjadi modal utama yang tidak terhingga nilainya bagi perusahaan didalam mencapai tujuannya, maka setiap perusahaan selalu berusaha memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimilikinya secara optimal. Menurut Hasibuan (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Karyawan adalah makhluk sosial yang berperan aktif sebagai perencana, pelaksana dan pengendali dalam mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat mencapai tujuan yang ingin di capai oleh perusahaan.

Organisasi atau perusahaan membutuhkan kemampuan atau kinerja yang baik dari Karyawan. Jika kinerja yang diberikan oleh Karyawan ini kurang baik maka tujuan perusahaan dipastikan tidak akan tercapai dengan 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 (2022) yang mengemukakan bahwa kinerja Karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Salah satu faktor penyebab dari berkurangnya kinerja Karyawan adalah motivasi, jika motivasi yang diberikan kepada Karyawan itu kurang, maka kinerja yang diberikan oleh Karyawan juga kepada perusahaan kurang baik, Menurut Kasmir (2020), Priansa (2020), dan afandi (2018) Menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah Motivasi Kerja. Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, mengerahkan, menggerakkan potensi sumber daya manusia tersebut kearah tujuan yang diinginkan. Jika motivasi yang di berikan itu baik untuk penyemangat para Karyawan, maka para Karyawan juga akan semangat dalam bekerja dan terus menaikan kinerja mereka semaksimal mungkin, sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan. Menurut Priansa (2020) Motivasi berasal dari kata Latin “Movere” yang berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif, motif tersebut terkait dengan maksud dan tujuan yang ingin diraihinya. pada umumnya, motif Karyawan untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan pengharhaan. Berdasarkan pernyataan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh hasil penelitian M. Shova Nugraha *et al* (2018) yang menyatakan bahwa “motivasi kerja mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja karyawan”.

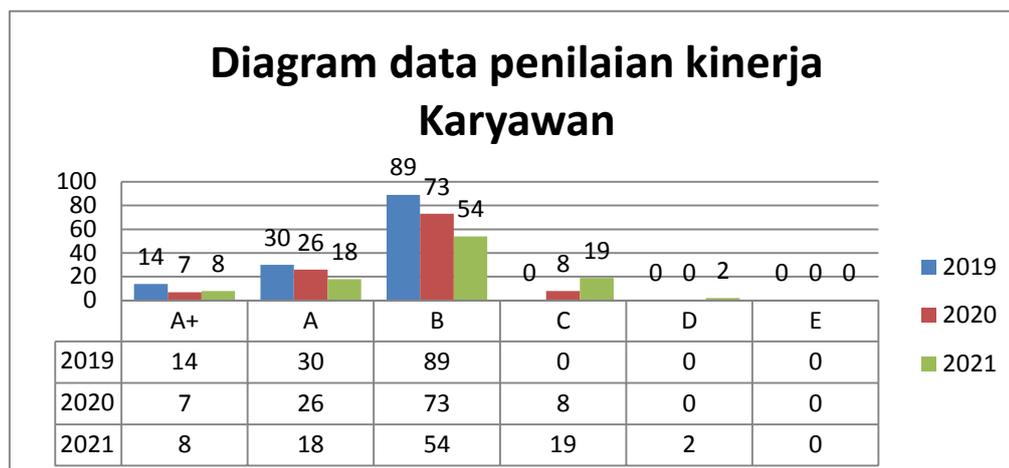
PT. Aneka Tambang Tbk, UBPE Pongkor adalah suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berada di bawah naungan Menteri Negara Pemberdayaan BUMN yang mempunyai beberapa Unit Bisnis yang salah satunya adalah Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor. Unit Bisnis ini dikepalai oleh kuasa Direksi yang bertanggung jawab terhadap direksi PT. Aneka Tambang Tbk.

Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Berikut ini kondisi kinerja Karyawan Sub Bagian *Mine Operation* Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari tahun 2019 sampai 2021 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Karyawan Sub Bagian *Mine Operation* Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Periode 2019-2021

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	Persentase (%)	NILAI					
			A+	A	B	C	D	E
2019	133 Orang	100%	14	30	89	0	0	0
2020	114 Orang	85%	7	26	73	8	0	0
2021	94 Orang	71%	8	18	54	19	2	0

Sumber: HRD PT. Antam Tbk UBPE Pongkor 2022



Sumber: HRD PT. Antam Tbk UBPE Pongkor 2022

Gambar 1.1 Diagram Data Penilaian Kinerja Karyawan Sub Bagian *Mine Operation* Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor periode 2019-2021

Tabel 1.2 Standar Nilai Kinerja Karyawan Sub Bagian *Mine Operation* Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor

Kategori	Nilai	Definisi
A+ (<i>Outstanding</i>)	39 – 40	Kinerja eksepsional dan jauh melebihi harapan
		Secara Konsisten menunjukkan standar yang luar biasa disetiap persyaratan kerja
A (<i>Very Good</i>)	36 – 38	Kinerja konsisten dan melebihi harapan di setiap situasi
B (<i>Good</i>)	30 – 35	Kinerja konsisten
		Secara jelas memenuhi kebutuhan inti dari suatu pekerjaan
C (<i>Fair</i>)	20 – 29	Kinerja memuaskan
		Memenuhi persyaratan suatu pekerjaan
D (<i>Needs Improvement</i>)	10 – 19	Kinerja tidak konsisten
		Tidak selalu memenuhi persyaratan pekerjaan
E (<i>Unsatisfactory</i>)	0 - 9	Supervisi dan pelatihan dibutuhkan untuk sebagian besar area kinerja
		Kinerja tidak memuaskan

Sumber: HRD PT. Antam Tbk UBPE Pongkor 2022

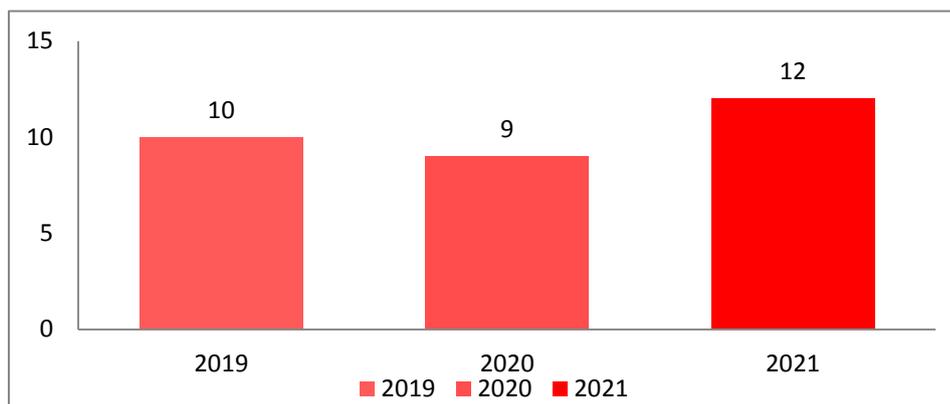
Dari tabel 1.1 dapat diketahui bahwa penilaian hasil kinerja Karyawan Sub Bagian *Mine Operation* Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor pada periode tahun 2019-2021 mengalami penurunan. Karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja A+ (*Outstanding*) pada tahun 2019 sebesar 14 orang dengan persentase turun ditahun 2020 menjadi 7 orang dan pada tahun 2021 dengan persentase naik menjadi 8 orang. Lalu untuk Karyawan yang mendapat nilai A (*Very good*) tahun 2019 sebesar 30 orang dengan persentase turun pada tahun 2020 menjadi 26 orang dan pada tahun 2021 dengan persentase turun menjadi 18 orang. kemudian Karyawan yang mendapat nilai B (*Good*) tahun 2019 sebesar 89 orang dengan persentase turun pada tahun 2020 menjadi 73 dan pada tahun 2021 dengan persentase turun menjadi 54 orang, kemudian diikuti Karyawan yang mendapat penilaian kinerja C (*Fair*) pada tahun 2019 tidak ada yang mendapatkan nilai C atau 0 orang dengan presentase naik tahun 2020 sebesar 8 orang dan tahun 2021 sebesar 19 orang dan untuk Karyawan yang mendapat kan nilai D (*Needs Improvement*) pada tahun 2019 dan 2020 tidak ada yang mendapatkan nilai tersebut atau 0 orang dengan persentase naik pada tahun 2021 menjadi 2 orang dengan persentase. Untuk nilai E (*Unsatisfactory*) tidak ada yang mendapat nilai tersebut pada tiga tahun ini atau 0 orang. Sedikitnya Karyawan yang mendapat nilai kinerja A+ dan A serta meningkatnya Karyawan yang mendapat nilai D dan E membuat PT. Antam Tbk UBPE Pongkor melakukan berbagai cara terbaik untuk meminimalisir kinerja yang di bawah rata-rata dari standar perusahaan yaitu B (*Good*). Dapat dilihat pada tabel 1.1 terdapat persentase penurunan karyawan pada 3 tahun terakhir, dari beberapa karyawan mengatakan bahwa gaji yang ditetapkan oleh perusahaan terbilang kurang dan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka terutama yang sudah mempunyai keluarga sehingga mereka memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Kemudian terdapatnya fasilitas yang kurang menurut mereka, dari hasil pengamatan saya dan wawancara ke beberapa karyawan, mereka mengatakan dari segi fasilitas seperti pada jam makan siang, mereka mendapat makanan seadanya yang diberikan oleh perusahaan sehingga menurut mereka ini kurang memuaskan.

Perusahaan dalam upaya mendapatkan kinerja yang optimal dari Karyawan maka harus dilakukan pengarahan perilaku yang baik. PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sub Bagian *Mine Operation* memiliki data keterlambatan yang dilihat dari tahun 2019 sampai 2021 dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini :

Tabel 1.3 Keterlambatan Karyawan Sub Bagian *Mine Operation* Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor periode 2019-2021

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH HARI KERJA	TIDAK HADIR	IZIN	SAKIT	TERLAMBAT
2019	133	244	4	2	8	10
2020	114	244	8	3	9	9
2021	94	245	0	4	13	12

Sumber: HRD PT. Antam Tbk UBPE Pongkor 2022



Sumber: HRD PT. Antam Tbk UBPE Pongkor 2022

Gambar 1.2 Diagram Keterlambatan Karyawan Sub Bagian *Mine Operation* Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor periode 2019-2021

Dari gambar 1.2 terlihat tingkat keterlambatan pada tahun 2019-2021 terjadi ketidakstabilan. Bisa dilihat di atas pada tahun 2019 terdapat 10 orang yang datang terlambat ke perusahaan. Kemudian pada tahun 2020 mengalami penurunan dari 10 menjadi 9 orang yang datang terlambat, dan pada tahun 2021 mengalami Kenaikan yaitu dari 9 orang menjadi 12 orang yang datang terlambat ke perusahaan.

PT. Antam Tbk UBPE Pongkor menerapkan jam masuk kerja pukul 07.30 WIB tetapi pada kenyataannya masih banyak karyawan yang datang terlambat. Dari wawancara yang dilakukan beberapa Karyawan ini mengatakan bahwa banyaknya karyawan yang umurnya sudah lebih dari 45 tahun ke atas sehingga mereka menganggap pekerjaan yang berikan ini dilakukan secara santai dan biasa saja, dan mereka tinggal menikmati masa hidupnya yang sebentar lagi akan memasuki masa pensiun. Oleh karena itu beberapa karyawan merasa bahwa kurangnya motivasi kerja sehingga kinerja Karyawan kurang efektif pada Sub Bagian *Mine Operation* PT. Antam Tbk UBPE Pongkor.

Perusahaan dan Karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika Karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan didapat oleh kedua belah pihak. Bagi Karyawan keberhasilan merupakan suatu prestasi yang diakui oleh perusahaan. PT. Antam Tbk UBPE Pongkor memiliki data Karyawan berprestasi tahun 2019-2021, sebagai berikut:

Tabel 1.4 Penghargaan Dari Perusahaan Atas Prestasi Kerja Karyawan Sub Bagian *Mine Operation* Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor tahun 2019-2021

URAIAN		TAHUN 2019	TAHUN 2020	TAHUN 2021
Penghargaan Masa Kerja	15 Tahun	-	-	-
	20 tahun	1 orang	1 orang	-
	25 tahun	33 orang	41 orang	-
	30 tahun	-	-	-
	35 tahun	-	-	-
Jumlah		34 orang	42 orang	0 orang

Sumber: HRD PT. Antam Tbk UBPE Pongkor 2022

Tabel 1.4 memperlihatkan seberapa banyak Karyawan Sub Bagian *Mine Operation* Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor pada tahun 2019-2021 yang memiliki prestasi masa kerja yang begitu baik dan di akui oleh perusahaan. Namun hal ini dirasa tidak cukup bagi perusahaan karena masih begitu banyaknya Karyawan pada Sub Bagian *Mine Operation* ini yang berjumlah 94 orang.

Untuk prestasi dalam bentuk masa kerja ini pada tahun 2019 dan tahun 2020 pada masa kerja 20 tahun terdapat 1 orang saja tetapi pada tahun 2021 mengalami penurunan tidak ada yang mendapat penghargaan pada tahun tersebut. Pada tahun 2019 pada masa kerja 25 tahun terdapat 33 orang tetapi pada tahun 2020 mengalami kenaikan menjadi 41 orang, dan pada tahun 2021 mengalami penurunan yaitu tidak ada yang mendapat prestasi masa kerja.

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 prasurvey melalui wawancara ke beberapa karyawan, berikut ini adalah daftar pertanyaan atau pernyataan yang di berikan kepada karyawan mengenai Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sub Bagian *Mine Operation* Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.5 Hasil Prasurvey Motivasi Kerja Karyawan Sub Bagian *Mine Operation* Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor

NO	Pertanyaan/Pernyataan	Pilihan Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa cukup dengan gaji yang saya terima.	7	13
2	Saya melihat atasan memperhatikan konflik yang terjadi pada karyawan.	9	11
3	Saya mendapatkan fasilitas terbaik dari kantor tempat saya bekerja.	9	11
4	Saya mendapatkan penghargaan dari atasan saya karena saya karyawan berprestasi.	9	11
5	Saya mendapat pengakuan atas hasil kerja saya yang baik.	8	12
6	Saya merasa atasan saya mengkomunikasikan langsung dalam hal program kerja.	9	11
TOTAL		20 orang	

Sumber : Data Primer di olah, 2023

Dari hasil prasurvey pada tabel 1.5 menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan menurun, dari daftar pertanyaan atau pernyataan yang dicantumkan sebagian besar karyawan banyak yang menjawab tidak. Pada pilihan pertama

dengan pernyataan Balas Jasa dengan jumlah total jawaban yang dominan ke jawaban tidak, banyak karyawan yang mengatakan gaji yang di peroleh kurang memenuhi kebutuhan hidup karena sebagian karyawannya yang sudah berkeluarga dengan gaji tersebut bisa dikatakan kurang. Pada pilihan kedua dengan pernyataan Kondisi Kerja dengan jumlah total jawaban yang dominan ke jawaban tidak, bahwa atasan kurang memperhatikan konflik yang terjadi antara karyawan karena harus fokus dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pada pilihan ketiga dengan pernyataan Fasilitas Kerja dengan jumlah total jawaban yang dominan ke jawaban tidak, karena karyawan kurang mendapatkan fasilitas terbaik dari kantor tempatnya bekerja. Pada pilihan ke empat dengan pernyataan Prestasi Kerja yang dominan ke jawaban tidak, kurangnya penghargaan yang diberikan kepada karyawan terbaik, sehingga karyawan kurang termotivasi untuk menjadi yang terbaik. Pada pilihan ke lima dengan pernyataan Pengakuan dari Atasan dengan jumlah total jawaban yang dominan ke jawaban tidak, karyawan merasa kurang diakui atas hasil kerjanya sehingga suasana pada saat bekerja tidak ada gairah motivasi. Pada pilihan ke enam dengan pernyataan Pekerjaan Itu Sendiri dengan jumlah jawaban total jawaban yang dominan ke jawaban tidak, ada beberapa karyawan yang merasa bahwa atasan kurang dalam mengkomunikasikan langsung dalam hal program kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANTAM Tbk UBPE PONGKOR (SUB BAGIAN MINE OPERATION).”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Dengan demikian penulis mengidentifikasi masalah mengenai Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*). yaitu:

1. Hasil penilaian kinerja Karyawan Sub Bagian *Mine Operation* Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor mengalami penurunan.
2. Tingkat absensi dan keterlambatan kerja Karyawan Sub Bagian *Mine Operation* Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor mengalami fluktuasi atau naik turun.
3. Tingkat Karyawan berprestasi pada masa kerja Sub Bagian *Mine Operation* Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor mengalami penurunan dan masih belum memuaskan bagi perusahaan.
4. Dari hasil prasurvey yang dipaparkan di pendahuluan karyawan lebih banyak mengatakan tidak dari pada iya pada prasurvey Motivasi Kerja.

1.2.2. Perumusan masalah

Berdasarkan uraian di atas, dapat di rumuskan pokok permasalahan yang menjadi fokus penelitian, yaitu :

1. Bagaimana motivasi kerja Karyawan Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor?
2. Bagaimana kinerja Karyawan Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor?
3. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja Karyawan Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud penelitian

Maksud dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui keterkaitan/hubungan diantara variabel-variabel penelitian yaitu variabel motivasi dan variabel kinerja, serta menyimpulkan hasil penelitian, dan memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin peneliti capai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja Karyawan Sub Bagian *Mine Operation* Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja Karyawan Sub Bagian *Mine Operation* Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor.
3. Untuk mengetahui Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sub Bagian *Mine Operation* Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor.

1.4 Kegunaan penelitian

Penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1. Kegunaan praktis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan informasi atau masukan-masukan yang berharga bagi Sub Bagian *Mine Operation* Pada PT. Antam UBPE Pongkor, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan dan mengembangkan kebijaksanaan yang berhubungan dengan usaha meningkatkan kualitas 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 Jurusan Manajemen khususnya Konsentrasi Manajemen Sumber daya Manusia Di Universitas Pakuan Bogor.
2. Dapat disarankan sebagai referensi atau bahan informasi bagi pihak yang berkepentingan dalam melaksanakan penelitian-penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Terdapat berbagai pendapat tentang pengertian manajemen, walaupun pada dasarnya mempunyai pendapat tentang pengertian manajemen, walaupun pada dasarnya mempunyai makna yang kurang lebih sama.

Menurut Amstrong (2014). *“Human resource management (HRM) is a comprehensive and coherent approach to the employment and development of people. HRM can be regarded as a philosophy about how people should be managed, which is underpinned by a number of theories relating to the behaviour of people and organizations.”*

Menurut Dessler (2018). *“Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.”*

Menurut Mangkunegara (2022). *”Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”*

Menurut Hasibuan, (2021). *“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, Karyawan, dan masyarakat.”*

Menurut Sutrisno (2020). *“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia itu harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya”*

Menurut Afandi (2018). *“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen itu sendiri. Manajemen adalah suatu proses yang khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.”*

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting

tersebut dengan cara memberikan intensif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada (Widodo, 2015)

Dari pengertian menurut para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau seni yang mempelajari dan mengelola hubungan dan peranan tenaga kerja dalam suatu perusahaan dan juga memahami makna kata “Manajemen” itu sendiri yang tujuannya untuk mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi perusahaan.

2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Marwansyah (2020) fungsi-fungsi tersebut adalah perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembang SDM, kompensasi keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, penelitian sumber daya manusia. Penjelasan spesifik dalam setiap fungsi tersebut meliputi :

1. Perencanaan sumber daya manusia : mengkaji kebutuhan SDM untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi yang dibutuhkan;
2. Rekrutmen dan seleksi : proses penarikan perhatian sejumlah calon Karyawan potensial dan pemilihan orang-orang dari sekumpulan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan;
3. Pengembangan SDM : Untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui pelatihan pendidikan dan pengembangan;
4. Kompensasi : semua iimbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya;
5. Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja;
6. Hubungan Industrial : sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja, buruh dan pemerintah;
7. Penelitian Sumber Daya manusia : studi sistematis tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan organisasi.

2.2.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Menurut sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan Karyawan cakap dapat dipercaya;
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia kontribusi, kemampuan dan kecakapan mereka;

3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi: prosedur perekrutan dan seleksi “yang teiliti”, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait “kebutuhan bisnis”;
4. Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa Karyawan adalah pihak terkait dalam organisasi bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama;
5. Menciptakan iklim, dimana hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan Karyawan;
6. Mengembangkan lingkungan, dimana kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang;
7. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadaptasikan kebutuhan pihak terkait (pemilik, lembaga atau wakil pemerintah, manajemen, Karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat);
8. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai;
9. Mengelola Karyawan yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi;
10. Memastikan bahwa kesamaan kesempatan tersedia untuk semua;
11. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola Karyawan yang didasarkan pada perhatian untuk Karyawan, keadilan, dan transportasi;
12. Memperhatikan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental Karyawan.

Menurut Edy Sutrisno (2020), tujuan MSDM meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal;
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur MSDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya;
3. Membantu dalam mengembangkan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM;
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya;

5. Menangani berbagai krisis dan kondisi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya;
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi;
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.2. Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Saat ini dalam konteks dunia kerja setiap mereka yang memulai kerja diharuskan selalu mengisi perjalanan rutinitasnya dengan penuh motivasi, karena motivasi tersebut mendorong timbulnya semangat kerja yang maksimal. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Menurut Sutrisno (2020) “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.”

Menurut Armstrong (2014) *“Motivation is the strength and direction of behaviour and the factors that influence people to behave in certain ways. People are motivated when they expect that a course of action is likely to lead to the attainment of a goal and a valued reward – one that satisfies their needs and wants.”*

Menurut Robbins dan Judge (2013) *.” Motivation as the processes that account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal. While general motivation is concerned with effort toward any goal, we’ll narrow the focus to organizational goals in order to reflect our singular interest in work-related behavior.*

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, 2020).

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018)

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal maupun eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja (Sedarmayanti, 2017)

Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*), perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Membangkitkan berkaitan dengan dorongan atau energi dibelakang tindakan. Motivasi juga berkepentingan dengan pilihan yang dilakukan orang dan arah perilaku mereka. Sedang perilaku menaga atau memelihara berapa lama orang akan terus berusaha untuk mencapai tujuan (Wibowo, 2016)

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 sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula (Siagian, 2015).

Dari pengertian-pengertian di atas, penulis dapat mengetahui bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau penggerak hati yang membuat sikap dan perilaku seseorang untuk melakukan dan melaksanakan pekerjaan dengan semaksimal mungkin untuk menjadi lebih baik dan giat untuk mendapat keberhasilan dan mencapai tujuan sesuai yang di inginkan.

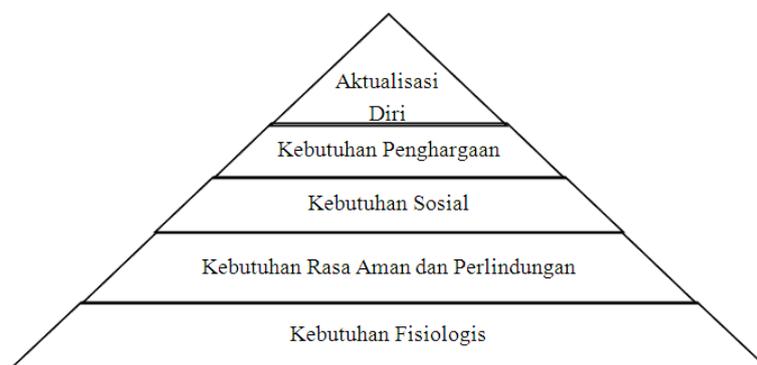
2.3.2. Teori-Teori Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2014) teori Motivasi sebagai berikut:

1. Teori Kebutuhan Maslow

Teori kebutuhan Maslow sudah lama di kenal sebagai teori yang sangat realistis untuk di terapkan. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul "*Motivation and Personality*". Banyak kalangan akademis dan praktisi bisnis yang menempatkan konsep ini dalam melihat pengaruh motivasi yang di bangun secara strategis.

Dalam konsep Motivasi Maslow bahwa manusia tersebut memiliki 5 (lima) tingkat kebutuhan, dimana setiap tingkatan yang di bawahnya dan seterusnya. Adapun tiap tingkatan atau hierarki dari kebutuhan menurut teori Abraham H. Maslow adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Teori Kebutuhan
Menurut Teori Abraham H. Maslow Fahmi (2014)

- a. *Physiological needs*
Physiological needs (kebutuhan fisiologis) adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan 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 terpuhinya rasa keamanan. Kebutuhan rasa aman dapat terpenuhi dalam berbagai bentuk seperti :
- 1) Karyawan yang bekerja mampu untuk menyisihkan 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. *Social needs*
Social 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 menghargainya 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 terapkan dalam bentuk pekerjaan yang 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.

2. Teori Herzberg

a. *Motivation factors*

Pada motivasi ini ada yang harus diingat dan dimengerti. 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, kemajuan dalam karir dan pengakuan dari orang lain.

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.

- a. Kebutuhan akan prestasi;
- b. Kebutuhan akan afiliasi;
- c. Kebutuhan akan kekuasaan.

4. Teori X dan Y 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 kategori, yaitu :

- a. Tipe manusia dengan posisi teori X adalah cenderung memiliki motivasi rendah dan malas dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya;
- b. 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:

1. Teori Abraham H. Maslow
 - a. Kebutuhan Fisiologikal, seperti sandang, pangan, dan papan;
 - b. Kebutuhan Keamanan, tidak hanya dalam bentuk fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual;
 - c. Kebutuhan Sosial, kebutuhan untuk menyatu dengan kelompok;
 - d. Kebutuhan Prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status;
 - e. 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 dihadapannya 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 dalam kehidupan kekaryanya.

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:

- a. Seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau
- b. Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

5. Teori Harapan

Viktor 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 bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan 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 perilakunya pun ditentukan seseorang ditentukan pula berbagai konsekuensi eksternal dari perilaku dan tindakannya. Artinya berbagai faktor dari luar diri seseorang turut berperan berperan sebagai penentu dan bahkan pengubah perilaku. Dalam hal ini berlakulah apa yang dikenal dengan “hukum pengaruh” yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengurangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mempunyai konsekuensi 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 ilmuwan terus-menerus berusaha mencari dan menemukan sistem motivasi terbaik, dalam arti menggabung 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. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung;
3. Organisasi tempat kerja;
4. Situasi lingkungan pada umumnya;
5. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerepannya.

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

Menurut priansa (2020) mengemukakan teori-teori motivasi sebagai berikut:

1. Hirerarki Teori Kebutuhan (Hierarchical Of Needs Theory)
 - a. Kebutuhan fisiologis;
 - b. Kebutuhan rasa aman;
 - c. Kebutuhan sosial;
 - d. Kebutuhan akan harga diri;
 - e. 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 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 Herzberg (Teori Dua Faktor)

Teori yang dikembangkan 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 empat macam mekanisme motivasi motivasional, yaitu:

 - a. Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian;
 - b. Tujuan-tujuan mengatur upaya;
 - c. Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi;
 - d. Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.
7. Teori Viktor 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 mengarahkan kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dari jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, 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:
 - a. Tipe manusia dengan posisi teori X adalah cenderung memiliki motivasi rendah dan malas dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya;
 - b. 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 :
 - 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 Alderfer dikenal dengan akonim "ERG"
4. Teori Herzberg, Teori yang dikembangkan dikenal dengan model Dua Faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene*.

5. Teori Keadilan, bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima.
6. Teori Penetapan Tujuan mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional.
7. Teori Harapan, merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tingkatan akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya.
8. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku, menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya.
9. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi, Menurut model ini, motivasi seorang Karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Menurut Mangkunegara (2022) teori-teori motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Teori Kebutuhan
Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:
 - a. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksuan, kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar;
 - b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup;
 - c. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai;
 - d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai orang lain;
 - e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.
2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer.
Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:
 - a. *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi Karyawan, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefit*;

- b. *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja;
 - c. *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan Karyawan.
3. Teori *Insting*
- Teori motivasi *Insting* timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang *intelligent* merupakan *refleks* dan *Instingtif* yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.
- Berdasarkan teori Darwin, selanjutnya William James, Sigmund Freud, dan McDougall mengembangkan teori Insting dan menjadikan Insting sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Teori Freud menempatkan motivasi pada Insting agresif dan seksual. McDougall menyusun daftar Insting yang berhubungan dengan semua tingkah laku: terbang, rasa jijik, rasa ingin tahu, kesukaan berkelahi, rasa rendah diri, menyatakan diri, kelahiran, reproduksi, lapar, berkelompok, ketamakan, dan membangun.
4. Teori *Drive*
- Konsep *Drive* menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1908, Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata *Drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari hasil ketidakseimbangan atau tekanan.
5. Teori lapangan
- Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku atau motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang Karyawan ketimbang *Insting* atau *habit*. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seseorang Karyawan dengan lingkungannya.

2.3.3. Tujuan Motivasi Kerja

Berkaitan dengan bahasan tentang tujuan motivasi kerja ini, berikut ini dikemukakan pendapat seorang ahli dalam bidang manajemen. Hasibuan (2021) mengemukakan sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja Karyawan;
2. Meningkatkan produktifitas kerja Karyawan;
3. Mempertahankan kestabilan Karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan Karyawan;
4. Mengefektifkan pengadaan Karyawan;
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitan 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.

Menurut Afandi (2018) Tujuan Motivasi kerja sebagai berikut ini :

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

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

1. Mendorong gairah dan semangat kerja Karyawan;
2. Meningkatkan produktifitas kerja Karyawan;
3. Mempertahankan kestabilan Karyawan perusahaan;
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan;
5. Mengefektifkan pengadaan Karyawan;
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik;
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi Karyawan;
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan Karyawan;
9. Memiliki rasa tanggung jawab Karyawan terhadap tugas-tugasnya;
10. Menigkatkan 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 di perlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya.

2.3.4. 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 dimana seseorang bergabung;
3. Organisasi tempat berkerja;
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 (2020) anatara 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 Afandi (2018) indikator motivasi kerja dibagi dalam dua dimensi dan enam indikator antara lain sebagai berikut :

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi. Indikator:
 - 1) Balas jasa;
 - 2) Kondisi kerja;
 - 3) Fasilitas kerja.

2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator:

- 1) Prestasi kerja;
- 2) Pegakuan dari atasan;
- 3) Pekerjaan itu sendiri.

Menurut McClelland dalam Malayu S.P Hasibuan (2021), indikator motivasi meliputi:

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

Berdasarkan uraian di atas, motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong 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 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 Brumbach dalam Armstrong (2014).”*Performance means both behaviours and results. Behaviours emanate from the performer and transform performance from abstraction to action.*”

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

Menurut Mathis dan Jakson dalam Priansa (2020). “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh Karyawan dalam mengemban pekerjaannya”

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *Job Performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa, 2020).

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 seseorang Karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2022).

Kinerja adalah pencapaian/ prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya) (Marwansyah, 2020). Menurut Levinson dalam Marwansyah (2020) kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

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

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnely dalam Priansa (2020) 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, meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi;
3. Faktor Organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan
Secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (Intelligent Quotient) dan kemampuan reality (Knowlwge+Skill). Artinya, Karyawan 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 Karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Sikap mental itu sendiri merupakan kondisi mental yang mendorong diri Karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Menurut Kasmir (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian
Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula.
2. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
3. Rancangan Kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara benar dan tepat
4. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi Kerja
Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misal dari perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan
Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya Kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya Organisasi
Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum harus dipatuhi oleh anggota suatu perusahaan atau organisasi.
9. Kepuasan Kerja

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

10. Lingkungan Kerja
Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, sarana dan prasarana, serta hubungan dengan sesama rekan kerja.
11. Loyalitas
Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen
Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan-peraturan dalam bekerja.
13. Disiplin Kerja
Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Afandi (2018) Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja;
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya;
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku;
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang Karyawan;
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan;
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja Karyawan yang kreatif;
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan Karyawan dalam bekerja;
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua Karyawan ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

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

1. Kualitas dan kemampuan Karyawan, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik Karyawan;
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan Karyawan (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 banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja tetapi ada salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yang dominan yaitu faktor motivasi, yang dimana kondisi menggerakkan diri Karyawan 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)

Penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang Karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga Karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat (Afandi, 2018).

Pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan Karyawan dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja Karyawan (Amstrong dalam Priansa, 2020).

Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Istilah penilaian kinerja dan evaluasi kinerja dapat digunakan secara bergantian/bersamaan karena mempunyai maksud yang sama. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar maka akan bermanfaat bagi Karyawan, manajer bagian/divisi SDM, dan bagi perusahaan (Sedarmayanti, 2017).

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

2.3.4. 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 budaya 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 bahkan akhir yang meragukan;
7. Mendapat 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 :

1. Mengelola operasi organisasi 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 umpan balik bagi Karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka;
4. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

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

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 fungsi dari strategi kompetitif.

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah sebagai dasar perencanaan bidang ke karyawanan sebagai dasar pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan wewenang seperti: promosi,

tranfer dan pemberhentian serta untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan guna memperbaiki kinerja.

2.3.5. Indikator Kinerja

Robbins (2016) terdapat 5 indikator dalam proses penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1. **Kualitas**
Kualitas kerja sendiri ditaksir melalui kesan para karyawan kepada kualitas dari pekerjaan dimana telah diciptakan serta kepaduan tugas yang berkorelasi dengan kemampuan serta keterampilan para karyawan. Selanjutnya, kualitas pekerjaan sendiri berkorelasi terhadap berbagai pertimbangan, yakni kerapian, presisi, ketelitian, dan kelengkapan saat menjalankan berbagai tugas didalam suatu organisasi.
2. **Kuantitas**
Kuantitas sendiri ialah besaran yang diciptakan serta ditetapkan ke dalam beragam istilah, yakni jumlah siklus unit aktivitas yang telah dirampungkan. Seusai dengan hal yang telah dipaparkan, mampu digunakan sebagai sebuah landasan terkait tingkat kecepatan para karyawan mampu merampungkan beban dari pekerjaan mereka yang bernilai tinggi dengan maksud menumbuhkan produktivitas kerja diri mereka.
3. **Ketepatan Waktu**
Berkorelasi dengan implementasi kegiatan yang mana tepat dengan tenggatnya. Selanjutnya, ketepatan waktu sendiri berkorelasi dengan cocok atau tidaknya tenggat waktu perampungan pada pekerjaan berdasarkan sasaran dan target tenggat waktu sebelumnya telah ditentukan.
4. **Efektivitas**
Yang mana level pemanfaatan sumber daya sari suatu organisasi (uang, tenaga, bahan baku, teknologi) dioptimalkan dalam rangka menumbuhkan keuntungan serta kerugian pada tiap unit berdasarkan pemanfaatan sumber daya.
5. **Kemandirian**
Yang mana level kapabilitas dari individu karyawan dimana nantinya mampu melaksanakan fungsi kerjanya sendiri.

Menurut Afandi (2018) terdapat dimensi dan indikator pada kinerja antara lain sebagai berikut:

- a. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 1. Kuantitas hasil kerja;
 2. Kualitas kerja;
 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
- b. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:

1. Disiplin kerja;
 2. Inisiatif;
 3. Ketelitian.
- c. Sifat pribadi yang terdiri dari indikator yaitu:
1. Kepemimpinan;
 2. Kejujuran;
 3. Kreativitas..

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

1. Prestasi kerja, hasil kerja Karyawan dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja;
2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh Karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bias dalam bentuk kerjasama, komunikatif, insentif, dan lain-lain;
3. Perilaku, sikap dan tingkah laku Karyawan yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin;
4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan 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 keterampilan 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.

Menurut Mangkunegara (2022) terdapat 4 (empat) indikator kinerja meliputi:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing – masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang berikan perusahaan.

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 seseuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.4. Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANTAM Tbk UBPE PONGKOR (SUB BAGIAN *MINE OPERATION*).

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator dan Metode analisis	Hasil dan Penelitian	Publikasi
1	M.Shova Nugraha (2018) Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada CV. ZENMAS BOGOR	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (X) 1. Upah/Gaji; 2. Pemberian Insentif;. 3. Mempertahankan Harga Diri; 4. Memenuhi Kebutuhan Rohani; 5. Menimbulkan rasa aman dimasa depan; 6. Menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai. Kinerja (Y) 1. Kualitas; 2. Kuantitas; 3. Ketepatan Waktu; 4. Efektivitas. 5. Kemandirian 6. komitmen Kerja	Hasil analisis koefisien diperoleh nilai $r = 0,613$. Nilai tersebut menunjukkan hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan CV. ZENMAS BOGOR tinggi. Hasil analisis koefisien determinasi sebesar 37,57%. Hal ini menunjukkan bahwa 43,83% hubungan motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel kinerja karyawan sisanya 62,43% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hasil uji hipotesis diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,88 > 1,617$) yang berarti bahwa	Skripsi Universitas Pakuan

			Meode Analisis : Product Moment	Ho ditolak atau Ha diterima. Dengan kata lain terdapat hubungan nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada CV. ZENMAS BOGOR	
2	Muhammad Raka Herdiansyah (2022) Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Guna Senaputra Sejahtera	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (X) 1. Kebutuhan fisiologis; 2. Kebutuhan rasa aman; 3. Kebutuhan sosial; 4. Kebutuhan penghargaan; 5. Kebutuhan aktualisasi diri. Kinerja (Y) 1. Kualitas; 2. Kuantitas; 3. pelaksanaan tugas; 4. Tanggung jawab. Meode Analisis : Rank Spearman	Berdasarkan analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh nilai r sebesar 0,760 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Guna Senaputra Sejahtera dengan keamatan hubungan berada pada interval ke-4 (0,060-0,799) menunjukkan bahwa tingkat hubungan adalah kuat. Sedangkan hasil analisis determinasi diperoleh nilai KD = 57,76% yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 57,76% sedangkan sisanya sebesar 43,34% dipengaruhi oleh faktor lain diluar motivasi kerja. Pada uji hipotesis korelasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 8,268 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,67591 yang menunjukkan bahwa $8,268 \geq 1,67591$ artinya tolak H_0 terima H_a .	Skripsi Universitas Pakuan
3	Anita Sapitri (2022) Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (X): 1. Balas Jasa; 2. Kondisi Kerja; 3. Fasilitas	Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui koefisien korelasi atau R sebesar 0,499 yang	eJournal.bs i.ac.id (e-ISSN 2550-0791)

	Karyawan Pada PT. COLOMBUS SIMPANG MANGGA KOTA JAMBI		<p>Kerja; 4. Prestasi Kerja; 5. Pengakuan Dari Atasan; 6. Pekerjaan itu sendiri.</p> <p>Kinerja (Y) 1. Target; 2. Kualitas; 3. Penyelesaian Waktu; 4. Taat Asas.</p>	berarti hubungan motivasi kerja dengan kinerja Karyawan adalah cukup kuat. Sedangkan koefisien determinasi atau R sebesar 0,249 artinya kontribusi atau motivasi kerja terhadap kinerja PT. COLOMBUS SIMPANG MANGGA KOTA JAMBI sebesar 24,9% sisanya sebesar 75,1% disumbangkan oleh faktor lain.	
4	Helmi Novitasari Pratiwi (2018) Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Arfindo Bersinar	<p>Motivasi Kerja (X)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Motivasi (X) 1. Kompensasi/gaji; 2. Pengakuan;. 3. Tanggung Jawab; 4. Pengawasan.</p> <p>Kinerja (Y) 1. Target; 2. Kualitas; 3. Waktu; 4. Taat asas.</p> <p>Meode Analisis : Rank Spearman</p>	Menyatakan bahwa jenis penelitian ini adalah verifikatif. Metode penelitian digunakan explanatory survet, teknik penelitiannya menggunakan statistik serta metode analisis korelasi rank spearman, koefisien determinasi dan uji hipotesis koefisien korelasi. Berdasarkan hasil penelitian hasil nilai $r = 0,697$ dan keofisien determinasi sebesar 6,81% menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja	Jurnal tersedia di : ISSN (online) 2577 - 2881
5	Patu Rohman (2019) Hubungan Motivasi kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Samudra Utama Narapati (SUN) Tangerang	<p>Motivasi Kerja (X)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Motivasi Kerja (X): 1.Kompensasi atau gaji; 2.Kondisi Kerja ; 3.Pengawasan; 4. Pengakuan; 5. Bertanggung jawab; 6. Pekerjaan itu sendiri;</p>	Hasil anlisis koefisien korelasi diperoleh $r = 0,619$, artinya hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Samudra Utama Narapati (SUN) Tangerang menunjukkan	Skripsi Universitas Pakuan

			7. mengalami peningkatan Kinerja (Y): 1. Target; 2. Kualitas; 3. Waktu; 4. Taat asas .	hubungan yang kuat dan positif. Hasil analisis koefisien determinasi $KD = 38,31\%$ artinya motivasi dapat memberikan kontribusi sebesar $38,3\%$ terhadap kinerja karyawan. hasil uji hipotesis koefisien Korelasi di peroleh $t_{hitung} (6,5785) > t_{tabel} (1,66571)$ maka H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT Samudra Utama Narapati (SUN) Tangerang.	
--	--	--	--	---	--

2.5. Kerangka Pemikiran

Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong untuk melakukan aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, mengerahkan, menggerakkan potensi seseorang. Menurut Robbins dalam Priansa (2020) 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 keterkaitan kamu terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.

Apabila motivasi kerjanya tinggi maka dan kinerja yang berikan oleh Karyawan juga baik maka terdapat hubungan yang baik antara motivasi kerja dengan kinerja Karyawannya. 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 sarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula (Siagian, 2015).

Menurut Afandi (2018) indikator motivasi kerja dibagi dalam dua dimensi dan enam indikator antara lain sebagai berikut :

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi. Indikator:
 - 1) Balas jasa;
 - 2) Kondisi kerja;
 - 3) Fasilitas kerja.

2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator:

- 1) Prestasi kerja;
- 2) Pengakuan dari atasan;
- 3) Pekerjaan itu sendiri.

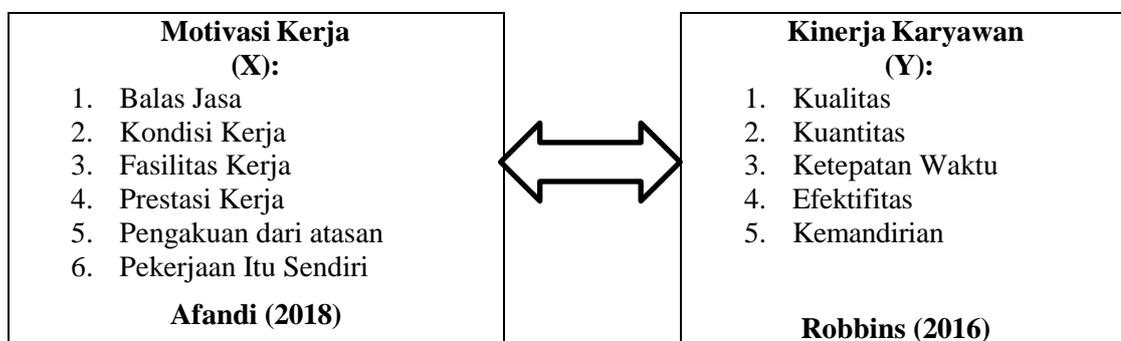
Apabila perusahaan memberikan dan memenuhi motivasi Karyawan, maka kinerja Karyawan pun akan meningkat karena Karyawan merasa diperlakukan oleh perusahaan. Namun jika terjadi sebaliknya, perusahaan tidak memberikan dan memenuhi motivasi Karyawan, maka kinerja Karyawan akan menurun. Menurut Robbins (2016) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Robbins (2016) terdapat 5 indikator dalam proses penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas;
2. Kuantitas;
3. Ketepatan Waktu;
4. Efektivitas;
5. Kemandirian.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu dengan kategori memiliki variabel penelitian yang sama, alat analisis dan indikator yang digunakan hampir sama. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh M. Shofa Nugraha (2018), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada kategori kuat pada CV. ZENMAS BOGOR. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Muhammad Raka Herdiansyah (2022), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada kategori Kuat pada PT Guna Senaputra Sejahtera.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merumuskan Konstelasi penelitian yang bertujuan untuk mempermudah proses penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.2 Konsteleasi Penelitian

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2015). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan oleh teori yang relevan, belum didasarkan oleh fakta-fakta yang empiris. Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis : Diduga bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian verifikatif bersifat *explanatory survey*. Dengan mengumpulkan data-data serta informasi untuk menguji suatu teori secara mendalam dan menjelaskan mengenai hubungan motivasi dengan kinerja Karyawan Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor.

3.2. Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi penelitian

Objek penelitian yang penulis teliti adalah motivasi kerja (X) yaitu: Balas jasa, Kondisi kerja, Fasilitas kerja, Prestasi kerja, Pegakuan dari atasan, Pekerjaan itu sendiri. Serta kinerja Karyawan (Y) yaitu: Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan Tugas, dan Tanggung Jawab, yang dilakukan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor pada Sub Bagian *Mine Operation*.

Penelitian ini menggunakan unit analisis yang akan dilakukan adalah *Individual*, maksud dari *individual* yang diteliti adalah suatu individu/orang, sehingga data adalah mengenai atau berasal dari (respon) setiap individu yang merupakan Karyawan Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor yang berjumlah 94 orang.

Penulis melakukan penelitian pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor yang berlokasi di Bantar Karet, Nanggung, Bogor, Jawa barat 16650.

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 menurut Sugiyono (2016) adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar, data kualitatif juga yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dengan para Karyawan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak manajemen perusahaan Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor.
2. Data kuantitatif menurut Sugiyono (2018) adalah metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan. Data kuantitatif diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kualitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan ke dalam kuesioner tersebut.

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 pihak HRD, hasil Observasi dan memberikan Kuesioner berupa sejumlah pertanyaan kepada Karyawan Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor.

2. Data Sekunder

Dalam hal ini data sekunder didapatkan dengan cara mengumpulkan data dari buku referensi, internet, jurnal, dan data-data yang tersedia pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (X) Afandi (2018)	Balas Jasa	Saya puas dengan imbalan atas jasa yang saya berikan kepada perusahaan	Ordinal
		Tingkat kebutuhan saya terpenuhi karena bekerja pada perusahaan	Ordinal
		Tingkat kepuasan karyawan dengan gaji/upah yang didapat	Ordinal
	Kondisi Kerja	Tingkat hubungan sesama rekan kerja dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan	Ordinal
		Tingkat kenyamanan berhubungan antara karyawan dengan atasan	Ordinal
		Saya nyaman bekerja dikantor dengan fasilitas yang tersedia	Ordinal
	Fasilitas Kerja	Tingkat keamanan yang diberikan oleh perusahaan sudah terjamin	Ordinal
		Tingkat fasilitas yang diberikan perusahaan sudah yang terbaik	Ordinal
		Tingkat meminimalkan risiko dan kecelakaan dimasa mendatang	Ordinal
	Prestasi Kerja	Tingkat perusahaan memberikan karyawan reward atas kerja yang dilakukan	Ordinal
		Tingkat komitmen atas apa yang dibebankan oleh perusahaan	Ordinal
	Pengakuan dari atasan	Tingkat pengakuan atasan yang diberikan kepada bawahan atas pekerjaan	Ordinal
Tingkat dukungan dari atasan kepada bawahan mengenai pekerjaan yang diberikan		Ordinal	

		Tingkat kemampuan atasan untuk menghargai dan menerima pendapat dari bawahan	Ordinal
	Pekerjaan itu sendiri	Tingkat kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab yang berikan oleh perusahaan	Ordinal
		Tingkat mengembangkan kemampuan karyawan dalam bekerja	Ordinal
		Tingkat kemampuan berkomunikasi antara atasan dan bawahan	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y) Robbins (2016)	Kualitas	Tingkat meminimalkan kesalahan dalam bekerja	Ordinal
		Tingkat mengutamakan standar mutu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Tingkat dimana karyawan mengutamakan hasil daripada formalitas proses	Ordinal
	Kuantitas	Tingkat keberhasilan karyawan dalam mencapai target	Ordinal
		Tingkat dimana karyawan memberikan kontribusi yang maksimal	Ordinal
	Ketepatan Waktu	Tingkat kehadiran tepat waktu pada hari kerja	Ordinal
		Tingkat tanggung jawab dalam dalam melaksanakan pekerjaan	Ordinal
		Tingkat konsistensi waktu dalam penyelesaian pekerjaan	Ordinal
	Efektifitas	Tingkat kreatifitas karyawan dalam pekerjaan	Ordinal
		Tingkat kompetensi antar karyawan sangat tinggi	Ordinal
		Tingkat kewajiban yang diberikan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas	Ordinal
	Kemandirian	Tingkat inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Tingkat pemikiran karyawan yang mampu memilih dan melihat dari sudut pandang yang berbeda	Ordinal
		Tingkat pemahaman, wawasan dan kemandirian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal

Menurut Sugiyono (2019).” Macam-macam skala pengukuran dapat berupa, skala nominal, skala ordinar, skala interval, dan skala rasio, dari skala itu akan diperoleh data nominal, ordinal, interval, dan rasio.” Penelitian ini menggunakan skala ordinal, menurut sugiyono (2019). “skala ordinal adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat *constuct* yang di ukur.”

3.5. Metode Penarikan Sampel

Pada Penelitian ini penulis menggunakan sampel data responden pada karyawan Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor. Metode penarikan sampel *nonprobability Sampling* dengan metode *sampling* jenuh atau sensus yang merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Menurut Sugiyono (2019) bahwa *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 94 orang karyawan Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor.

Menurut Sugiyono (2019), bahwa popuasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

3.6. Metode Pengumpulan Data

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

1. Data primer,
 - Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui prosedur pengambilan sampel data sebagai berikut:
 - a. Survey
 - 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. Metode survey dibagi dua yaitu:
 - 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 pihak HRD di PT. Antam Pongkor.
 - 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 di PT. Antam Pongkor. Dari prosedur pengumpulan data kuesioner ini, peneliti menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert ini digunakan untuk mengetahui berapa banyak responden yang

menjawab setiap pertanyaan atau pernyataan dengan 5 (lima) pilihan jawaban.

Tabel 3.2 Bobot Nilai Jawaban Skala Likert Motivasi (Sikap)

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 3.3 Bobot Nilai Jawaban Skala Likert Kinerja (Perilaku)

Jawaban	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Jarang	3
Pernah	2
Tidak Pernah	1

b. Observasi

Observasi digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dengan mempunyai sifat dasar naturalistic yang berlangsung dalam konteks natural, pelakunya berpartisipasi secara wajar dalam interaksi. Observasi pada penelitian ini dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui secara langsung kegiatan yang berlangsung pada karyawan Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor.

2. Data sekunder

Penelitian digunakan untuk memperoleh data Sekunder dan landasan teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam hal ini penelitian data didapatkan melalui buku referensi, internet, jurnal dan literature lainnya yang berkaitan dengan masalah atau objek yang diteliti.

3.7. Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara masing-masing skor pertanyaan dengan skor total. Validitas adalah derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Untuk mengukur validitas pada pertanyaan yang terdapat dalm kuesioner maka dapat menggunakan rumus korelasi *product moment*. Kemudian koefisien masing-masing item dalam kuesioner dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Untuk menguji validitas menurut Sugiyono (2019) dapat dilihat rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{hitung} = koefisien validitas item yang dicari

X = Nilai yang diperoleh dari banyak dalam setiap item

Y = Nilai total yang diperoleh dari subjek seluruh item

Σx = Jumlah nilai dalam distribusi x

Σy = Jumlah nilai dalam distribusi y

n = Jumlah responden

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dinyatakan tidak valid.

Kuesioner dapat berfungsi sebagai instrumen pengukuran data-data yang akurat dan terpercaya. Metode yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah Correctes Item. Total corrected untuk mengetahui apakah tiap-tiap item valid atau tidak. Penulis menggunakan bantuan program SPSS 26 untuk mencari r_{tabel} dengan $n = 30$, digunakan tingkat signifikansi 5% dengan $df = n - 2$, sehingga nilai r_{tabel} dapat diketahui sebesar 0,361.

1. Uji validitas variabel motivasi kerja dilakukan terhadap 6 indikator yang dijabarkan 18 dimensi motivasi kerja dengan menggunakan perhitungan program SPSS 26, berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Pertanyaan/ Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
A. Balas Jasa					
1	Saya merasa cukup dengan gaji yang saya terima.	0,753	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Saya merasa berhak mendapatkan gaji atas jasa yang saya berikan	0,754	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Saya menerima gaji tepat waktu sesuai dengan waktu yang di tentukan	0,699	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
B. Kondisi Kerja					
4	Saya melihat atasan memperhatikan konflik yang terjadi pada karyawan.	0,623	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	Saya melihat atasan dan bawahan memiliki hubungan yang baik	0,655	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	Saya nyaman dengan suasana kantor tempat saya bekerja	0,752	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
C. Fasilitas Kerja					
7	Saya mendapatkan fasilitas terbaik dari kantor tempat saya bekerja.	0,795	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	Saya menggunakan fasilitas yang disediakan dengan baik	0,758	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	Saya merasa fasilitas di ruangan saya tidak berfungsi sehingga menghambat pekerjaan saya	0,743	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
D. Prestasi Kerja					
10	Saya mendapatkan penghargaan dari atasan saya karena saya karyawan berprestasi.	0,754	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

11	Saya melihat atasan memberikan penghargaan berupa barang kepada karyawan	0,758	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	Saya termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan kesempatan untuk naik jabatan	0,710	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
E. Pengakuan dari atasan					
13	Saya mendapat pengakuan atas hasil kerja saya yang baik.	0,645	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	Saya merasa pendapat saya di hargai oleh atasan	0,710	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	Saya mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan	0,754	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
F. Pekerjaan Itu sendiri					
16	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya secara profesional	0,662	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
17	Saya merasa dipercaya untuk ikut dalam kegiatan penting terkait dengan pekerjaan	0,777	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
18	Saya merasa atasan saya mengkomunikasikan langsung dalam hal program kerja.	0,776	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 3.4 hasil uji validitas motivasi kerja, dengan kriteria rtabel 0,361 seluruh motivasi kerja yang berjumlah 18 soal hasilnya Valid.

- Uji validitas variabel kinerja karyawan dilakukan terhadap 5 indikator yang dijabarkan menjadi 15 soal kinerja karyawan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 26 berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan/pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	keterangan	Kesimpulan
A. Kualitas					
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik	0,644	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan	0,755	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	Karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat dalam melaksanakan tugas	0,593	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
B. Kuantitas					
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0,461	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	0,618	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan dengan target yang telah ditentukan	0,694	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
C. Ketepatan Waktu					
7	Karyawan merasa selalu masuk	0,471	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

	dan pulang kerja tepat pada waktunya				
8	Karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin	0,667	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	Karyawan selalu memaksimalkan waktu kerja ditempat kerja	0,512	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
D. Efektivitas					
10	Karyawan memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal yang berguna bagi pekerjaan	0,725	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	Kemampuan karyawan melebihi standar yang ditetapkan	0,728	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	Karyawan berusaha dengan lebih keras dari pada karyawan lain	0,604	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
E. Kemandirian					
13	Karyawan mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan	0,700	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	Karyawan mampu memiih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain	0,708	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
15	Karyawan memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan	0,682	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2023

Berdasarkan tabel 3.5 hasil uji validitas Kinerja Karyawan, dengan kriteria rtabel 0,361 seluruh motivasi kerja yang berjumlah 15 soal hasilnya Valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas Data

Pengujian terhadap reliabilitas atau keandalan dimaksudkan untuk mengetahui kuesioner dapat memberikan ukuran yang konsisten atau tidak. Instrumen (keusioner) yang reliabel berarti mampu mengungkapkan data yang dapat dipercaya.

Menurut Sugiyono (2014), Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Rumus Alpa Cronboach merupakan rumus penulis gunakan dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, penulis menggunakan koefisien reliabilitas Alpa Cronboach yaitu:

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

Keterangan :

- K = Jumlah instrumen pertanyaan
 $\sum si^2$ = Jumlah varians dalam tiap instrumen
 S_x^2 = Varians keseluruhan instrumen

Kriteria penilaian terhadap koefisien Alpha Cronbach adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas

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

1. Menguji Reliabilitas Instrumen variabel motivasi kerja dapat melalui program SPSS 26 maka di peroleh nilai Cronbach alpha, sebagai berikut:

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Motivasi Kerja	Item 1	0,945	0,941	Reliabel
	Item 2	0,945	0,941	Reliabel
	Item 3	0,945	0,942	Reliabel
	Item 4	0,945	0,944	Reliabel
	Item 5	0,945	0,943	Reliabel
	Item 6	0,945	0,941	Reliabel
	Item 7	0,945	0,941	Reliabel
	Item 8	0,945	0,941	Reliabel
	Item 9	0,945	0,942	Reliabel
	Item 10	0,945	0,941	Reliabel
	Item 11	0,945	0,941	Reliabel
	Item 12	0,945	0,942	Reliabel
	Item 13	0,945	0,943	Reliabel
	Item 14	0,945	0,942	Reliabel
	Item 15	0,945	0,941	Reliabel
	Item 16	0,945	0,943	Reliabel
	Item 17	0,945	0,941	Reliabel
	Item 18	0,945	0,941	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26

Tabel 3.8 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Item
0,945	18

Sumber: Data Output SPSS 26

Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's alpha sebesar $0,945 > 0,6$ yang artinya Instrumen variabel motivasi kerja telah reliabel.

2. Menguji Reliabilitas Instrumen variabel Kinerja karyawan dapat melalui program SPSS 26 maka di peroleh nilai Cronbach alpha, sebagai berikut:

Tabel 3.9 Uji Reliabiitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Kinerja Karyawan	Item 1	0,891	0,884	Reliabel
	Item 2	0,891	0,880	Reliabel
	Item 3	0,891	0,887	Reliabel
	Item 4	0,891	0,890	Reliabel
	Item 5	0,891	0,887	Reliabel
	Item 6	0,891	0,881	Reliabel
	Item 7	0,891	0,891	Reliabel
	Item 8	0,891	0,883	Reliabel
	Item 9	0,891	0,891	Reliabel
	Item 10	0,891	0,881	Reliabel
	Item 11	0,891	0,880	Reliabel
	Item 12	0,891	0,887	Reliabel
	Item 13	0,891	0,882	Reliabel
	Item 14	0,891	0,881	Reliabel
	Item 15	0,891	0,882	Reliabel

Sumber: Data Output SPSS 26

Tabel 3.10 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Item
0,891	15

Sumber: Data Output SPSS 26

Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's alpha sebesar $0,891 > 0,6$ yang artinya Instrumen variabel kinerja karyawan telah reliabel.

3.8. Metode Pengolahan/ Analisis Data

Dalam sebuah penelitian analisis merupakan salah satu bagian terpenting yang harus dilakukan oleh seorang peneliti untuk memperoleh kesimpulan atau hasil dari masalah yang menjadi objek penelitian. Analisis adalah tindakan mengolah data menjadi sebuah informasi sehingga hasil penelitian menjadi mudah untuk dipahami. Metode korelasi menjadi alat analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini dengan metode analisis data kuantitatif sebagai pelengkap penelitian ini berfungsi untuk mengetahui bagaimana hubungan antara dua variabel dan juga untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungan antara dua variabel tersebut.

3.8.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan Menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2015) Penyajian data lebih mudah dipahami bila

dinyatakan dengan persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relatif. Cara perhitungannya adalah:

1. Frekuensi Relatif

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

Keterangan :

FR = Frekuensi relatif

F = Frekuensi hasil tanggapan responden

$\sum F$ = Totasl frekuensi

2. Rata-rata

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

Keterangan:

\bar{x} = Frekuensi relatif

$\sum xi$ = Jumlah nilai X ke i sampai ke n

n = Jumlah

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

$$\text{Skor ideal} = \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Penelitian}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

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

Tabel 3.11 Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi hasil	Keterangan
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk/Sangat Rendah
21% - 40%	Tidak Setuju/Buruk/Rendah
41% - 60%	Kurang Setuju/Cukup/Cukup
61% - 80%	Setuju/Baik/Tinggi
81% - 100%	Sangat Setuju/Sangat Baik/Sangat Tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2015)

3.8.2. Analisis Kuantitatif

Menurut Azwar (2015) Menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian kuantitatif biasanya dipakai untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, menunjukkan hubungan antar variabel.

3.8.2.1 Analisis Korelasi Rank Spearman

Analisis korelasi Rank Spearman digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara motivasi kerja variabel X dengan kinerja karyawan variabel Y dengan menggunakan rumus menurut Sugiyono (2017)

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

Keterangan:

r_s = nilai korelasi rank spearman

n = ukuran sampel

R = ranking

d_i = selisih dari ranking ke-i

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3.12 Interpretasi Koefisien Korelasi dan Tafsirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2017)

3.8.2.2 Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Dominikus (2015), Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar Motivasi Kerja variabel X memberikan kontribusi terhadap kinerja Karyawan variabel Y. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

KD= Koefisien Determinasi

r_s = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor

PT. Aneka Tambang Unit Bisnis Pertambangan Emas Pongkor (UBPE Pongkor) memulai kegiatan eksplorasi pada tahun 1974 sampai 1978 yang dilakukan disekitar gunung limbung. Dari hasil eksplorasi tersebut ditemukan base metal dan logam-logam lainnya pada bagian hilir sungai Cikaniki, yang berada 20 km dari penambangan saat ini. Kadar emas ke tersebut sekitar 4 part per milion (ppm).

Di daerah Gunung Limbung, tempat dilakukan eksplorasi tersebut, sempat berjalan kegiatan penambangan selama 2 tahun, yaitu pada tahun 1978 sampai tahun 1980, setelah tahun 1980 kegiatan penambangan dihentikan setelah menurunnya permintaan pasar dunia akan base metal dan baru dilakukan eksplorasi lanjutan oleh Unit Geologi PT. Aneka Tambang pada tahun 1982. Metode eksplorasi pada saat itu meliputi goekimia, pemetaan regional, metode geofisika, pemetaan detail dan analisa geostatic. Pada saat ini Unit Geologi PT. Aneka Tambang, yang kini menjadi Unit Bisnis Geomin, masih melakukan kegiatan eksplorasi di daerah wilayah kerja PT. Aneka Tambang Tbk UBPE Pongkor.

Kegiatan di daerah ini dimulai pada tahun 1992 dengan melaksanakan proyek pembuatan lubang bukaan yang akan menjadi akses ke arah vein dan membangun sarana dan prasarana penunjang kegiatan pertambangan. Kegiatan ini dinamakan Proyek Pertambangan Emas, yang berlangsung hingga pertengahan tahun 1994. Bersamaan dengan dimulainya produksi, pada bulan juni 1994, Proyek Pertambangan Emas berubah nama menjadi Unit Pertambangan Emas. Produksi hinga akhir tahun 1994 di targetkan sebesar 100.000 ton. Pada tahun 1998, PT. Aneka Tambang Tbk. UBPE Pongkor telah rampung membangun pabrik pengolahan PLANT II. Setelah selesainya pabrik tersebut maka target produk bijih ditingkatkan menjadi 1.200 ton bijih perhari. Luas daerah Kuasa Pertambangan PT. Aneka Tambang Tbk. UBPE Pongkor saat itu tahun 2010 adalah 8.169 Ha.

Lokasi Daerah : Lokasi kegiatan Pertambangan PT Aneka Tambang Tbk UBPE Pongkor terletak di daerah kampung Sorongan, Desa Bantar Karet, Kecamatan Nanggung, Kabupaten Bogor, Propinsi Jawa Barat. Lokasi ini berjarak kurang lebih 54 km ke arah Barat Kota Bogor dan 110 km arah Barat Daya Kota Jakarta. Daerah ini dapat di tempuh dengan menggunakan jalan menuju sorongan beraspal dan dalam kondisi yang baik, waktu tempuh antara Bogor dengan Sorongan memerlukan waktu 2 jam.

Secara geografis lokasi kegiatan pertambangan terletak pada koordinat $6^{\circ} 39' 38,582''$ LS dan $106^{\circ} 33' 26,043''$ BT yang bertitik pada puncak Gunung Pongkor. Sedangkan batas Koordinat geografis KP Eksploitasi adalah $6^{\circ} 41' 24,31''$ LS - $6^{\circ} 45' 20,09''$ LS dan $106^{\circ} 33' 42,2''$ BT - $106^{\circ} 43' 45,5''$ BT. Batas Koordinat geografis KP Eksploitasi adalah $6^{\circ} 22' 45,3''$ LS - $6^{\circ} 48' 49,93''$ LS dan $106^{\circ} 27' 29,2''$ BT - $106^{\circ} 40' 34,1''$ BT.

4.1.2. Visi Dan Misi PT Antam

Visi merupakan suatu rangkaian kata yang didalamnya terdapat impian, cita-cita atau nilai dari suatu lembaga atau organisasi. Berikut ini visi dari PT. Antam Tbk UBPE Pongkor:

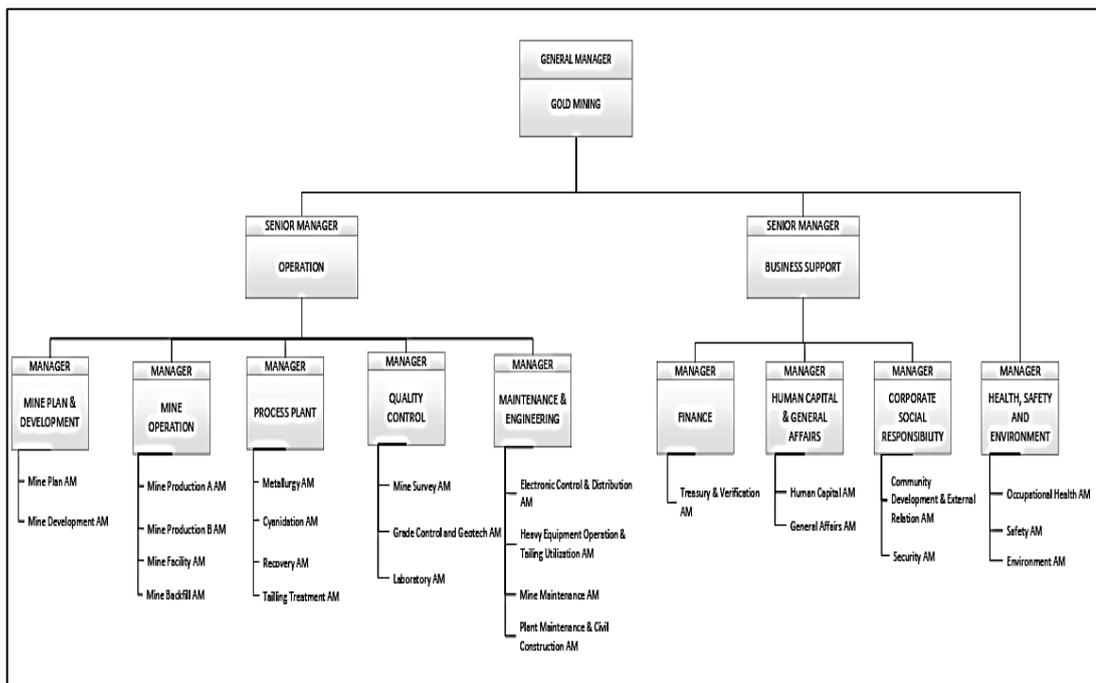
“Menjadi Korporasi global terkemuka melalui diversifikasi dan integrasi usaha berbasis Sumber Daya Alam.”

Misi adalah suatu proses atau tahapan yang seharusnya dilalui oleh suatu lembaga atau instansi atau organisasi dengan tujuan bisa mencapai visi tersebut. Berikut ini misi dari Perusahaan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor:

1. Menghasilkan produk-produk berkualitas dengan memaksimalkan nilai tambah melalui praktik-praktik industri terbaik dan operasional yang unggul
2. Mengoptimalkan sumber daya dengan mengutamakan keberlanjutan, keselamatan kerja dan kelestarian lingkungan
3. Memaksimalkan nilai perusahaan bagi pemegang saham dan pemangku kepentingan
4. Meningkatkan kompetensi dan kesejahteraan karyawan serta kemandirian ekonomi masyarakat disekitar wilayah operasi.

4.1.3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah sistem yang digunakan untuk mendefinisikan hierarki dalam sebuah organisasi dengan tujuan menetapkan cara sebuah organisasi dapat beroperasi, dan membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan di masa depan. Berikut ini struktur organisasi PT. Antam Tbk UBPE Pongkor:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Antam Tbk UBPE Pongkor

Berikut merupakan penjelasan mengenai struktur organisasi PT Antam Tbk UBPE Pongkor:

- 1) Organisasi dan Peran:
 - Unit Bisnis Pertambangan (UBP) Emas adalah suatu unit bisnis strategis yang menjadi bagian dari unsur operasi dalam organisasi perusahaan (PT ANTAM Tbk);
 - Peran UBPE Emas adalah mengelola operasional usaha pertambangan emas berdasarkan prinsip-prinsip good mining practice untuk mencapai visi, misi dan strategi korporat agar menghasilkan nilai tambah bagi pemegang saham dan stakeholder perusahaan.
- 2) Pimpinan
 - UBPE Emas dipimpin oleh *General Manager Gold Mining Business Unit*, yang selanjutnya disebut *General Manager*;
 - Untuk melaksanakan peran strategis, *General Manager* selaku pimpinan UBPE Emas dibantu oleh:
 - a. *Operation Senior Manager*; dan
 - b. *Business Support Senior Manager*.
 - Untuk melaksanakan peran yang bersifat operasional dan pengelolaan kebijakan, *General Manager* dibantu oleh *Health, Safety, and Environment Manager*;
 - Untuk melaksanakan tugasnya *Operation Senior Manager* dibantu oleh:
 - a. *Mine Planning and Development Manager*;
 - b. *Mining Operation Manager*;

- c. *Process Plant Manager*;
 - d. *Maintenance & Engineering Manager*; dan
 - e. *Quality Control Manager*.
- Untuk melaksanakan tugas *Business Support Senior Manager* dibantu oleh:
 - a. *Finance Manager*;
 - b. *Human Capital & General Affairs Manager*; dan
 - c. *Corporate Social Responsibility Manager*.
- 3) Bagan struktur organisasi dan peran utama
- Bagan struktur organisasi UBP Emas yang lengkap adalah sebagaimana tercantum dalam lampiran Keputusan ini;
 - Peran-peran utama dari Satuan Kerja dalam organisasi UBP Emas diuraikan sebagai berikut:
 - a. *General Manager* berperan menyusun strategi, kebijakan dan mengimplementasikan Rencana Kerja dan Anggaran Biaya sesuai rencana korporat melalui koordinasi, mengevaluasi kinerja organisasi, serta meningkatkan produktivitas di lingkungan organisasi UBP Emas secara berkelanjutan dalam rangka meningkatkan profit perusahaan;
 - b. *Operation Division* berperan mengelola kegiatan penambangan, pengolahan, pemeliharaan, *engineering* dan pengawasan kualitas serta mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan tersebut;
 - c. *Business Support Division* berperan mengelola kegiatan keuangan, *human capital*, pengamanan wilayah UBP Emas, kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan, hubungan eksternal, layanan kesehatan dan pelayanan umum, serta mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan tersebut;
 - d. *Mine Planning and Development Bureau* berperan dalam mengelola kegiatan perencanaan dan pengembangan tambang bijih emas;
 - e. *Mining Operation Bureau* berperan dalam melaksanakan kegiatan operasional produksi tambang bijih emas dan sarana pendukungnya;
 - f. *Process Plant Bureau* berperan mengolah bijih emas untuk dijadikan bullion, yang terdiri dari proses pengolahan tambang, *sianidasi*, *recovery* dan pengolahan limbah;
 - g. *Maintenance & Engineering Bureau* berperan mengelola kegiatan di bidang kelistrikan, operasi peralatan dan bengkel umum, pemeliharaan tambang, pemeliharaan pabrik, mengkaji teknologi yang dipakai untuk mengadakan efisiensi dalam bidang teknik serta berperan dalam mengelola pemanfaatan limbah agar dapat lebih bermanfaat;
 - h. *Quality Control Bureau* berperan dalam hal pengukuran tambang, pengawasan kadar bijih emas dan geoteknik, dan penyelenggaraan laboratorium;
 - i. *Finance Bureau* berperan dalam pengelolaan *Treasury & Verification* serta membantu dalam mengkoordinasikan kegiatan fungsi keuangan lainnya

yang tersentralisasi ke kantor pusat demi mendukung kelancaran operasional di UBP Emas;

- j. *Human Capital & General Affairs Bureau* berperan merekrut, mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku guna menunjang implementasi visi, misi dan strategi, internalisasi nilai-nilai perusahaan sesuai dengan kebutuhan bisnis, serta mengelola pelayanan umum di UBP Emas;
 - k. *Health, Safety and Environment Bureau* berperan mengelola aspek kesehatan dan keselamatan kerja serta lingkungan pertambangan di wilayah UBP Emas; dan
 - l. *Corporate Social Responsibility Manager Bureau* berperan melaksanakan pembinaan terhadap masyarakat di sekitar wilayah operasi penambangan, menjaga hubungan baik dengan *stakeholder eksternal* dan mengelola kegiatan pengamanan di lingkungan UBP Emas.
- 4) Pertanggungjawaban (jalur Komando) dan jalur koordinasi
- a. *General Manager* bertanggung jawab kepada Direksi PT ANTAM Tbk melalui Direktur Operasi dan Produksi;
 - b. *Operation Senior Manager; Business Support Senior Manager; dan Health, Safety and Environment Manager*, bertanggung jawab langsung kepada *General Manager*;
 - c. *Mine Planning and Development Manager, Mining Operation Manager, Process Plant Manager, Maintenance & Engineering Manager, dan Quality Control Manager* bertanggung jawab langsung kepada *Operation Senior Manager*;
 - d. *Finance Manager, Human Capital & General Affairs Manager, Corporate Social Responsibility Manager*, bertanggung jawab langsung kepada *Business Support Senior Manager*;
 - e. Terkait dengan *alignment* korporasi PT ANTAM Tbk, maka seluruh kebijakan dan sistem yang berlaku pada Divisi dan Bureau di UBP Emas harus dikoordinasikan dengan Divisi terkait di Kantor Pusat PT ANTAM, Tbk.

4.2. Profile Responden

Dalam Penelitian Ini, Penulis Menggunakan Kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor. Untuk mendapatkan data yang diperlukan melibatkan 94 karyawan sebagai sampel penelitian. Berikut ini adalah karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

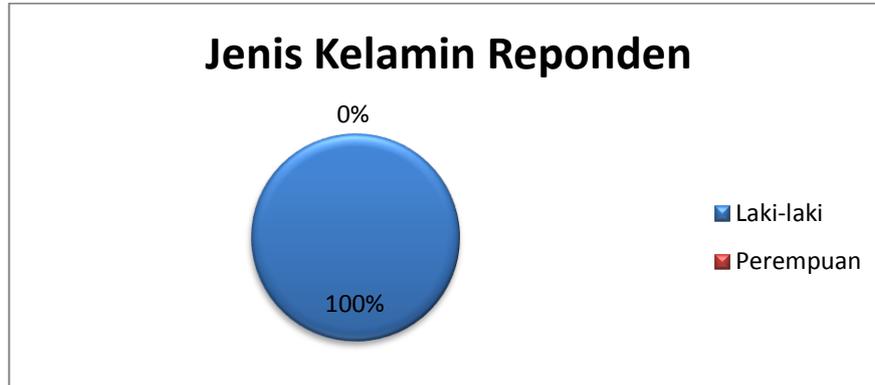
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sub Bagian *Mine Operation*:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
Laki-laki	94 Orang	100
Perempuan	0 Orang	-
Jumlah	94 Orang	100

Sumber: Data Primer diolah 2023



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan Gambar 4.2, dapat dilihat bahwa responden lebih banyak atau lebih condong kepada responden laki- laki saja yaitu sebanyak 94 responden dengan persentase 100%.

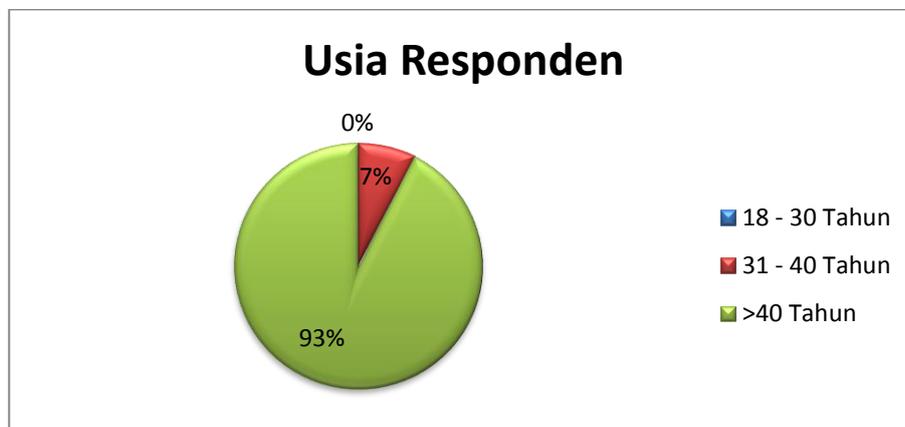
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan usia karyawan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sub Bagian Mine Operation:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
18 – 30 tahun	0 Orang	-
31 – 40 tahun	7 Orang	7
>40 Tahun	87 Orang	93
Jumlah	94 Orang	100

Sumber: Data Primer diolah 2023



Gambar 4.3 Usia Responden

Berdasarkan Gambar 4.3, dapat dilihat bahwa usia rata-rata responden terbanyak ada pada kisaran usia >40 tahun sebanyak 87 orang (93%). Dan diikuti jumlah karyawan pada usia 31 – 40 tahun sebanyak 7 orang (7%).

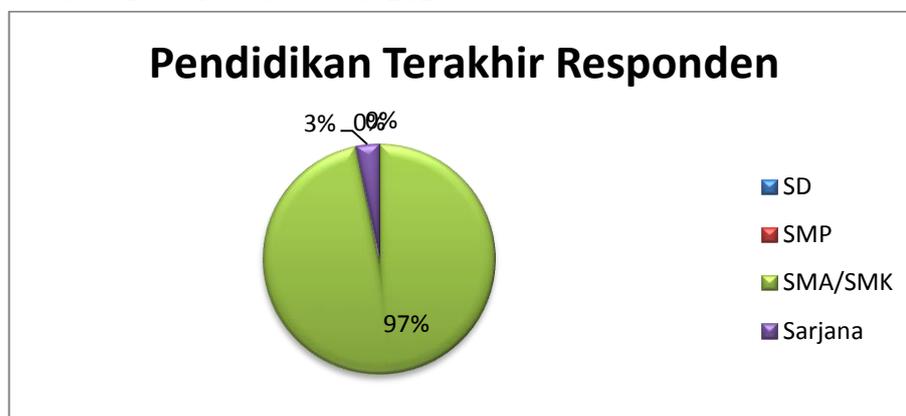
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir karyawan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sub Bagian Mine Operation:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
SD	0 Orang	-
SMP	0 Orang	-
SMA	91 Orang	97
Sarjana	3 Orang	3
Jumlah	94 Orang	100

Sumber: Data Primer diolah 2023



Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan Gambar 4.4, dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir responden terbanyak ada pada Pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 91 orang (97%). Dan diikuti jumlah karyawan pada pendidikan terakhir Sarjana sebanyak 3 orang (3%).

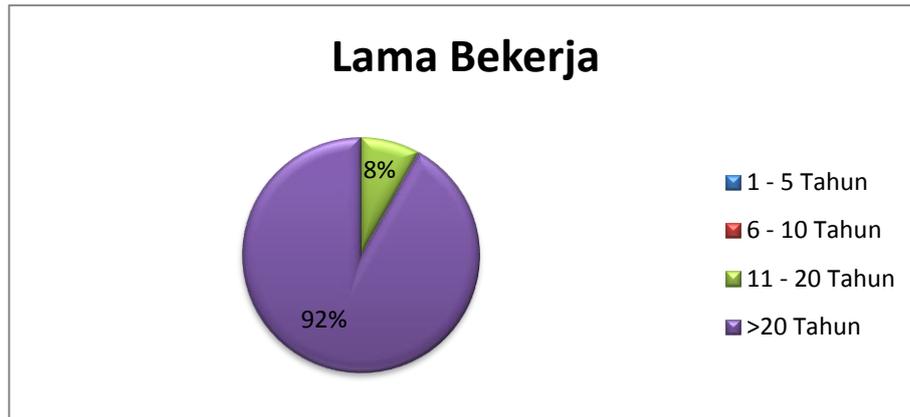
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut ini karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja karyawan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sub Bagian Mine Operation:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pendidikan Terakhir	Tanggapan Responden	
	Responden	Persentase (%)
1 – 5 Tahun	0 Orang	-
6 – 10 Tahun	0 Orang	-
11 – 20 Tahun	8 Orang	9
>20 Tahun	86 Orang	91
Jumlah	94 Orang	100

Sumber: Data Primer diolah 2023



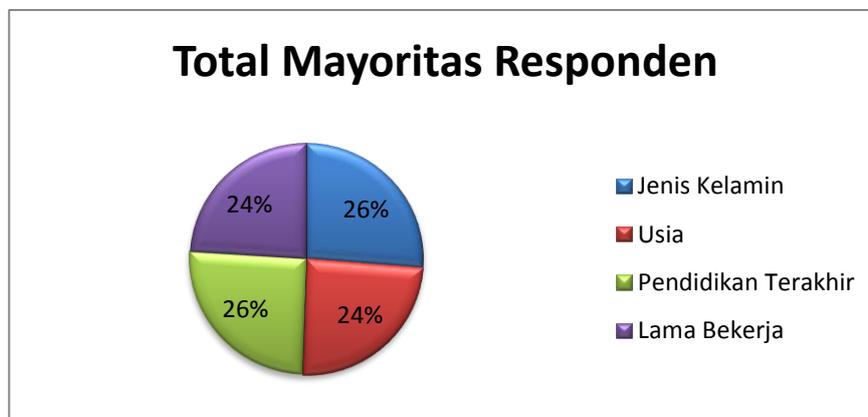
Gambar 4.5 Lama Bekerja Responden

Berdasarkan Gambar 4.5, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan lama bekerja 11 – 20 tahun sebanyak 8 orang (9%), dan diikuti dengan lama bekerja >20 tahun sebanyak 86 orang (91%).

Tabel 4.5 Total Data Responden

No	Keterangan	Mayoritas Responden	Jumlah
1	Jenis Kelamin	Laki – laki	94 orang
2	Usia	>40 Tahun	87 Orang
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	91 Orang
4	Lama Bekerja	>20 Tahun	86 Orang

Sumber: Data Primer diolah 2023



Gambar 4.6 Mayoritas Data Responden

Berdasarkan gambar 4.6, dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 26% dengan usia >40 tahun dengan persentase 24% yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK dengan persentase 26% dan lama bekerja Selama >20 tahun dengan persentase 24%.

4.3. Analisis Deskriptif

4.3.1. Motivasi Karyawan Pada PT Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian Mine operation)

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan adalah dengan memperhatikan faktor motivasi kerja, motivasi kerja yang dibutuhkan karyawan agar dapat mendorong kinerja lebih giat lagi guna mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian terhadap variabel motivasi kerja terdiri atas 18 dimensi yang berasal dari 5 indikator motivasi kerja, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

1. Balas Jasa

Tabel 4.6 Jawaban “Saya merasa cukup dengan gaji yang saya terima.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	30
Setuju	4	50	200	54
Kurang Setuju	3	17	51	14
Tidak Setuju	2	5	10	3
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		94	371	100
Rata – rata		$\frac{371}{470} \times 100\% =$		79%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Balas Jasa melalui pernyataan Saya merasa cukup dengan gaji yang saya terima di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 79% Orang responden yang menyatakan bahwa mereka cukup dengan gaji yang diterimannya dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

Tabel 4.7 Jawaban “Saya merasa berhak mendapatkan gaji atas jasa yang saya berikan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	27	135	36
Setuju	4	45	180	48
Kurang Setuju	3	15	45	12
Tidak Setuju	2	7	14	4
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		94	374	100
Rata – rata		$\frac{374}{470} \times 100\% =$		80%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Balas Jasa melalui pernyataan Saya merasa berhak mendapatkan gaji atas jasa yang saya berikan di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 80% Orang responden yang menyatakan

berhak mendapatkan gaji atas jasa yang telah diberikan dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

Tabel 4.8 Jawaban” Saya menerima gaji tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	13	65	18
Setuju	4	56	224	62
Kurang Setuju	3	21	63	18
Tidak Setuju	2	4	8	2
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		94	360	100
Rata – rata		$\frac{360}{470} \times 100\% =$		77%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Balas Jasa melalui pernyataan Saya menerima gaji tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditentukan di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 77% Orang responden yang menyatakan mereka menerima gaji sesuai dengan waktu yang di tentukan dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

2. Kondisi Kerja

Tabel 4.9 Jawaban” Saya melihat atasan dan bawahan memiliki hubungan yang baik.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	17
Setuju	4	55	220	62
Kurang Setuju	3	23	69	19
Tidak Setuju	2	4	8	2
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		94	357	100
Rata – rata		$\frac{357}{470} \times 100\% =$		76%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Kondisi Kerja melalui pernyataan Saya melihat atasan dan bawahan memiliki hubungan yang baik di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 76% Orang responden yang menyatakan atasan dan bawahan memiliki hubungan yang baik dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

Tabel 4.10 Jawaban” Saya melihat atasan memperhatikan konflik yang terjadi pada karyawan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	8	25	8
Setuju	4	53	196	59
Kurang Setuju	3	27	87	26
Tidak Setuju	2	6	22	7
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		94	345	100
Rata – rata		$\frac{345}{470} \times 100\% =$	73%	

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Kondisi Kerja melalui pernyataan Saya melihat atasan memperhatikan konflik yang terjadi pada karyawan di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 73% Orang responden yang menyatakan atasan memperhatikan konflik yang terjadi pada karyawan dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

Tabel 4.11 Jawaban” Saya nyaman dengan suasana kantor tempat saya bekerja.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	17
Setuju	4	61	244	67
Kurang Setuju	3	16	48	13
Tidak Setuju	2	5	10	3
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		94	362	100
Rata - rata		$\frac{362}{470} \times 100\% =$	77%	

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.11 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Kondisi Kerja melalui pernyataan Saya nyaman dengan suasana kantor tempat saya bekerja di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 77% Orang responden yang menyatakan nyaman dengan suasana kantor tempat mereka bekerja dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

3. Fasilitas Kerja

Tabel 4.12 Jawaban” Saya mendapatkan fasilitas terbaik dari kantor tempat saya bekerja.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	17
Setuju	4	64	240	67
Kurang Setuju	3	14	39	11
Tidak Setuju	2	4	18	5
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		94	366	100
Rata – rata		$\frac{366}{470} \times 100\% =$		78%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Fasilitas Kerja melalui pernyataan Saya mendapatkan fasilitas terbaik dari kantor tempat saya bekerja di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 78% Orang responden yang menyatakan mereka mendapatkan fasilitas terbaik dari kantor tempat mereka bekerja dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

Tabel 4.13 Jawaban” Saya menggunakan fasilitas yang disediakan dengan baik.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	16	80	22
Setuju	4	49	196	55
Kurang Setuju	3	23	69	19
Tidak Setuju	2	6	12	3
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		94	357	100
Rata – rata		$\frac{357}{470} \times 100\% =$		76%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Fasilitas Kerja melalui pernyataan Saya menggunakan fasilitas yang disediakan dengan baik di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 76% Orang responden yang menyatakan mereka menggunakan fasilitas yang disediakan dengan baik dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

Tabel 4.14 Jawaban” Saya merasa fasilitas di ruangan saya tidak berfungsi sehingga menghambat pekerjaan saya.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	12
Setuju	4	66	264	73
Kurang Setuju	3	15	45	12
Tidak Setuju	2	4	8	2
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		94	362	100
Rata – rata		$\frac{362}{470} \times 100\% =$		77%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Fasilitas Kerja melalui pernyataan Saya merasa fasilitas di ruangan saya tidak berfungsi sehingga menghambat pekerjaan saya di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 77% Orang responden yang menyatakan fasilitas di ruangan tempat mereka bekerja tidak berfungsi dengan baik dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

4. Prestasi Kerja

Tabel 4.15 Jawaban” Saya mendapatkan penghargaan dari atasan saya karena saya karyawan berprestasi.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	30
Setuju	4	48	192	52
Kurang Setuju	3	17	51	14
Tidak Setuju	2	7	14	4
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		94	367	100
Rata - rata		$\frac{367}{470} \times 100\% =$		78%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Prestasi Kerja melalui pernyataan Saya mendapatkan penghargaan dari atasan saya karena saya karyawan berprestasi di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 78% Orang responden yang menyatakan mereka telah memberikan yang terbaik kepada perusahaan sehingga mereka patut di beri penghargaan dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

Tabel 4.16 Jawaban” Saya melihat atasan memberikan penghargaan berupa barang kepada karyawan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	21	105	29
Setuju	4	45	180	50
Kurang Setuju	3	21	63	17
Tidak Setuju	2	7	14	4
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		94	362	100
Rata - rata		$\frac{367}{470} \times 100\% =$	77%	

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Prestasi Kerja melalui pernyataan Saya melihat atasan memberikan penghargaan berupa barang kepada karyawan di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 77% Orang responden yang menyatakan bahwa atasan memberikan mereka penghargaan berupa barang kepada karyawan dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

Tabel 4.17 Jawaban” Saya termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan kesempatan untuk naik jabatan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	15	75	21
Setuju	4	51	204	57
Kurang Setuju	3	20	60	17
Tidak Setuju	2	8	16	5
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		94	355	100
Rata - rata		$\frac{355}{470} \times 100\% =$	76%	

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.17 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Prestasi Kerja melalui pernyataan Saya termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan kesempatan untuk naik jabatan di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 76% Orang responden yang menyatakan mereka termotivasi dalam bekerja karena bisa untuk naik jabatan dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

5. Pengakuan dari atasan

Tabel 4.18 Jawaban” Saya mendapat pengakuan atas hasil kerja saya yang baik.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	12	60	17
Setuju	4	60	240	66
Kurang Setuju	3	18	54	15
Tidak Setuju	2	4	8	2
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		94	362	100
Rata - rata		$\frac{362}{470} \times 100\% =$		77%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Pengakuan dari atasan melalui pernyataan Saya mendapat pengakuan atas hasil kerja saya yang baik di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 77% Orang responden yang menyatakan mereka mendapat pengakuan atas hasil kerjanya dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

Tabel 4.19 Jawaban” Saya merasa pendapat saya di hargai oleh atasan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	17	85	24
Setuju	4	46	184	52
Kurang Setuju	3	22	66	19
Tidak Setuju	2	9	18	5
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		94	367	100
Rata – rata		$\frac{367}{470} \times 100\% =$		75%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.19 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Pengakuan dari atasan melalui pernyataan Saya merasa pendapat saya di hargai oleh atasan di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 75% Orang responden yang menyatakan pendapatnya di hargai oleh atasan dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

Tabel 4.20 Jawaban” Saya mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	22	110	30
Setuju	4	48	192	52
Kurang Setuju	3	17	51	14
Tidak Setuju	2	7	14	4
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		94	367	100
Rata - rata		$\frac{367}{470} \times 100\% =$	78%	

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.20 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Pengakuan dari atasan melalui pernyataan Saya mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 78% Orang responden yang menyatakan mereka mendapat dukungan dalam menyelesaikan pekerjaan dari atasan dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

6. Pekerjaan Itu sendiri

Tabel 4.21 Jawaban” Saya tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya secara profesional.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	37	185	48
Setuju	4	36	144	37
Kurang Setuju	3	16	48	12
Tidak Setuju	2	5	10	3
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		94	387	100
Rata – rata		$\frac{387}{470} \times 100\% =$	82%	

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.21 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Pekerjaan Itu sendiri melalui pernyataan Saya tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya secara profesional di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 82% Orang responden yang menyatakan mereka tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya secara profesional dengan kriteria jawaban pada interval ke-5 yaitu sangat tinggi.

Tabel 4.22 Jawaban” Saya merasa dipercaya untuk ikut dalam kegiatan penting terkait dengan pekerjaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	13
Setuju	4	64	256	71
Kurang Setuju	3	16	48	13
Tidak Setuju	2	5	10	3
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		94	359	100
Rata – rata		$\frac{359}{470} \times 100\% =$	76%	

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.22 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Pekerjaan Itu sendiri melalui pernyataan Saya merasa dipercaya untuk ikut dalam kegiatan penting terkait dengan pekerjaan di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 76% Orang responden yang menyatakan mereka dipercaya untuk ikut dalam kegiatan penting terkait dengan pekerjaan dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

Tabel 4.23 Jawaban” Saya merasa atasan saya mengkomunikasikan langsung dalam hal program kerja.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	14	70	19
Setuju	4	63	252	68
Kurang Setuju	3	13	39	11
Tidak Setuju	2	4	8	2
Sangat Tidak Setuju	1	-	-	-
Jumlah		94	369	100
Rata – rata		$\frac{369}{470} \times 100\% =$	79%	

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.23 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Pekerjaan Itu sendiri melalui pernyataan Saya merasa atasan saya mengkomunikasikan langsung dalam hal program kerja di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 79% Orang responden yang menyatakan atasan mengkomunikasikan langsung dalam hal program kerja dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

Berikut ini hasil rata-rata tanggapan responden variabel Motivasi Kerja
Tabel 4.24 Rekapitulasi Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Motivasi Kerja

No	Pertanyaan/Pernyataan	Rata-rata Per Item	Rata-rata Per Indikator
A. Balas Jasa			
1	Saya merasa cukup dengan gaji yang saya terima.	79%	79%
2	Saya merasa berhak mendapatkan gaji atas jasa yang saya berikan	80%	
3	Saya menerima gaji tepat waktu sesuai dengan waktu yang di tentukan	77%	
B. Kondisi Kerja			
4	Saya melihat atasan dan bawahan memiliki hubungan yang baik	76%	75%
5	Saya melihat atasan memperhatikan konflik yang terjadi pada karyawan	73%	
6	Saya nyaman dengan suasana kantor tempat saya bekerja	77%	
C. Fasilitas Kerja			
7	Saya mendapatkan fasilitas terbaik dari kantor tempat saya bekerja.	78%	77%
8	Saya menggunakan fasilitas yang disediakan dengan baik	76%	
9	Saya merasa fasilitas di ruangan saya tidak berfungsi sehingga menghambat pekerjaan saya	77%	
D. Prestasi Kerja			
10	Saya mendapatkan penghargaan dari atasan saya karena saya karyawan berprestasi.	78%	77%
11	Saya melihat atasan memberikan penghargaan berupa barang kepada karyawan	77%	
12	Saya termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan kesempatan untuk naik jabatan	76%	
E. Pengakuan Dari Atasan			
13	Saya mendapat pengakuan atas hasil kerja saya yang baik.	77%	78%
14	Saya merasa pendapat saya di hargai oleh atasan	78%	
15	Saya mendapatkan dukungan dalam melaksanakan perkerjaan dari atasan	78%	
F. Pekerjaan Itu Sendiri			
16	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan tugas perkerjaan yang menjadi tanggung jawab saya secara profesional	82%	79%
17	Saya merasa dipercaya untuk ikut dalam kegiatan penting terkait dengan pekerjaan	76%	
18	Saya merasa atasan saya mengkomunikasikan langsung dalam hal program kerja.	79%	
Rata-rata		77%	77%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan Hasil Rekapitulasi dari rata-rata nilai pada setiap indikator diperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 77% di mana rata-rata tersebut berada pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Karyawan di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Baik. Terdapat indikator yang memperoleh rata-rata nilai terendah dan tertinggi pada tabel 4.24,

dapat dilihat bahwa indikator terendah berada pada indikator kondisi kerja dengan nilai persentase 75%, sedangkan nilai tertinggi yaitu pada indikator pekerjaan itu sendiri dengan persentase nilai sebesar 79%. Untuk nilai terendah pada setiap indikator atau memiliki nilai di bawah rata-rata maka indikator tersebut perlu ditingkatkan pada PT Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*). Sedangkan untuk indikator tertinggi dan indikator yang memiliki di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan.

4.3.2. Kinerja Karyawan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*)

Kinerja Merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Penilaian terhadap variabel kinerja karyawan terdiri dari 15 dimensi yang berasal dari indikator kinerja karyawan, dapat disajikan dalam bentuk tabel berikut:

1. Kualitas

Tabel 4.25 Jawaban” Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	16	80	22
Sering	4	52	208	58
Jarang	3	16	48	13
Penah	2	10	20	6
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		94	356	100
Rata – rata		$\frac{356}{470} \times 100\% =$		76%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.25 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Kualitas melalui pernyataan Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 76% Orang responden yang menyatakan karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi .

Tabel 4.26 Jawaban” Karyawan mampu melaksanakan perkerjaan yang diberikan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	12	60	17
Sering	4	56	224	64
Jarang	3	16	48	14
Penah	2	10	20	6
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		94	352	100
Rata – rata		$\frac{352}{470} \times 100\% =$		75%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.26 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Kualitas melalui pernyataan Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 75% Orang responden yang menyatakan karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

Tabel 4.27 Jawaban” Karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat dalam melaksanakan tugas.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	16	80	22
Sering	4	52	208	58
Jarang	3	17	51	14
Penah	2	9	18	5
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		94	357	100
Rata – rata		$\frac{357}{470} \times 100\% =$		76%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.27 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Kualitas melalui pernyataan Karyawan diberikan kesempatan unutup memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat dalam melaksanakan tugas di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 76% Orang responden yang menyatakan karyawan di beri kesempatan untuk memperbaiki kesalahan pada saat melaksanakan tugas dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

2. Kuantitas

Tabel 4.28 Jawaban” Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	9	45	13
Sering	4	50	200	58
Jarang	3	27	81	24
Penah	2	8	16	5
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		94	342	100
Rata – rata		$\frac{342}{470} \times 100\% =$		73%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.28 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Kuantitas melalui pernyataan Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 65% Orang responden yang menyatakan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan

waktu yang telah di tetapkan dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

Tabel 4.29 Jawaban” Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tentukan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	19	95	28
Sering	4	38	152	45
Jarang	3	21	63	19
Penah	2	14	28	8
Tidak Pernah	1	2	2	1
Jumlah		94	340	100
Rata – rata		$\frac{340}{470} \times 100\% =$		72%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.29 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Kuantitas melalui pernyataan Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tentukan di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 72% Orang responden yang menyatakan karyawan mampu menghasilkan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

Tabel 4.30 Jawaban” Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan dengan target yang telah ditentukan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	24	120	33
Sering	4	43	172	48
Jarang	3	16	48	13
Penah	2	11	22	6
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		94	362	100
Rata – rata		$\frac{362}{470} \times 100\% =$		77%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.30 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Kuantitas melalui pernyataan Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan dengan target yang telah ditentukan di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 77% Orang responden yang menyatakan karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan yang di berikan dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

3. Ketepatan Waktu

Tabel 4.31 Jawaban” Karyawan merasa selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	9	45	13
Sering	4	57	228	65
Jarang	3	20	60	17
Penah	2	8	16	5
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		94	349	100
Rata – rata		$\frac{349}{470} \times 100\% =$		74%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.31 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Ketepatan Waktu melalui pernyataan Karyawan merasa selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 74% Orang responden yang menyatakan karyawan selalu masuk dan pulang kerja tepat waktu dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

Tabel 4.32 Jawaban” Karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	24	120	34
Sering	4	36	144	40
Jarang	3	25	75	21
Penah	2	9	18	5
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		94	357	100
Rata – rata		$\frac{357}{470} \times 100\% =$		76%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.32 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Ketepatan Waktu melalui pernyataan Karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 76% Orang responden yang menyatakan karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa ijin dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

Tabel 4.33 Jawaban” Karyawan selalu memaksimalkan waktu kerja ditempat kerja.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	14	70	20
Sering	4	56	224	63
Jarang	3	16	48	13
Penah	2	7	14	4
Tidak Pernah	1	1	1	0,3
Jumlah		94	357	100
Rata – rata		$\frac{357}{470} \times 100\% =$		76%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.33 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Ketepatan Waktu melalui pernyataan Karyawan selalu memaksimalkan waktu kerja ditempat kerja di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 76% Orang responden yang menyatakan karyawan memaksimalkan waktu kerja di tempat kerja dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

4. Efektivitas

Tabel 4.34 Jawaban” Karyawan memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal yang berguna bagi pekerjaan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	23	115	32
Sering	4	47	188	52
Jarang	3	11	33	9
Penah	2	12	24	7
Tidak Pernah	1	1	1	0,3
Jumlah		94	361	100
Rata – rata		$\frac{361}{470} \times 100\% =$		77%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.34 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Efektivitas melalui pernyataan Karyawan memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal yang berguna bagi pekerjaan di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 77% Orang responden yang menyatakan karyawan dapat memanfaatkan waktu luangnya untuk hal yang berguna bagi pekerjaan dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

Tabel 4.35 Jawaban” Kemampuan karyawan melebihi standar yang ditetapkan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	26	130	35
Sering	4	47	188	51
Jarang	3	12	36	10
Penah	2	7	14	4
Tidak Pernah	1	2	2	1
Jumlah		94	370	100
Rata – rata		$\frac{370}{470} \times 100\% =$		79%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.35 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Efektivitas melalui pernyataan Kemampuan karyawan melebihi standar yang ditetapkan di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 79% Orang responden yang menyatakan karyawan memiliki kemampuan melebihi standar yang di tetapkan dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

Tabel 4.36 Jawaban” Karyawan berusaha dengan lebih keras dari pada karyawan lain.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	35	175	46
Sering	4	37	148	39
Jarang	3	15	45	12
Penah	2	6	12	3
Tidak Pernah	1	1	1	0,3
Jumlah		94	381	100
Rata – rata		$\frac{381}{470} \times 100\% =$		81%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.36 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Efektivitas melalui pernyataan Karyawan berusaha dengan lebih keras dari pada karyawan lain di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 81% Orang responden yang menyatakan karyawan berusaha lebih keras dari karyawan lain dengan kriteria jawaban pada interval ke-5 yaitu sangat tinggi.

5. Kemandirian

Tabel 4.37 Jawaban” Karyawan mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	18	90	25
Sering	4	51	204	56
Jarang	3	19	57	16
Penah	2	6	12	3
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		94	363	100
Rata – rata		$\frac{363}{470} \times 100\% =$		77%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.37 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Kemandirian melalui pernyataan Karyawan mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 77% Orang responden yang menyatakan karyawan memiliki inisiatif untuk memulai pekerjaannya tanpa menunggu perintas dari pimpinan dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

Tabel 4.38 Jawaban” Karyawan mampu memiih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	10	50	14
Sering	4	63	252	71
Jarang	3	13	39	11
Penah	2	8	16	4
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		94	357	100
Rata – rata		$\frac{357}{470} \times 100\% =$		76%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.38 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Kemandirian melalui pernyataan Karyawan mampu memiih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 76% Orang responden yang menyatakan karyawan dapat memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi.

Tabel 4.39 Jawaban” Karyawan memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan.”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
Selalu	5	8	40	12
Sering	4	54	216	63
Jarang	3	24	72	21
Penah	2	8	16	5
Tidak Pernah	1	-	-	-
Jumlah		94	344	100
Rata – rata		$\frac{344}{470} \times 100\% =$		73%

Sumber: Data Kuesioner, data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.39 dapat kita ketahui bahwa rata – rata total tanggapan responden mengenai indikator Kemandirian melalui pernyataan Karyawan memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Sebanyak 73% Orang responden yang menyatakan Karyawan memiliki pengetahuan yang luas dengan kriteria jawaban pada interval ke-4 yaitu tinggi .

Berikut ini hasil rata-rata tanggapan responden variabel Kinerja Karyawan Tabel 4.40 Rekapitulasi Hasil Rata-rata Tanggapan Responden Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan/Pernyataan	Rata-rata Per Item	Rata-rata Per Indikator
A. Kualitas			
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik	76%	76%
2	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan	75%	
3	Karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat dalam melaksanakan tugas	76%	
B. Kuantitas			
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	73%	74%
5	Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tentukan	72%	
6	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan dengan target yang telah ditentukan	77%	
C. Ketepatan Waktu			
7	Karyawan merasa selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya	74%	75%
8	Karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin	76%	
9	Karyawan selalu memaksimalkan waktu kerja ditempat kerja	76%	
D. Efektivitas			
10	Karyawan memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal yang berguna bagi pekerjaan	77%	79%
11	Kemampuan karyawan melebihi standar yang ditetapkan	79%	
12	Karyawan berusaha dengan lebih keras dari pada karyawan lain	81%	

E. Kemandirian			
13	Karyawan mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan	76%	75%
14	Karyawan mampu memiih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain	77%	
15	Karyawan memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan	73%	
Rata-rata		76%	76%

Sumber: *Data Kuesioner, data diolah (2023)*

Berdasarkan Hasil Rekapitulasi dari rata-rata nilai pada setiap indikator diperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 76% di mana rata-rata tersebut berada pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Baik. Terdapat indikator yang memperoleh rata-rata nilai terendah dan tertinggi pada tabel 4.40, dapat dilihat bahwa indikator terendah berada pada indikator kuantitas dengan nilai persentase 74%, sedangkan nilai tertinggi yaitu pada indikator efektivitas dengan persentase nilai sebesar 79%.

4.4. Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi Rank Spearman, dan analisis koefisien determinasi yang bermaksud untuk mengetahui Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*).

4.4.1. Uji Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Pada Penelitian ini dilakukan analisis Koefisien Rank Spearman dengan menggunakan SPSS, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian Mine Operation) dengan melibatkan responden sebanyak 94 orang.

Tabel 4.41 Hasil Analisis Koefisien Rank Spearman

Correlations				
			Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,707**
		Sig. (1-tailed)		0,000
		N	94	94
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,707**	1,000
		Sig. (1-tailed)	0,000	
		N	94	94

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber *Data Primer, Diolah 2023*

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh nilai $r = 0,707$ antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan

kinerja karyawan pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian Mine Operation) dengan tingkat hubungan berada pada interval ke-4 yang menunjukkan tingkat hubungan adalah kuat.

Tabel 4.42 Koefisien Korelasi dan Tafsiran

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

4.4.2. Analisis Koefisien Determinasi

Uji analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat yang dilihat melalui perhitungan sebagai berikut:

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

$$KD = 0,707^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,50 \times 100\%$$

$$KD = 0,50 = 50\%$$

Hasil dari analisis koefisien determinasi di atas menunjukkan nilai $KD = 50\%$ yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 50% dan sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi kerja.

4.5. Pembahasan dan Interpretasi

4.5.1. Motivasi Kerja di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor

Motivasi Merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor.

Berdasarkan Hasil penelitian ini, diperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 77% di mana rata-rata tersebut berada pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Karyawan di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Baik. Terdapat indikator yang memperoleh rata-rata nilai terendah dan tertinggi pada tabel 4.24, dapat dilihat bahwa indikator tertinggi yaitu pada indikator pekerjaan itu sendiri dengan persentase nilai sebesar 79%, pada pernyataan tanggapan responden tertinggi yaitu Saya tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya secara profesional sebesar 82%, pada urutan kedua berada pada indikator balas jasa dengan presentase nilai 79%, pada pernyataan tanggapan responden tertinggi yaitu Saya merasa berhak mendapatkan gaji atas jasa yang saya berikan sebesar 80%,

pada urutan ketiga berada pada indikator pengakuan dari atasan dengan presentase nilai 78%, pada pernyataan tanggapan responden tertinggi yaitu Saya mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan sebesar 78%, pada urutan keempat berada pada indikator prestasi kerja dengan presentase nilai 77%, pada pernyataan tanggapan responden tertinggi yaitu Saya mendapatkan penghargaan dari atasan saya karena saya karyawan berprestasi sebesar 78%, pada urutan kelima berada pada indikator Fasilitas kerja dengan presentase nilai sebesar 77%, pada pernyataan tanggapan responden tertinggi yaitu Saya mendapatkan fasilitas terbaik dari kantor tempat saya bekerja sebesar 78%. Dan pada urutan keenam atau terendah yaitu pada indikator kondisi kerja dengan presentase nilai 75%, pada pernyataan tanggapan responden tertinggi yaitu Saya nyaman dengan suasana kantor tempat saya bekerja sebesar 77% dan pada pernyataan tanggapan responden terendah yaitu Saya melihat atasan memperhatikan konflik yang terjadi pada karyawan sebesar 73%. Untuk nilai terendah pada setiap indikator atau memiliki nilai di bawah rata-rata maka indikator tersebut perlu ditingkatkan pada PT Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*). Sedangkan untuk indikator tertinggi dan indikator yang memiliki di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan.

Motivasi karyawan pada PT Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*) sangat penting dan berperan penting bagi perusahaan, yang mana PT Antam ini bergerak pada industri pertambangan yang mengharuskan karyawan mengeksplorasi di sekitar tempat gunung yang berada di Pongkor yang mempunyai bijih emas dan logam-logam yang sesuai kriteria untuk di tambang. Jika karyawan tersebut termotivasi maka kinerja karyawan itu akan sangat berpengaruh baik bagi perusahaan dan tujuan perusahaan akan tercapai. Oleh karena itu motivasi pada karyawan perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

4.5.2. Kinerja Karyawan di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang baik, seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi apabila karyawan tersebut mampu mencapai beban kerja yang telah ditentukan dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik akan dapat menunjang tercapainya suatu perusahaan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tuntutan yang tidak mampu direalisasikan oleh karyawan akan menimbulkan ketegangan di dalam diri karyawan dan jika karyawan tersebut tidak dapat merealisasikan, maka akan menimbulkan penurunan kinerja. Kinerja karyawan bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan Hasil Rekapitulasi dari rata-rata nilai pada setiap indikator diperoleh nilai rata-rata indikator sebesar 76% di mana rata-rata tersebut berada pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor Baik. Terdapat indikator yang memperoleh rata-rata nilai terendah dan tertinggi pada tabel 4.40, dapat dilihat bahwa indikator tertinggi yaitu pada indikator efektifitas dengan persentase nilai sebesar 79%, pada pernyataan tanggapan responden tertinggi yaitu Karyawan berusaha dengan lebih keras dari pada karyawan lain sebesar 81%, pada urutan kedua berada pada indikator kualitas dengan presentase nilai 76%, pada pernyataan tanggapan responden tertinggi yaitu Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik sebesar 76%, pada urutan ketiga berada pada indikator kemandirian dengan presentase nilai 75%, pada pernyataan tanggapan responden tertinggi yaitu Karyawan mampu memiih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain sebesar 77%, pada urutan keempat berada pada indikator ketepatan waktu dengan presentase nilai 75%, pada pernyataan tanggapan responden tertinggi yaitu Karyawan selalu memaksimalkan waktu kerja ditempat kerja sebesar 76%. Dan pada urutan kelima atau terendah yaitu pada indikator kuantitas dengan presentase nilai 74%, pada pernyataan tanggapan responden tertinggi yaitu Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan dengan target yang telah ditentukan sebesar 77% dan pada pernyataan tanggapan responden terendah yaitu Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tentukan sebesar 72%.

Ada kalanya kinerja karyawan pada PT Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*) meningkat tetapi ada juga kinerja karyawan yang mengalami penurunan. Bila terjadi kondisi seperti ini ada baiknya pihak perusahaan mengadakan penilaian kinerja secara rutin untuk mengerahui bagaimana perkembangan kinerja karyawan, namun, perlu diingat bahwa penilaian kinerja yang baik adalah penilaian kinerja yang transparan dan tidak memihak. Karyawan akan memberi kinerja yang baik apabila perusahaan memperhatikan dan memenuhi segala kebutuhan yang diharapkan oleh karyawan.

4.5.3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di Sub Bagian Mine Operation pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi rank spearman diperoleh nilai r sebesar 0,707 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*) dengan keeratan hubungan pada interval ke -4 (0,60 – 0,799) yang menunjukkan bahwa keeratan hubungan adalah kuat. sedangkan untuk hasil koefisien determinasi diperoleh dengan nilai $KD = 50\%$ yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 50% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 50% dipengaruhi faktor lain diluar motivasi kerja.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi seperti pemberian gaji adalah hak bagi seluruh karyawan yang sesuai atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, lingkungan suasana yang mendukung tempat kerja yang baik dan nyaman, pemberian fasilitas kerja yang terbaik, adanya pujian dan penghargaan dari pimpinan, mendapat dukungan dari pimpinan agar tugas dan tanggung jawab karyawan terpenuhi sesuai dengan tujuan perusahaan serta kemampuan karyawan yang dapat bertanggung jawab dan bekerja secara profesional, sehingga hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2022), Kasmir (2020), Priansa (2020), dan Afandi (2018) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Motivasi kerja. Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan cukup dan merata maka kinerja yang diberikan juga akan bagus. Hal itu juga dapat dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh M.Shova Nugraha (2018), Muhammad Raka Herdiansyah (2018), Helmi Novita Sari (2018), dan Patu Rohman (2019) dalam Penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yang kuat.

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data mengenai variabel motivasi kerja (X) berada pada interval ke-4 dan dapat disimpulkan responden sub bagian *Mine Operation* PT. Antam Tbk UBPE pongkor ini menjawab bahwa motivasi kerjanya relatif tinggi bisa dilihat pada indikator tertinggi hingga terendah, dapat dilihat bahwa indikator tertinggi berada pada indikator pekerjaan itu sendiri dengan persentase 79%, sebesar 82% karyawannya menjawab saya tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya secara profesional, sedangkan nilai terendah yaitu pada indikator kondisi kerja dengan persentase nilai sebesar 75%, sebesar 73% karyawan menjawab saya melihat atasan memperhatikan konflik yang terjadi pada karyawan. Untuk nilai terendah pada setiap indikator atau memiliki nilai di bawah rata-rata maka indikator tersebut perlu ditingkatkan pada PT Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*). Sedangkan untuk indikator tertinggi dan indikator yang memiliki di atas rata-rata maka indikator tersebut perlu dipertahankan.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data mengenai variabel kinerja karyawan (Y) berada pada interval ke-4 dan dapat disimpulkan pimpinan sub bagian *Mine Operation* PT. Antam Tbk UBPE pongkor ini menilai bahwa kinerja karyawannya ini relatif tinggi bisa dilihat pada indikator tertinggi hingga terendah, dapat dilihat bahwa indikator tertinggi berada pada indikator efektifitas dengan nilai persentase 79%, dan sebesar 81 pimpinan atau atasan menilai karyawannya berusaha dengan lebih keras dari pada karyawan lain sedangkan nilai terendah yaitu pada indikator kuantitas dengan persentase nilai sebesar 74%. Dan sebesar 72% pimpinan atau atasan menilai karyawannya menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
3. Hasil analisis Rank Spearman diperoleh nilai r sebesar 0,707 artinya menandakan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan Sub Bagian *Mine Operation* pada PT. Antam Tbk UBPE Pongkor pada tingkatan kuat. Dengan kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 50% dan sisanya sebesar 50% dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis pada variabel motivasi kerja, diperoleh kelemahan pada indikator kondisi kerja. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan yaitu sub bagian *Mine Operation* terkait dengan kondisi tersebut yaitu dengan memberikan lingkungan suasana kerja yang nyaman, menyelesaikan konflik dengan mempertemukan kedua belah pihak bisa menggunakan metode *Ice Breaking* yaitu meminimalisir atau memperkecil konflik para karyawan yang sedang berselisih agar konflik itu dapat diselesaikan, serta membangun komunikasi yang baik antara sesama karyawan. Pada indikator dengan nilai tertinggi itu bisa di pertahankan dan bisa di tingkatkan.
2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kinerja karyawan, terdapat kelemahan pada indikator kuantitas, masih ada karyawan yang belum mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan dan masih banyak karyawan yang berkerja secara tidak konsisten. Saran yang dapat diberikan untuk perusahaan yaitu sub bagian *Mine Operation* untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan pelatihan kepada karyawan PT Antam Tbk UBPE Pongkor (Sub Bagian *Mine Operation*) secara merata seperti memberikan pelatihan teknis, pelatihan penggunaan alat atau mesin dan pelatihan lainnya yang dapat menguntungkan perusahaan untuk masa yang akan datang.
3. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Penulis menyarankan untuk sebaiknya mengembangkan permasalahan dan mengembangkan variabel dengan disertai dukungan indikator-indikator yang lebih baik dan handal. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator : ZANAFAPublisng.
- Armstrong, Michael dan Stephen Taylor. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice Thirteenth edition 2014* : Kogan Page
- Azwar, S. (2015). *Motodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Dessler, Gary. (2018). *Human Resuorce Manajement*: Pearson India Education Service Pvt. ltd
- Dominikus, D. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Universitas Atma Jaya
- Fahmi, Irham. (2014). Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus. Cet.1. Bandung: Alfabeta.
- Ghazali, Imam. (2009). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdiansyah, Raka Muhammad (2022). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Guna Senaputra Sejahtera*. Skripsi Universitas Pakuan.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurniawati Rahayu, Sri. (2017). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Semen Indonesia*. Journal.unpak.ac.id Vol 3 (E-ISSN 2502-5678/P-ISSN 2502-1400).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta
- Novitasari, Helmi. (2018). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Arfindo Bersinar*. Jurnal tersedia di : ISSN (online) 2677 – 2881.
- Priansa, Donni Juni. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2020). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen, Timothy A. Judge (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc: Prentice Hall
- Robbins, P. Stephen, Timothy A. Judge (2016). Perilaku Organisasi. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

- Rohman, Patu (2019). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Samudra Utama Naraparti (SUN) Tangerang*. Skripsi Universitas Pakuan.
- Sapitri, Anita. (2022). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. COLOMBUS SIMPANG MANGGA KOTA JAMBI*. (Online), tersedia di : eJournal.bsi.ac.id (e-ISSN 2550-0791).
- Sedarmayanti. (2017). *Percanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja: PT. Refika Aditama*.
- Shova, M. Nugraha (2018). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada CV. ZENMAS Bogor*. Skripsi Universitas Pakuan.
- Siagan, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- _____. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- _____. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja-Edisi Kelima*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Widodo, Eko Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Afriansyah
Alamat : Kp. Cidamar RT/ RW 01/06 Desa Cibitung Wetan
Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor

Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 26 April 2001

Umur : 22 Tahun

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : MI Muhammadiyah 02
- SMP : SMP Negeri 1 Leuwiliang
- SMA : SMA Negeri 1 Leuwiliang
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 12 Mei 2023

Peneliti,

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian



KUESIONER PENELITIAN
“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. ANTAM Tbk UBPE PONGKOR
(SUB BAGIAN *MINE OPERATION*)
BANTAR KARET, NANGGUNG, BOGOR

I. Data Responden

Nama Responden :

 Jenis Kelamin : Laki – laki
 Perempuan

 Usia : 18 – 30 th
 31 – 40 th
 >40 th

 Pendidikan Terakhir : SD
 SMP
 SMA/SMK
 Sarjana

 Lama Bekerja : 1 - 5 th
 6 – 10 th
 11 – 20 th
 >20 th
II. Petunjuk Pengisian Kuesioner :

Untuk pertanyaan/ Pernyataan berikut, dimohon kiranya berkenan memberi jawaban sesuai dengan keadaan yang dirasakan selama ini, dengan cara memberikan tanda ceklis (v) pada kolom pernyataan (yang paling sesuai dengan kondisi anda, dengan ketentuan:

SS : Sangat Setuju STS : Sangat Tidak Setuju KS : Kurang Setuju

S : Setuju TS : Tidak Setuju

Sl : Selalu Sr : Sering J : Jarang

P : Pernah TP : Tidak Pernah

III. Keterangan Bobot Nilai:

Sangat Setuju/ Selalu = 5

Setuju/Sering = 4

Kurang Setuju/Jarang = 3

Tidak Setuju/Pernah = 2

Sangat Tidak Setuju/Tidak Pernah = 1

Daftar Pertanyaan/ Pernyataan variabel X (Motivasi Kerja)

NO	Pertanyaan/Pernyataan	Pilihan Jawaban (√)				
		SS	S	KS	TS	STS
A. Balas Jasa						
1	Saya merasa cukup dengan gaji yang saya terima.					
2	Saya merasa berhak mendapatkan gaji atas jasa yang saya berikan					
3	Saya menerima gaji tepat waktu sesuai dengan waktu yang di tentukan					
B. Kondisi Kerja						
4	Saya melihat atasan dan bawahan memiliki hubungan yang baik					
5	Saya melihat atasan memperhatikan konflik yang terjadi pada karyawan					
6	Saya nyaman dengan suasana kantor tempat saya bekerja					
C. Fasilitas Kerja						
7	Saya mendapatkan fasilitas terbaik dari kantor tempat saya bekerja.					
8	Saya menggunakan fasilitas yang disediakan dengan baik					
9	Saya merasa fasilitas di ruangan saya tidak berfungsi sehingga menghambat pekerjaan saya					
D. Prestasi Kerja						
10	Saya mendapatkan penghargaan dari atasan saya karena saya karyawan berprestasi.					
11	Saya melihat atasan memberikan penghargaan berupa barang kepada karyawan					
12	Saya termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan kesempatan untuk naik jabatan					
E. Pengakuan dari atasan						
13	Saya mendapat pengakuan atas hasil kerja saya yang baik.					
14	Saya merasa pendapat saya di hargai oleh atasan					
15	Saya mendapatkan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan					
F. Pekerjaan Itu sendiri						
16	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya secara profesional					
17	Saya merasa dipercaya untuk ikut dalam kegiatan penting terkait dengan pekerjaan					
18	Saya merasa atasan saya mengkomunikasikan langsung dalam hal program kerja.					

Daftar pertanyaan/Pernyataan Variabel Y (Kinerja Karyawan)

NO	Pertanyaan/Pernyataan	Pilihan Jawaban (√)				
		SL	SR	J	P	TP
A. Kualitas						
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik					
2	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan					
3	Karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat dalam melaksanakan tugas					
B. Kuantitas						
4	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
5	Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan					
6	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan dengan target yang telah ditentukan					
C. Ketepatan Waktu						
7	Karyawan merasa selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					
8	Karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin					
9	Karyawan selalu memaksimalkan waktu kerja ditempat kerja					
D. Efektivitas						
10	Karyawan memanfaatkan waktu luang di kantor untuk hal yang berguna bagi pekerjaan					
11	Kemampuan karyawan melebihi standar yang ditetapkan					
12	Karyawan berusaha dengan lebih keras dari pada karyawan lain					
E. Kemandirian						
13	Karyawan mempunyai inisiatif melakukan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari pimpinan					
14	Karyawan mampu melihat dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan karyawan lain					
15	Karyawan memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan					

Lampiran 2 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Responden	Motivasi (X)																		
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
6	3	4	4	4	4	2	4	2	3	2	2	4	4	4	2	4	3	4	59
7	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	70
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
9	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	71
10	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	66
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
12	3	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	79
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
16	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	73
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	75
19	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	69
20	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	79

21	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	3	3	5	71
22	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	78
23	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	79
24	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	80
25	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	79
26	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	81
27	4	5	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	3	2	2	4	4	4	65
28	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	4	69
29	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	71
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
31	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	5	5	4	4	73
32	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	5	5	4	5	2	4	4	4	68
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	5	4	4	69
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
37	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	2	3	2	5	5	4	4	67
38	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	3	4	3	5	5	4	5	77
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
40	4	2	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	69
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
42	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	5	4	71
43	4	2	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3	5	5	2	4	65
44	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	78
45	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	80
46	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	81

47	4	5	3	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
48	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	2	4	5	5	5	78
49	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	5	4	5	77
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
52	2	2	3	3	2	4	4	4	5	5	4	2	4	2	5	5	3	4	63
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	36
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
56	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	78
57	4	4	3	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	74
58	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	78
59	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	69
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
61	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	76
62	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	76
63	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	2	5	2	4	4	5	5	74
64	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
65	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	66
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
67	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	79
68	5	5	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	76
69	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
71	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	70

Responden	Kinerja (Y)															
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
6	4	3	4	3	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	51
7	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	58
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
9	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	5	3	4	4	56
10	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	55
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
12	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	5	4	2	4	54
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
14	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	64
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
16	4	5	5	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	63
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
18	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
19	4	4	2	3	3	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	55
20	3	5	5	3	5	5	5	4	2	5	3	4	3	5	4	61
21	3	3	5	3	4	5	4	5	4	3	3	4	3	3	4	56

22	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	62
23	5	4	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	63
24	4	4	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	3	65
25	5	4	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	65
26	5	4	2	3	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	63
27	5	4	2	3	2	2	3	4	5	1	4	1	4	4	4	48
28	3	4	4	4	5	4	3	4	1	2	2	5	3	3	4	51
29	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	58
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
31	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	60
32	4	4	4	4	5	2	3	5	3	4	4	3	4	4	3	56
33	3	5	3	2	3	3	2	5	5	4	4	4	3	4	3	53
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
35	4	4	4	3	4	3	4	2	3	5	5	5	5	4	4	59
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
37	3	4	4	3	2	5	4	3	4	5	5	5	5	3	4	59
38	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	3	4	64
39	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	67
40	2	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	58
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
42	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	61
43	2	2	4	4	3	5	4	3	3	4	5	5	4	4	3	55
44	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	67
45	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	67
46	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	68
47	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	69

Pongkor, 23/08/ 2022

Nomor : 040/9012/HC/2022
Lampiran : -
Perihal : Jawaban Permohonan Praktek Kerja Lapangan

Kepada Yth.
Wakil Dekan
Universitas Pakuan
Kota Bogor

Menjawab surat no 865/WD.1/FEB-UP/VIII/2022 tanggal 09 Agustus 2022 perihal permohonan Praktek Kerja Lapangan di UBPE Emas Pongkor, kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami dapat menerima Mahasiswa tersebut di bawah ini untuk melaksanakan penelitian di UBPE Emas Pongkor selama 2 (dua) bulan mulai terhitung tanggal 29 Agustus s.d 28 Oktober 2022.

Adapun Mahasiswa dimaksud adalah

No	Nama	NPM	Jurusan
1	Muhammad Afriansyah	021119009	Manajemen

Mengingat kondisi saat ini masih dalam kondisi PPKM sehingga semua kegiatan dilakukan sesuai dengan Prokes Covid-19, dan bagi Mahasiswa yang melaksanakan PKL di UBPE Emas harus mengikuti beberapa aturan sebagai berikut :

1. Mahasiswa Kerja Praktek telah mendapatkan vaksin Covid-19 dosis 1 dan 2, serta wajib mematuhi Prokes Covid-19 yang berlaku di PT Antam Tbk UBPE Emas Pongkor.
2. Kerja Praktek dapat dilaksanakan maksimal selama 2 (dua) bulan.
3. Sebelum pelaksanaan Kerja Praktek Mahasiswa wajib menyerahkan :
 - a) Jika akan melakukan aktivitas di UBPE Pongkor selama 1 sampai 2 hari, wajib membawa hasil rapid test antigen yang masih berlaku 1x24 jam sebelum menuju UBPE Pongkor.
 - b) Jika akan melakukan aktivitas di UBPE Pongkor selama lebih dari 2 hari, maka diharuskan untuk melakukan pemeriksaan swab PCR maksimal 2 hari sebelum kedatangan.

- c) Telah melaksanakan dua kali vaksinasi serta membawa sertifikat vaksinasi Covid-19, sertifikat vaksin dapat diperlihatkan dengan dicetak di kertas atau lewat aplikasi Peduli Lindungi.
4. Selama pelaksanaan Kerja Praktek perusahaan memberikan 1 (satu) kali makan siang.
 5. Untuk menekan penyebaran Covid-19, mahasiswa yang tinggal di area UBP Emas Pongkor tidak diperkenankan keluar area tempat tinggal pada saat hari libur tanpa seijin mentor atau HC UBP Emas Pongkor.
 6. Selama Kerja Praktek, jika mahasiswa merasakan gejala sakit (demam, batuk, flu) tidak diperbolehkan masuk ke area kantor dan wajib melapor ke satuan kerja Occupational Health (OH) serta harus melakukan isolasi mandiri sesuai instruksi satuan kerja OH.
 7. Pengambilan data diutamakan secara sekunder yaitu menggunakan data yang sudah ada.
 8. PT Antam Tbk UBP Emas Pongkor dapat menolak permintaan data yang diminta apabila bersifat rahasia atau confidential.
 9. Semua biaya yang timbul dalam pelaksanaan kerja praktek ini menjadi beban mahasiswa.
 10. Protokol kesehatan dan kebijakan penerimaan peserta program Magang, Praktek maupun PKL dapat dievaluasi kembali apabila situasi dan kondisi sudah memungkinkan.

Setelah selesai melaksanakan Magang / PKL Mahasiswa diwajibkan untuk menyerahkan laporan Hasil Penelitian yang dilaksanakan di UBP Emas Pongkor.

Demikian disampaikan terima kasih.

HC & GA Manager
Unit Bisnis Pertambangan Emas



Abie Tufann Nauval, S.Psi
NPP. 1011797475

PT ANTAM Tbk

Lampiran 4 Form Penilaian Kinerja

SMUK APPRAISAL PT. ANTAM Tbk.



NPP : NPP ATASAN :
 NAMA : NAMA ATASAN :
 JABATAN : JABATAN :
 SATKER : SATKER :

PERIODE :

A. SASARAN HASIL :

No.	SASARAN	KPI	TIPE	SATUAN	BOBOT 1-100	BOBOT NORMALISASI	TARGET	REALISASI	PEN CAPAIAN	PENCAPAIAN X BOBOT	PERKEMBANGAN	EVIDENCE
1												
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												

B. SASARAN PROSES :

NO	SASARAN	BOBOT	TARGET	REALISASI	PENCAPAIAN	NILAI	NILAI AKHIR
1							
2							
3							
4							
5							
6							

Lama di Posisi Sebelumnya (Bulan)	Nilai di posisi lama	Nilai di posisi saat ini	%
SASARAN HASIL			
SASARAN PROSES			
HUKUMAN DISIPLIN	NONE	NILAI AKHIR	

Tanda Tangan	
Pegawai	
Atasan Langsung	
Atasan dari Atasan Langsung	