



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SURYA TEKNIK KURNIA BAROKAH
CITEUREUP BOGOR**

SKRIPSI

Dibuat oleh :

Annisa Febriyanti

021119123

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

OKTOBER 2023



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SURYA TEKNIK KURNIA
BAROKAH CITEUREUP BOGOR**

Skripsi

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

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
(Towaf T. Irawan SE., ME., Ph.D.)



Ketua Program Studi

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA.)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SURYA TEKNIK KURNIA BAROKAH
CITEUREUP BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan
Pada hari: Senin, 23 Oktober 2023

Annisa Febriyanti

021119123

Disetujui,

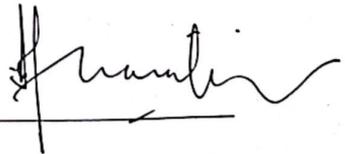
Dosen Penguji
(Dr. Dewi Taurusyanti, SE, MM)



Ketua Komisi Pembimbing
(Tutus Rully, SE, MM)



Anggota Komisi Pembimbing
(Nina Sri Indrawati, SE.,MM.)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Annisa Febriyanti

NPM : 021119123

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA TEKNIK KURNIA BAROKAH CITEUREUP BOGOR

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

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

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

Bogor, 15 Agustus 2023



Annisa Febriyanti

021119123

©Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

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

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

ABSTRAK

ANNISA FEBRIYANTI. 021119123. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah Citeureup Bogor Di bawah bimbingan: Tutus Rully, SE, MM dan Nina Sri Indrawati, SE,.MM. 2023

Kinerja merupakan hal yang cukup penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara baik maka perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam mencapai salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah berupa Motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Teknik Kurnia Barokah. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah explanatory survey.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Motivasi kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 88,04% Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja pada PT Surya Teknik Kurnia Barokah adalah sangat baik. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan yakni sebesar 88,20 %. sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT Surya Teknik Kurnia Barokah sangat baik. Berdasarkan uji asumsi klasik hasil uji normalitas dengan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas. Pada uji hipotesis parsial diperoleh Thitung Ttabel ($4,616 > 2.042$) yang artinya tolak H_0 terima H_a .

Berdasarkan dari analisis yang diperoleh Terdapat pengaruh yang kuat antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT Surya Teknik Kurnia Barokah, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai R^2 0,407. Hal ini berarti bahwa variasi dari Kinerja Karyawan pada PT Surya Teknik Kurnia Barokah dipengaruhi oleh Motivasi Kerja sebesar 40,7% dan sisanya 60,3% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT Tuhan yang Maha Pengasih dan Penyayang. Tuhan pemilik segala ilmu pengetahuan, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kemudahan dalam menyelesaikan Skripsi 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 Bogor, yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA TEKNIK KURNIA BAROKAH CITEUREUP BOGOR”** Selama penulisan ini, banyak sekali kesulitan dan hambatan yang dialami penulis, namun berkat doa, dukungan dan Kerjasama berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan tahapan ini. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang terdalam kepada:

1. Orang tuaku tercinta yang telah memberikan dukungan serta doanya yang tak terhingga serta bantuan moral dan material dalam penulisan Skripsi penelitian ini.
2. Rektor Universitas Pakuan Bapak Prof. Dr. Ir. H. Didik Notosudjono.,M.Sc. yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini.
3. Bapak Towaf T. Irawan SE, ME., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK.,MM.,CA Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
5. Ibu Tutus Rully, SE, MM Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
6. Ibu Tutus Rully, SE, MM Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan Skripsi Penelitian ini.
7. Ibu Nina Sri Indrawati, SE.,MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan Skripsi Penelitian ini.
8. Para Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah sabar dalam memberikan ilmunya.
9. Para staf dan karyawan PT Surya Teknik Kurnia Barokah yang sudah membantu dalam proses penyusunan Skripsi Penelitian ini.
10. Serta teman-teman mahasiswa program studi manajemen angkatan 2019.
11. Manajemen kelas C dan D 2019 yang telah memberikan kenangan indah selama kuliah bagi penulis.

12. Sahabat-sahabat khususnya grup Blueband, grup S.M yang telah membantu, menemani dan memberikan dukungan dalam penyusunan Skripsi Penelitian ini.
13. Mas A Yupi sebagai partner spesial saya yang selalu menjadi support system, terima kasih telah mendengarkan keluh kesah, berkontribusi dalam penulisan skripsi ini, meluangkan waktu, tenaga, pikiran dan materi kepada saya, terima kasih telah menjadi bagian perjalanan saya hingga penyusunan skripsi ini.
14. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu yang telah membantu memberikan dukungan dalam penyusunan Skripsi Penelitian ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Skripsi Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, dikarenakan keterbatasan dan kemampuan penulis. Semoga Skripsi Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan yang memerlukannya.

Bogor, 12 Oktober 2023

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN PERLIMPAHAN HAK CIPTA	v
LEMBAR HAK CIPTA.....	vi
ABSTRAK	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1 Maksud Penelitian.....	7
1.3.2 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1 Kegunaan Akademis	7
1.4.2 Kegunaan Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Motivasi Kerja.....	13
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	13
2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	14

2.2.3 Prinsip-prinsip Motivasi Kerja.....	15
2.2.4 Tujuan Motivasi Kerja.....	17
2.2.5 Indikator Motivasi Kerja.....	18
2.3 Kinerja Karyawan.....	19
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	19
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	20
2.3.3 Penilaian Kinerja.....	21
2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja	22
2.3.5 Indikator Kinerja.....	23
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	25
2.4.1 Penelitian sebelumnya	25
2.4.2 Kerangka Pemikiran	27
2.5 Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian	29
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	29
3.2.1 Objek Penelitian.....	29
3.2.2 Unit Analisis	29
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	29
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	29
3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	29
3.3.2 Sumber Data Penelitian	30
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	30
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	31
3.6 Metode Pengumpulan Data	32
3.7 Uji Instrumen.....	33
3.7.1 Uji Validitas.....	33
3.7.2 Uji Reabilitas	35
3.8 Metode Pengelolaan/ Analisis Data	36
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	36
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.8.3 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	39

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi	39
3.8.5 Uji Hipotesis	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	41
4.1.1 Sejarah dan perkembandan PT. Surya Teknik Kurnia Barokah	41
4.1.2 Visi dan Misi PT. Surya Teknik Kurnia Barokah.....	41
4.1.3 Struktur Organisasi	41
4.2 Profil Responden	42
4.3 Analisis Deskriptif.....	44
4.3.1 Motivasi Kerja Pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah	44
4.3.2 Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah	57
4.4 Uji Asumsi Klasik	68
4.4.1 Uji Normalitas.....	68
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas	69
4.5 Analisis Regresi Liner Sederhana	70
4.6 Analisis Koefisien Determinasi	71
4.7 Uji Hopotesis	72
4.8 Pembahasan	73
4.8.1 Motivasi kerja pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah.....	73
4.8.2 Kinerja Karyawan pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah	74
4.8.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah	74
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Simpulan.....	76
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	78
Daftar Riwayat Hidup	80
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Surya Teknik Kurnia Barokah Periode 2019-2021	3
Tabel 1.2 Hasil Penilaian kinerja karyawan packing pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah tahun 2019-2021	3
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	25
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	30
Tabel 3.2 Skala Likert Variabel X (Motivasi Kerja).....	32
Tabel 3.3 Skala Rating Scale Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	33
Tabel 3.4 Kriteria penelitian terhadap koefisien α <i>Cronbach</i>	36
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja	36
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	36
Tabel 3.7 Interpretasi Hasil	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.4 Jawaban “Gaji yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan”	45
Tabel 4.5 Jawaban “Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”	45
Tabel 4.6 Jawaban “Saya mendapatkan fasilitas jam istirahat yang cukup”	46
Tabel 4.7 Jawaban “Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik”.....	47
Tabel 4.8 Jawaban “Saya merasa ruang kerja yang digunakan cukup aman”	48
Tabel 4.9 Jawaban “Saya merasa perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan sudah aman dan memadai”.....	48
Tabel 4.10 Jawaban “Saya merasa hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku”	49
Tabel 4.11 Jawaban “Saya merasa suasana kerja menyenangkan dan nyaman”	50
Tabel 4.12 Jawaban “Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja”	50
Tabel 4.13 Jawaban “Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini”	51
Tabel 4.14 Jawaban Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih”	52
Tabel 4.15 Jawaban “Saya merasa mampu membina hubungan interpersonal”.....	52
Tabel 4.16 Jawaban “Saya berkeinginan untuk selalu berkreatifitas”	53
Tabel 4.17 Jawaban “Saya mampu menggunakan potensi diri”	54
Tabel 4.18 Jawaban “Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja”	54
Tabel 4.19 Hasil Rata-rata tanggapan responden terhadap motivasi kerja	55
Tabel 4.20 Interpretasi Hasil	56
Tabel 4.21 Jawaban “Menyelesaikan pekerjaan secara teliti”	57
Tabel 4.22 Jawaban “Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar kerja”	57

Tabel 4.23 Jawaban “Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan”.....	58
Tabel 4.24 Jawaban “Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan”.....	59
Tabel 4.25 Jawaban “Tingkat pencapaian kerja karywan sesuai dengan target perusahaan”.....	59
Tabel 4.26 Jawaban “Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target perusahaan”.....	60
Tabel 4.27 Jawaban “Karyawan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan”.....	61
Tabel 4.28 Jawaban “Tepat waktu saat diberikan pekerjaan”.....	61
Tabel 4.29 Jawaban “Mampu bertanggung jawab atas hasil kerja”.....	62
Tabel 4.30 Jawaban “Karyawan mampu bekerja sama secara tim”.....	63
Tabel 4.31 Jawaban “Karyawan mampu memberikan bantuan antar karyawan yang sedang mengalami masalah”.....	63
Tabel 4. 32 Jawaban “Karyawan mampu menerima kritikan dan saran antar karyawan”.....	64
Tabel 4.33 Jawaban “Karyawan mampu berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan”.....	65
Tabel 4.34 Jawaban “Karyawan berinisiatif memperbaiki kesalahan tanpa menunggu perintah”.....	65
Tabel 4.35 Jawaban “Karyawan berinisiatif memberikan bantuan sesama rekan kerja”.....	66
Tabel 4.36 Hasil dan Rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja karyawan	67
Tabel 4.37 Interpretasi Hasil	68
Tabel 4.38 Hasil Uji Normalitas	68
Tabel 4.39 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	70
Tabel 4.40 Hasil Dari Analisis Koefisien Determinasi.....	71
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	44
Tabel 4.4 Jawaban “Gaji yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan”.....	45
Tabel 4.5 Jawaban “Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”.....	45
Tabel 4.6 Jawaban “Saya mendapatkan fasilitas jam istirahat yang cukup”.....	46
Tabel 4.7 Jawaban “Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik ”....	47
Tabel 4.8 Jawaban “Saya merasa ruang kerja yang digunakan cukup aman ”.....	48
Tabel 4.9 Jawaban “Saya merasa perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan sudah aman dan memadai”.....	48
Tabel 4.10 Jawaban “Saya merasa hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku ”.....	49

Tabel 4.11 Jawaban “Saya merasa suasana kerja menyenangkan dan nyaman”.....	50
Tabel 4.12 Jawaban “Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja”.....	50
Tabel 4.13 Jawaban “Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini”.....	51
Tabel 4. 14 Jawaban Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih”.....	52
Tabel 4.15 Jawaban “Saya merasa mampu membina hubungan interpersonal”.....	52
Tabel 4.16 Jawaban “Saya berkeinginan untuk selalu berkreatifitas”.....	53
Tabel 4.17 Jawaban “Saya mampu menggunakan potensi diri”.....	54
Tabel 4.18 Jawaban “Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja”.....	54
Tabel 4.19 Hasil Rata-rata tanggapan responden terhadap motivasi kerja.....	55
Tabel 4.20 Interpretasi Hasil.....	56
Tabel 4.21 Jawaban “Menyelesaikan pekerjaan secara teliti”.....	57
Tabel 4.22 Jawaban “Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar kerja”.....	57
Tabel 4.23 Jawaban “Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan”.....	58
Tabel 4.24 Jawaban “Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan”.....	59
Tabel 4.25 Jawaban “Tingkat pencapaian kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan”.....	59
Tabel 4.26 Jawaban “Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target perusahaan”.....	60
Tabel 4.27 Jawaban “Karyawan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan”.....	61
Tabel 4.28 Jawaban “Tepat waktu saat diberikan pekerjaan”.....	61
Tabel 4.29 Jawaban “Mampu bertanggung jawab atas hasil kerja”.....	62
Tabel 4.30 Jawaban “Karyawan mampu bekerja sama secara tim”.....	63
Tabel 4.31 Jawaban “Karyawan mampu memberikan bantuan antar karyawan yang sedang mengalami masalah”.....	63
Tabel 4. 32 Jawaban “Karyawan mampu menerima kritikan dan saran antar karyawan”.....	64
Tabel 4.33 Jawaban “Karyawan mampu berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan”.....	65
Tabel 4.34 Jawaban “Karyawan berinisiatif memperbaiki kesalahan tanpa menunggu perintah”.....	65
Tabel 4.35 Jawaban “Karyawan berinisiatif memberikan bantuan sesama rekan kerja”.....	66
Tabel 4.36 Hasil dan Rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja karyawan	67
Tabel 4.37 Interpretasi Hasil.....	68
Tabel 4.38 Hasil Uji Normalitas.....	68
Tabel 4.39 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	70
Tabel 4.40 Hasil Dari Analisis Koefisien Determinasi.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	28
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis.....	40
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	43
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.	44
Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas	70
Gambar 4.6 Kurva Pengujian Hipotesis.....	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Pra Survey Motivasi Kerja	84
Lampiran 1.2 Pra Survey Kinerja Karyawan	85
Lampiran 1.3 Kodingan Motivasi Kerja	86
Lampiran 1.4 Kodingan Kinerja Karyawan	87
Lampiran 1.5 Distribusi Nilai r Tabel	88
Lampiran 1.6 Disitribusi Nilai T tabel	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia di era globalisasi saat ini sangat penting bagi organisasi karena merupakan bagian dari keberhasilan para pimpinan dalam mengatur, mengelola, dan melaksanakan, serta mengawasi para pegawai, pekerja maupun pegawai dalam bekerja sesuai tujuan dan sasaran yang diinginkan oleh suatu organisasi sehingga produktivitas dan kinerjanya dapat lebih meningkat. Manajemen sumber daya manusia adalah proses menangani berbagai masalah dalam lingkup semua pegawai, manajer, dan/atau semua organisasi, lembaga, atau organisasi pendukung dalam semua kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja yang tinggi dari karyawan merupakan sesuatu yang sangat diharapkan, dengan kinerja yang tinggi pula perusahaan dapat merencanakan berbagai kebijaksanaan untuk pencapaian sasaran perusahaan. Penelitian Kinerja karyawan merupakan bangunan penting dari suatu organisasi dan faktor-faktor untuk membuat kinerja yang tinggi dan harus dianalisa oleh organisasi.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan perusahaan pada saat ini belum mencapai hasil yang optimal karena masih adanya beberapa masalah yang sering terjadi seperti tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan dan imbalan yang kurang memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, serta masih kurangnya motivasi kerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya membuat kinerja karyawan yang di capai kurang maksimal. Rendahnya motivasi kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan pada Perusahaan PT. Surya Teknik Kurnia Barokah. Perusahaan mengadakan pelatihan terhadap karyawan yang bertujuan agar dapat meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu kerja agar kinerja karyawan menjadi lebih baik dan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam meningkatkan kinerja tentu saja harus didorong dengan adanya motivasi dari setia karyawan agar kinerja yang dikeluarkan adalah kinerja yang maksimal. Kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kemajuan suatu perusahaan. Maju mundurnya suatu perusahaan dapat dilihat dari perkembangan dan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, pencapaian target kerja seseorang yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas akan menunjukkan kinerja seseorang. Atas dasar penilaian yang

dilakukan review bersama antara atasan dan bawahan untuk mengetahui apakah ada kesalahan dalam proses kinerja dan penurunan motivasi. Seberapa jauh tujuan tersebut dapat dicapai mencerminkan hasil kerja atau prestasi kerja, sering kali dinyatakan sebagai kinerja organisasi dan performa organisasi.

Pendapat Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Motivasi kerja 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 Edy, (2018) Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk meningkatkan kinerja, perlu adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan.

PT. Surya Teknik Kurnia Barokah yang terletak di Citeureup Bogor, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha pembubutan, dan jasa industri. Perusahaan yang mengadakan man power dan jasa perbaikan bidang industri PT. Surya Teknik Kurnia Barokah memiliki tenaga kerja yang banyak harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Sehingga produktivitas dan kualitas dapat ditingkatkan dan sebaliknya jika kinerja karyawan menurun, ini menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas dan kualitas.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, akan tetapi dalam penelitian ini penulis membatasi faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan kerangka permasalahan yang sedang penulis teliti dan berhubungan dengan situasi dan kondisi perusahaan. Seperti yang terjadi di perusahaan PT. Surya Teknik Kurnia Barokah sebagai salah satu penyedia jasa man power untuk perusahaan rekanan dan juga jasa perbaikan mesin-mesin industri pada perusahaan rekanan, juga tidak terlepas dari permasalahan sumber daya manusia. Keberhasilan yang dicapai PT. Surya Teknik Kurnia Barokah ini tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman. Berhasil atau gagalnya suatu perusahaan bergantung pada sejauh mana kualitas sumber daya manusianya.

Berikut merupakan hasil penilaian kinerja karyawan dari berbagai departemen yang ada di PT. Surya Teknik Kurnia Barokah disajikan pada table di bawah ini:

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Surya Teknik Kurnia Barokah Periode 2019-2021

No	Departemen	Jumlah	Rata-Rata Nilai Tahun 2019		Rata-rata Nilai Tahun 2020		Rata-rata Nilai Tahun 2021	
			Nilai	kategori	Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Sumber daya manusia	1	85	Baik	86	Baik	90	Sangat baik
2	koordinator lapangan	3	82	Baik	83	Baik	88	Baik
3	kepala workshop	2	84,5	Baik	85	Baik	86,5	Baik
4	Keuangan/ <i>Accounting</i>	2	85	Baik	85,5	Baik	91	Sangat baik
5	Administrasi	1	85	Baik	86	Baik	89	Baik
6	Produksi	33	82	Baik	79	Cukup baik	75	Cukup baik
	Rata-rata	42	83,92		84,08		86,58	

Sumber: Data Sekunder, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan secara rata-rata pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah tahun 2019-2021. Bahwa PT. Surya Teknik Kurnia Barokah memiliki kinerja karyawan yang berbeda-beda dari berbagai departemen, seperti departemen yang memiliki nilai baik adalah departemen sumber daya manusia, koordinator lapangan, keuangan/*accounting* dan administrasi. Sedangkan untuk departemen yang mendapatkan nilai yang rendah yaitu pada departemen produksi yang menunjukkan dari tahun ke tahunnya mengalami penurunan penilaian kinerja. Oleh karena itu pada penelitian ini penulis mengambil penelitian pada departemen produksi. Dan berikut merupakan hasil penilaian kinerja karyawan bagian produksi disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2 Hasil Penilaian kinerja karyawan packing pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah tahun 2019-2021

No	Aspek Penilaian	Rata-Rata Nilai Tahun 2019		Rata-rata Nilai Tahun 2020		Rata-rata Nilai Tahun 2021	
		nilai	kategori	nilai	kategori	nilai	kategori
1	Kualitas Hasil Kerja	84	baik	75	cukup baik	71	cukup baik
2	Kuantitas Hasil Kerja	87		80		73	
3	Tanggung Jawab	90		81		79	
4	Kerja Sama	82,5		78		78	
5	Inisiatif	82		78		79	
	Rata-rata	85,10		78,40		76,00	

Sumber : Data sekunder, 2023.

Keterangan:

Cukup Baik: 70-79

Baik: 80-89

Sangat Baik: 90-100

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

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2017) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor personal (*personal factors*), faktor kepemimpinan (*leadership factors*), faktor team (*team factors*), faktor sistem (*system factors*), dan faktor kontekstual/situasi (*contextual/situational factors*). Berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan di PT. Surya Teknik Kurnia Barokah, menurut pihak manajemen menurunnya kinerja karyawan pada bagian produksi yaitu, karena banyaknya karyawan yang kurang termotivasi dalam bekerja, dan hal inilah yang menjadi salah satu penghambat pekerjaan karena menyebabkan tidak maksimalnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berikut jumlah karyawan yang bekerja pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah dilihat dari jenis kelamin karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Jumlah Karyawan Produksi Pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah

NO	Jenis Kelamin Karyawan	Jumlah (Orang)	Presentase %
1	Laki-Laki	33	100,00
2	Perempuan	0	0,00
	Jumlah	33	100

Sumber: Data Sekunder, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan seluruh jumlah karyawan produksi pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah berjumlah 33 orang dengan presentase 100% yang didominasi oleh karyawan laki-laki.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu organisasi. Tanpa adanya motivasi dari karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan

organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan instansi/organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam hal ini semakin baik motivasi maka akan semakin baik kinerja dari seorang karyawan.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai kinerja yang baik atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang sangat dibutuhkan setiap individu untuk mencapai target atau hal yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dimana motivasi kerja ini membuat setiap individu menjadi semangat atau mempunyai dorongan untuk mempengaruhi setiap individu dalam bekerja. Indikator yang dapat mengukur motivasi kerja karyawan menurut Maslow dalam Mangkunegara (2017) yaitu, kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan mengaktualisasikan diri. Dan berikut hasil pra survei yang dilakukan pada karyawan bagian produksi:

Tabel 1.1 Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah

No	Pertanyaan	Ya	Persentase %	Tidak	Persentase %
1	Kebutuhan Fisiologi				
	Gaji yang di peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan	12	60%	8	40%
2	Kebutuhan Rasa Aman				
	Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman	11	55%	9	45%
3	Kebutuhan Sosial				
	Hubungan antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku	7	35%	13	65%
4	Kebutuhan Akan Penghargaan				
	Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini	12	60%	8	40%
5	Kebutuhan Akan Mengaktualisasikan Diri				
	Perusahan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya	15	75%	5	25%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan pra survei di atas, dapat dipaparkan bahwa motivasi kerja karyawan yang dilakukan kepada 20 orang karyawan pada bagian produksi menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan tidak optimal, hal ini dibuktikan dengan jawaban-jawaban responden yang ada pada pernyataan-pernyataan motivasi kerja terutama pada indikator kebutuhan sosial, terdapat banyak karyawan yang menjawab tidak sebesar **65%** yang berarti hubungan karyawan antar atasan kurang baik. Setelah melakukan wawancara dengan karyawan diketahui bahwa atasan yang memiliki sifat cuek sehingga karyawan merasa canggung. Dimana motivasi sangat dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat mengakibatkan karyawan menjadi bermalasan-malasan.

Tanpa memotivasi karyawan suatu perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya karena motivasi karyawan dan kemampuan mereka secara kolektif berpartisipasi dalam kinerja karyawan dan tugas yang sulit yang diberikan oleh manajer adalah memperoleh hasil yang maksimal, baik motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri ataupun motivasi yang berasal dari luar, karena motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang tinggi. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik, semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan pun tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah Citeureup Bogor”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi yang ada bahwa masalah yang ada itu:

1. Berdasarkan hasil penilaian kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada bagian produksi paling rendah di bandingkan dengan departemen yang lainnya.
2. Penilaian kinerja pada bagian produksi dari tahun ke tahun mengalami penurunan.
3. Hasil pra survei karyawan pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada indikator kebutuhan sosial belum optimal.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Surya Teknik Kurnia Barokah?
2. Bagaimana kinerja karyawan PT. Surya Teknik Kurnia Barokah?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Teknik Kurnia Barokah?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk mendapatkan data dan informasi, dengan menguji apakah variabel motivasi kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga di maksudkan sebagai upaya menerapkan dan juga mengembangkan ilmu yang telah dimiliki peneliti agar memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah yang ada dalam perusahaan. Dan juga memberikan informasi dan juga saran untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dan mengenai kinerja karyawan yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mengevaluasi motivasi kerja pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan kinerja karyawan PT. Surya Teknik Kurnia Barokah
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti yang akan datang serta dapat menjadi bahan masukan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi, wawasan dan yakni untuk meningkatkan atau menjaga etos kerja para karyawan agar tetap gigih dalam bekerja guna meningkatkan atau menjaga kinerja dengan memberikan motivasi bagi para karyawan. Dengan motivasi karyawan yang tinggi para karyawan dapat bekerja dengan segala daya upaya yang mereka miliki sehingga kinerja yang dihasilkan dapat tercapai dengan optimum.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya dibidang bisnis yang disebut perusahaan, oleh karena itu Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, berikut beberapa definisi oleh para ahli:

Menurut Afandy (2018) "Manajemen Sumber Daya Manusia dari segi ilmu adalah ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat".

Menurut Chaerudin (2019) menjelaskan Manajemen sumber daya manusia merupakan proses untuk melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada pegawai/karyawan, memperhatikan hubungan kerja pegawai/karyawan, keamanan, kesehatan pegawai/karyawan, serta dapat memberikan rasa keadilan kepada seluruh pegawai/karyawan yang ada.

Menurut Saihudin (2019) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan, untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu.

Menurut Dessler (2017) *Human Resources Management (HRM) is the process of acquiring, training, appraisng, and compensating, employees, and of attending to their labor relation, health and safety, and fairness concerns.*"

Menurut Mondy dan Martocchio (2016) "*Human Resource Management is the use of individuals to achieve organizational objectives. Basically, all managers get things done through the efforts of others. Consequently, managers at every level must concern themselves with Human Resource Management.*"

Berdasarkan pengertian ahli di atas maka manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan mengatur hubungan kerja dan juga peran individu atau sumber data manusia di dalam sebuah perusahaan secara efektif dan juga efisien dengan tujuan agar tercapainya tujuan bersama dari perusahaan dan juga karyawan sebagaimana yang telah disepakati sebelumnya.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eri Nurhayati (2018), yaitu:

1. *Perencanaan (Planning)*
Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
2. *Pengorganisasian (Organization)*
Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk
3. *Mencapai tujuan Pengarahan (Directing)*
Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.
4. *Pengendalian (Controlling)*
Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
5. *Pengadaan (Procurement)*
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. *Pengembangan (Development)*
Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
7. *Kompensasi (Compensation)*
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Seperation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Sedangkan menurut Priansa (2017) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari fungsi manajerial dan operasional.

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan: Proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan.
- b. Pengorganisasian: Membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai.
- c. Pengarahan: Memberi petunjuk dan mengajak pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan organisasi.
- d. Pengendalian: Melihat, mengamati, dan menilai tindakan atas pekerjaan pegawai, apakah mereka benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan Pegawai: Memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Pengembangan: Meningkatkan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
- c. Kompensasi: Sebagai penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
- d. Pengintegrasian: Penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan organisasi dan masyarakat.
- e. Pemeliharaan: Berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.

- f. Pensiun: Berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada organisasi.

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

1. perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

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

3. Pengarahan

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

4. Pengendalian

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

5. Pengadaan

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

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci yang maksimal.

terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Berdasarkan urian diatas maka dapat disimpulkan fungsi - fungsi operasional manajemen sumber daya manusia dalam fungsi pengadaan sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia diarahkan untuk memprioritaskan syarat dasar kemampuan kerja. Sedangkan fungsi - fungsi pemeliharaan sumber daya manusia diarahkan untuk menjamin syarat dasar kemauan kerja karyawan.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Para atasan mengelola sumber daya manusia perlu mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Menurut Samsudin dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Arif Yusuf Hamali (2018), ada empat tujuan sumber daya manusia:

1. Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau instansi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan cara sebagai berikut :
 - a) Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
 - b) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
 - c) Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri pegawai.
 - d) Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak pegawai.
 - e) Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua pegawai.
3. Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dengan cara memberikan konsultasi yang baik, menyediakan program-program rekrutmen dan

pelatihan ketenagakerjaan dan harus berperan dalam menguji realitas ketika manajer lini mengajukan sebuah gagasan dan arah yang baru.

4. Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau instansi yang hendak dicapai melalui aktivitas dalam organisasi. Pegawai akan keluar dari instansi apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Setiap instansi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam manajemen sumber dayanya. Tujuan dari SDM umumnya bervariasi dan bergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing instansi.

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja dan mendorong sumber daya manusia secara etika dan sosial guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 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. Berikut ini adalah pengertian motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya sebagai berikut:

Menurut Hasim (2019) motivasi kerja merupakan suatu gairah atau semangat untuk bekerja yang muncul dari diri seseorang untuk bertindak sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017) 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/pendorong semangat kerja.

Menurut Michael dan Taylor (2017) *"Motivation is the strength and direction of behavior and the factors that influence people to behave in certain ways."*

Menurut Flippo (2016) *"Motivation is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives"*.

Menurut Ernest (dalam buku Mangkunegara 2014), *"Work motivation is defined as condition which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviour relevant in work setting."*

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan teori di atas, penulis dapat mengetahui bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dan giat untuk mencapai suatu tujuan.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Samsuni (2017), bahwa motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kesejahteraan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, pendidikan, dan latihan kerja. Selain itu, faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi adalah kebutuhan dasar fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki dan rasa cinta, kebutuhan atas penghargaan dan kebutuhan beraktualisasi diri. Hal tersebut sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2017).

Menurut Saydam dan Kadarisman (2018), mengemukakan bahwa terdapat dua faktor motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Faktor intern yang terdapat pada diri pegawai/karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolokan pegawai/karyawan di berbagai instansi/perusahaan, muncul nya kasus unjuk rasa, pemogokan dan lain-lain.

2. Faktor ekstern yang berasal dari luar pegawai/karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

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

Yang tergolong faktor individual adalah:

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

Sedangkan yang tergolong faktor organisasional meliputi:

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

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan teori di atas, penulis dapat mengetahui bahwa motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, yang juga dapat mempengaruhi motivasi.

2.2.3 Prinsip-prinsip Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), prinsip dalam motivasi kerja terdapat lima prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya motivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

2. Prinsip Komunikasi

Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pimpinan mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pimpinan yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang di lakukannya.

5. Prinsip memberi perhatian

Pimpinan memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

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

1. Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai harus diberikan suatu kesempatan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih muda dimotivasi kerjanya dengan baik.

3. Mengakui andil bawahan

Pemimpin membenarkan bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, maka pegawai akan lebih mudah dimotivasi dalam kerjanya.

4. Pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan sebuah otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahannya untuk sewaktu-waktu mampu mengambil suatu keputusan terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi lebih termotivasi dalam kerjanya untuk mencapai tujuan seperti yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Memberi perhatian

Pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Berdasarkan pengertian menurut ahli diatas penulis sampai pada pemahaman bahwa

prinsip dalam memotivasi kerja yaitu prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, prinsip pendelagasian wewenang dan prinsip pemberi perhatian.

2.2.4 Tujuan Motivasi Kerja

Berkaitan dengan bahasan tentang tujuan motivasi kerja ini, berikut ini dikemukakan pendapat seorang ahli dalam bidang manajemen. Hasibuan (2017) 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, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Hasibuan (2017) tujuan pemberian motivasi yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

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

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja pegawai.
3. Meningkatkan produktivitas pegawai.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai di instansi.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
9. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
10. Meningkatkan kinerja pegawai.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan bahan baku.

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

2.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Mangkunegara (2017), mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologi, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan akan mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Indikator motivasi yang digunakan diambil dari teori Abraham Maslow Mangkunegara (2017) yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*) merupakan kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual dan lain-lain. Di dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan itu dapat berupa uang, hiburan, program pensiun, dan lingkungan kerja yang nyaman.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*) yaitu kebutuhan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan diri dalam melakukan aktivitas pekerjaan, kebutuhan ini dalam sebuah organisasi dapat berupa keamanan kerja, senioritas, uang pesangon, dan pemberhentian kerja.
3. Kebutuhan rasa memiliki (*social needs*) merupakan kebutuhan akan teman, cinta, serta memiliki, *social needs* di dalam organisasi dapat berupa kelompok kerja (*team work*) baik secara formal maupun informal.
4. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs or status needs*) merupakan kebutuhan akan percaya diri serta harga diri maupun kebutuhan akan pengakuan orang lain. Dalam organisasi dapat berupa gelar, reputasi diri dan lain sebagainya.

5. Kebutuhan akan perwujudan diri (*self actualization needs*) yaitu kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri seutuhnya. Dalam melakukan hal itu, orang mencari prestasi, pertumbuhan dan kemajuan.

Menurut Abraham Maslow (2017) menjelaskan bahwa motivasi memiliki beberapa indikator yaitu:

1. Kebutuhan fisik
 - a) Pemberian Bonus
 - b) Uang Makan
 - c) Uang Transport
 - d) Fasilitas Perumahan
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
 - a) Tunjangan Kesehatan
 - b) Asuransi Kesehatan
 - c) Perlengkapan Keselamatan Kerja
3. Kebutuhan Sosial
 - a) Teman
 - b) Interaksi
4. Kebutuhan akan penghargaan
 - a) Penghargaan diri
 - b) Pengakuan akan prestasi
5. Kebutuhan aktualisasi diri indikatornya adalah kemampuan keterampilan potensi optimal.

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 rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan mengaktualisasi diri.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

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

Menurut Priansa (2018) kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari

kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.

Menurut Rosento (2018) dalam menjelaskan bahwa kinerja adalah satu hal yang ditunjukkan oleh seseorang atau suatu proses dalam melakukan tugas kerja yang ditetapkan oleh suatu organisasi

Jadi jika seseorang telah diterima, ditempatkan pada suatu organisasi atau unit kerja tertentu mereka harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik. Siapa yang bertanggung jawab terhadap kinerja mereka adalah setiap pemimpin pada semua level. Lidiawati dkk (2021).

Menurut Colquitt dalam Marsinah (2020) dinyatakan bahwa *performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment.*

Menurut Edison (2016) "*Performance is a result that is measured over a certain period of time based on the ability to work of employees in the company*"

Menurut Lolyd L. Byars dan Leslie W.Rue (1997) : "*Performance is a degree of accomplished of the task that make up an employee's job.*" .

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 Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun kinerja karyawan dalam suatu organisasi, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri. Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2017) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Personal (*personal factors*), ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. Faktor Kepemimpinan (*leadership factors*), ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan oleh team leader.
3. Faktor Team (*team factors*), dilakukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. Faktor Sistem (*system factors*) ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Faktor Kontekstual/Situasi (*contextual/situational factors*), ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

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

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

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

1. Faktor Individu

Faktor individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental; latar belakang, seperti keluarga, tingkat sosial dan pengalaman; demografi, menyangkut umur, asal usul dan jenis kelamin.

2. Faktor Psikologis

Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

3. Faktor Organisasi

Faktor organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

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

2.3.3 Penilaian Kinerja

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

Sedangkan Menurut Hasibuan (2017) Penilaian kinerja adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya. Pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan

menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai (Armstrong dalam Priansa, 2017).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak pengklasifikasian penilaian kinerja, di mana penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan untuk mengevaluasi dan menilai keberhasilan kinerja suatu karyawan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan dalam menyelesaikan tugasnya.

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

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

1. Penilaian memberi justifikasi organisasi secara resmi untuk pengambilan keputusan pekerjaan, yaitu mempromosikan karyawan yang berkinerja menonjol; membina karyawan berkinerja kurang; melatih, memindahkan, atau mendisiplinkan yang lain; meningkatkan imbalan (atau tidak) dan sebagai landasan mengurangi jumlah tenaga kerja. Singkatnya, penilaian berfungsi sebagai input kunci untuk melaksanakan sistem imbalan dan hukuman organisasi yang sifatnya resmi.
2. Penilaian digunakan sebagai kriteria dalam validasi tes. Yaitu, hasil tes dikorelasikan dengan hasil penilaian untuk menilai hipotesis bahwa skor tes memprediksi kinerja pekerjaan. Akan tetapi, jika pekerjaan tidak dilakukan dengan cermat, atau jika pertimbangan diluar kinerja mempengaruhi hasil kinerja, penilai tidak dapat digunakan untuk tujuan itu.
3. Penilaian memberikan umpan balik kepada karyawan dan dengan demikian berfungsi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan karir.
4. Penilaian dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan dan juga untuk meneguhkan tujuan-tujuan untuk program pelatihan.
5. Penilaian dapat mendiagnosis masalah-masalah organisasi dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan karakteristik-karakteristik pribadi untuk dipertimbangkan dalam mempekerjakan, dan penilaian juga menyediakan landasan untuk membedakan antara karyawan yang berkinerja efektif dengan yang berkinerja tidak efektif. Oleh karena itu penilaian menggambarkan awal suatu proses, daripada produk akhir.
6. Penilaian bersifat memotivasi, yaitu mendorong inisiatif, mengembangkan rasa tanggung jawab, dan merangsang usaha-usaha untuk berkinerja lebih baik.
7. Penilaian merupakan wahana komunikasi, sebagai dasar diskusi tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan. Melalui diskusi, kedua pihak dapat mengenal lebih baik lagi.

8. Penilaian dapat berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan SDM dan pekerjaan, yaitu memberikan input yang berharga untuk inventarisasi keterampilan dan perencanaan SDM.
9. Penilaian dapat dijadikan dasar penelitian MSDM, yaitu untuk menentukan apakah program MSDM yang ada efektif.

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

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

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian kinerja dapat membantu organisasi untuk menentukan kekuatan dan kelemahan karyawan, mengetahui area yang perlu perbaikan, dan memberikan umpan balik untuk membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka.

2.3.5 Indikator Kinerja

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

1. Kualitas Kerja

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

2. Kuantitas Kerja

Adalah hasil kerja keras dari pegawai yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut

karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

3. Tanggung Jawab

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

4. Kerjasama

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

5. Inisiatif

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

Menurut Mangkunegara (2017), mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

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

Menurut Indahingwati & Nugroho (2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama. Indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan mengacu pada jumlah target hasil yang dilakukan oleh pekerja dalam satu jam kerja, serta melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah ketentuan aktivitas yang harus diselesaikan.
2. Kualitas pekerjaan yang mana fokus pada pekerjaan sudah sesuai dengan ketentuan atau persyaratan yang diberikan.
3. Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang mana pada jenis pekerjaan tertentu perlu diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran merujuk pada datang pada waktunya dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ada atau telah ditentukan.
5. Kerja sama yang mana dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan beberapa orang dalam jenis pekerjaan tertentu.

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

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Bayu Setiawan 2020, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mahakam Berlian Senjaya	Motivasi kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator motivasi (X): Kebutuhan fisik, rasa aman, social, harga diri, aktualisasi diri Indikator kinerja karyawan (Y) : Kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab	Metode analisis dengan metode survei, dan dengan alat bantu yaitu kuesioner yang dibagikan melalui Google form, dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis linier sederhana berdasarkan hasil output dari aplikasi SPSS versi 25.	Menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
2	Wiryawan 2020, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Kec. Batang Di Kab. Jeneponto	Motivasi kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator motivasi (X): Kebutuhan fisiologi, kebutuhan keselamatan, penghargaan, aktualisasi diri. Indikator kinerja karyawan (Y): kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama.	Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana, dimana sebelumnya dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.	Menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	Randi Dwi Pratama 2020, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bintang Jaya Bakri Kota Jambi	Motivasi kerja (X) Kinerja karyawan (Y)	Indikator motivasi (X): Kebutuhan fisiologi, rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, akan harga diri, mengaktualisasi diri. Indikator kinerja (Y): Kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, Kerjasama, inisiatif	Menggunakan analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran motivasi dan kinerja yang ada.	Menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4	Susilo Mahdi 2022, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia	Motivasi kerja (X) Kinerja karyawan (Y)	Indikator Motivasi (X): Kebutuhan fisiologi, rasa aman, kebutuhan untuk merasa memiliki, akan harga diri, mengaktualisasi diri Indikator Kinerja (Y): Kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, Kerjasama, inisiatif.	Jenis penelitian verifikatif dengan metode penelitian <i>explanatory survey</i> yang menggunakan data primer dan sekunder, penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh	Menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5	Nova Susanti 2022, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Napolly Sentul Bogor	Motivasi Kerja(X) Kinerja Karyawan (Y)	Indikator Motivasi (X): Tanggung Jawab, prestasi kerja, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang Indikator Kinerja (Y):	Metode analisis meliputi kualitatif dan kuantitatif. Metode pengolahan data yang digunakan, analisis deskriptif, analisis regresi sederhana, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.	Menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			Kualitas, kuantitas, waktu penyelesaian, taat asas		

2.4.2 Kerangka Pemikiran

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

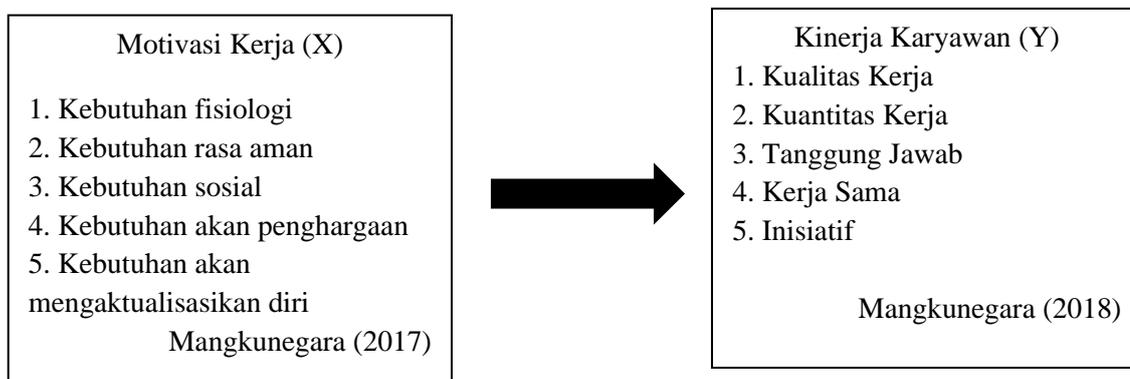
Apabila motivasi kerjanya tinggi maka berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya, jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Oleh sebab itu, menurut Suwanto dan Priansa (2011) menyatakan bahwa sehubungan dengan motivasi kerja, maka pemberdayaan menjadi isu yang sangat berkaitan. Karena pemberdayaan akan mampu memberikan stimulasi bagi karyawan agar termotivasi untuk bekerja. Karyawan yang diberdayakan dengan baik akan memberikan kinerja terbaiknya, selama hal tersebut diringi dengan kompensasi yang memadai.

Dan hubungan antar karyawan perlu diperhatikan, karena setiap karyawan harus memiliki hubungan yang harmonis baik sesama karyawan maupun dengan atasannya, serta mampu berkomunikasi dalam sebuah tim kerja dan bersikap ramah. Apabila perusahaan menerapkan hal tersebut tentunya para karyawan akan bersemangat dalam bekerja, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya. Sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja karyawan tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi.

Hal tersebut dikuatkan berdasarkan data yang diperoleh dari Perusahaan, selama ini perusahaan sudah berusaha meningkatkan motivasi dan kinerja Karyawan dengan memberikan motivasi berupa pemberian fasilitas, pemberian kompensasi atau imbalan jasa, dan pemberian penghargaan kepada karyawannya sebagai aktualisasi diri. Semua upaya dilakukan agar meningkatnya motivasi kerja yang akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan di PT Surya Teknik Kurnia Barokah masih jauh dari yang diharapkan, seperti menurunnya hasil dari kinerja karyawan, penilaian kinerja yang

tidak mencapai standar yang diharapkan dan sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya tingkat motivasi karyawan, karena jika motivasi karyawan tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang optimal.

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



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan, kerangka pemikiran dan penelitian sebelumnya yang telah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

Hipotesis:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Teknik kurnia Barokah Citeureup Bogor.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

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

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

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

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisis berupa individual atau perorangan yang merupakan respon setiap individu, individu yang dimaksud yaitu bagian staff / karyawan PT. Surya Teknik Kurnia Barokah yang berjumlah sebanyak 33 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Surya Teknik kurnia Barokah yang beralamat di Jl. Pahlawan Karang Asem Timur, Kec. Citeureup Kabupaten. Bogor Jawa Barat 16810.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

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

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

3.3.2 Sumber Data Penelitian

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

1. Data Primer

Data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. Surya Teknik Kurnia Barokah.

2. Data Sekunder

Dalam hal ini data sekunder didapatkan dengan mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, e-book, internet, jurnal dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (X)	1. kebutuhan Fisiologis	1. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia. 2. Bekerja agar dapat hidup layak. 3. Merasa puas dengan fasilitas kerja yang diberikan perusahaan.	Interval
	2. Kebutuhan rasa aman	1. Pemenuhan kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental. 2. Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan Kesehatan. 3. Kondisi lingkungan kerja yang memadai.	Interval
	3. Kebutuhan Sosial	1. Hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan kerja. 2. Menikmati Kerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri. 3. Mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja.	Interval
	4. kebutuhan akan penghargaan	1. Status 2. Selalu diberikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik 3. Memiliki kemungkinan lebih besar dalam membina hubungan interpersonal	Interval

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	5. Kebutuhan akan mengaktualisasikan diri	1. Pekerjaan yang kreatif dan menantang. 2. Menggunakan pengalaman-pengalaman yang positif. 3. Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja.	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja	1. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan. 2. Bekerja sesuai dengan prosedur. 3. Pengetahuan yang dimiliki bisa dipakai dalam bekerja.	Interval
	2. Kuantitas kerja	1. Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan. 2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai pesanan. 3. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.	Interval
	3. Tanggung Jawab	1. Karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya. 2. Karyawan bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai. 3. Karyawan bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan.	Interval
	4. Kerja Sama	1. Karyawan mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan. 2. Karyawan memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah. 3. Karyawan menerima saran yang baik dari rekan kerja.	Interval
	5. Inisiatif	1. Karyawan menunjukkan Inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan. 2. Inisiatif memperbaiki kesalahan tanpa harus menunggu perintah oleh atasan. 3. Inisiatif memberikan bantuan ke rekan kerja.	Interval

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah bagian staff / karyawan PT. Surya Teknik Kurnia Barokah

Pada Penelitian ini, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 33 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *Nonprobability* Sampling dengan metode Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

3.6 Metode Pengumpulan Data

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

1. Data Primer

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

a) Observasi

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

b) Wawancara

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

c) Angket (Kuesioner)

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

Tabel 3.2 Skala *Likert* Variabel X (Motivasi Kerja)

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

Tabel 3.3 Skala *Likert* Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Keterangan	Bobot
Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Kadang-kadang (KK)	3
Pernah (PR)	2
Tidak Pernah (TP)	1

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka mengenai buku-buku yang relevan dengan masalah, penelitian-penelitian terdahulu, jurnal dari media internet serta penyedia data pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah.

3.7 Uji Instrumen

Uji instrument merupakan tahap mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner yang merupakan data primer yang harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian tersebut bertujuan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sahnyanya tindakan suatu data, hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Untuk mengukur validitas atas item-item pernyataan pada kuesioner dari setiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi Rang *Spearman*. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkap suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, setiap pernyataan dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel.

Menurut Sugiyono (2019) Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *product moment* :

$$r = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}(N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}$$

Keterangan:

r : Nilai koefisien Pearson
 N : Jumlah Responden

- $\sum XY$: jumlah dari hasil kali nilai X dan nilai Y
 $\sum X$: jumlah nilai X
 $\sum Y$: jumlah nilai Y
 $\sum X^2$: jumlah dari kuadrat nilai X
 $\sum Y^2$: jumlah dari kuadrat nilai Y

Uji Validitas Variabel dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 20 orang. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS 25.

No	Pernyataan	Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
1	X1	Variabel X	0,444	.780**	VALID
2	X2		0,444	.635**	VALID
3	X3		0,444	.704**	VALID
4	X4		0,444	.602**	VALID
5	X5		0,444	.546*	VALID
6	X6		0,444	.769**	VALID
7	X7		0,444	0,409	TIDAK VALID
8	X8		0,444	.736**	VALID
9	X9		0,444	.783**	VALID
10	X10		0,444	.810**	VALID
11	X11		0,444	.800**	VALID
12	X12		0,444	.537*	VALID
13	X13		0,444	.813**	VALID
14	X14		0,444	.910**	VALID
15	X15		0,444	.733**	VALID

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel motivasi kerja dengan sampel yang diteliti sebanyak 20 responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja satu pernyataan dinyatakan tidak valid dan sisanya valid koefisien Thitung > 0,444

No	Pernyataan	Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Y1	Variabel Y	0,444	.777**	VALID
2	Y2		0,444	.631**	VALID
3	Y3		0,444	.886**	VALID
4	Y4		0,444	.966**	VALID
5	Y5		0,444	.900**	VALID

No	Pernyataan	Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
6	Y6		0,444	.757**	VALID
7	Y7		0,444	.966**	VALID
8	Y8		0,444	.900**	VALID
9	Y9		0,444	.757**	VALID
10	Y10		0,444	.586**	VALID
11	Y11		0,444	.898**	VALID
12	Y12		0,444	.966**	VALID
13	Y13		0,444	.958**	VALID
14	Y14		0,444	.492*	VALID
15	Y15		0,444	.966**	VALID

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel lingkungan kerja dengan sampel yang diteliti sebanyak 20 responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien Thitung > 0,444.

3.7.2 Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2018) Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesuiner yang memounyai indicator dari variabel atau konstruk.

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang dimana merupakan dimensi suatu variable dan disusun dalam bentuk kuisisioner. Uji reliabilitas juga di jadikan alat pengukuran yang dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran bahwa suatu instumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data katena istrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena istrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reliabilitas *alfa cronbach*:

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

Di mana:

k = Mean kuadrat antara subyek

$\sum Si^2$ = Mean kuadrat kesalahan

St^2 = Varians total

Tabel 3.4 Kriteria penelitian terhadap koefisien α Cronbach

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

a. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,924	15

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha motivasi kerja sebesar 0,924 dimana nilai 0,924 ini berada pada $\alpha > 0,8$ Yang artinya memiliki reliabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada lingkungan kerja itu dinyatakan reliabel.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,967	15

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha Kinerja Karyawan sebesar 0,967 dimana nilai 0,967 ini berada pada $\alpha > 0,8$ Yang artinya memiliki reliabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada kinerja karyawan itu dinyatakan reliabel.

3.8 Metode Pengelolaan/ Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul secara mendalam melalui table grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2019) penyajian data lebih mudah

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

- Frekuensi Relatif

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

Keterangan: FR = Frekuensi relative
 F = Frekuensi hasil tanggapan responden
 Σf = Total frekuensi

- Rata-rata

$$\tilde{x} = \frac{\Sigma xi}{n}$$

Keterangan: \tilde{x} = Frekuensi relatif
 Σxi = Jumlah nilai X ke i sampai ke n
 n = Jumlah data

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang di dapatkan dari tanggapan responden dari instrumen-instrumen penelitian. 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:

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

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan

skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.7 Interpretasi Hasil

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

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan diatas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent* (X) dan variabel *Dependent* (Y) yang diteliti.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang efisien dan tidak bisa, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu :

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017) Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sekali. Untuk mengujinya digunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Rumusnya sebagai berikut :

$$KD = \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan :

KD = Jumlah Kolmogorov-smirnov yang dicari

n1 = jumlah sampel yang diperoleh

n_2 = jumlah sampel yang diharapkan

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- a) Jika nilai sig > 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas
- b) Jika nilai sig < 0,05 terjadi heteroskedastisitas

3.8.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

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

$$\hat{y} = a + bX$$

Di mana:

- \hat{y} = subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan
- a = harga Y ketika X = 0 (harga konstan)
- b = angka arah atau koefisien regresi, yang merupakan angka peningkatan maupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun
- X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Menurut Sugiyono (2019) untuk memperoleh nilai konstanta nilai a dihitung dengan rumus berikut :

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n\sum Xi - (\sum Xi)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus :

$$b = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan

besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono, 2015). Rumus digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus :

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

Di mana :

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

r^2 = Koefisien kolerasi

3.8.5 Uji Hipotesis

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing- masing variabel *Independent* pada variabel *Dependent* (Ghozali, 2018). Langkah-langkah pengujian terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan perkembangan PT. Surya Teknik Kurnia Barokah

PT. Surya Teknik Kurnia Barokah berdiri sejak tanggal 23 Desember 2014 yang berstatuskan CV. Dan berganti nama Menjadi PT. Surya Teknik Kurnia Barokah pada tanggal 3 Januari 2018 yang beralamat di Jl. Pahlawan Karang Asem Timur, Kec. Citeureup Kabupaten. Bogor Jawa Barat 16810. PT. Surya Teknik Kurnia Barokah merupakan perusahaan yang mempunyai kompetensi bisnis di bidang usaha pembubutan, dan jasa tenaga kerja yang di dukung oleh tim manajemen yang mempunyai pengalaman kompetensi, dan dedikasi di bidang tersebut. Dengan semakin ketatnya persaingan bisnis, Kondisi ini memberikan gambaran bahwa perusahaan kami akan selalu memberikan pelayanan yang baik dan lebih baik untuk kepuasan konsumen.

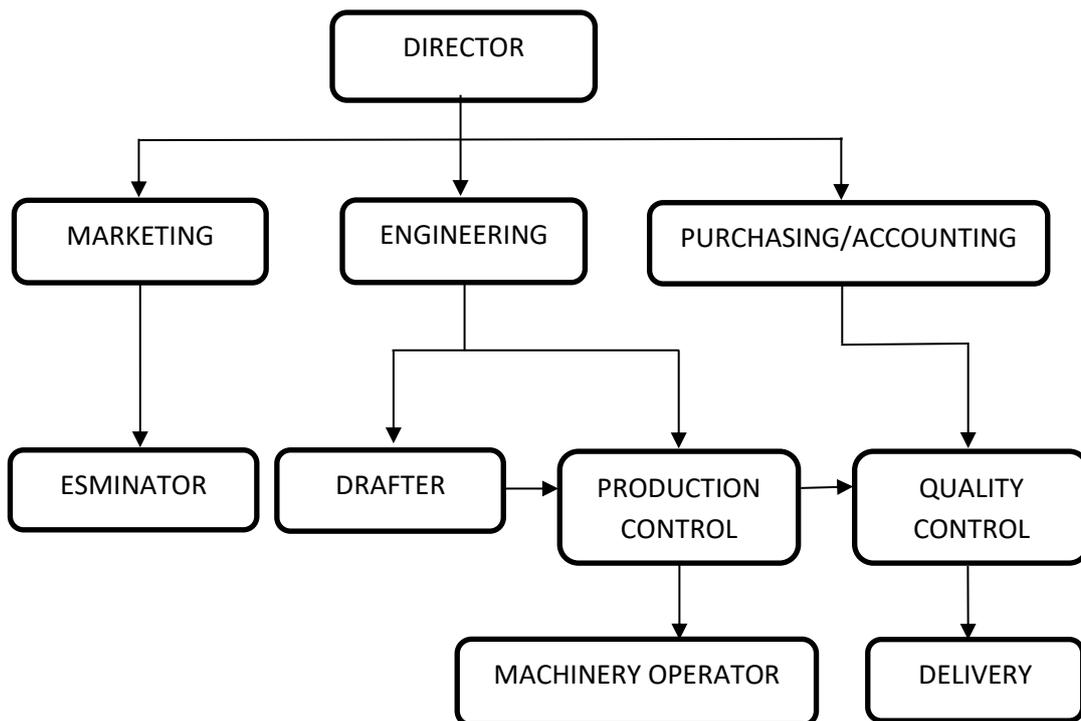
4.1.2 Visi dan Misi PT. Surya Teknik Kurnia Barokah

Visi: “Menjadi perusahaan yang maju dan berkembang dalam bidang usaha machining dan fabrikasi.”

Misi: “Memberikan dan menjaga komitmen untuk berkembang dan maju bersama dengan mengutamakan kualitas dan pelayanan yang optimal kepada konsumen/mitra kerja.”

4.1.3 Struktur Organisasi

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



4.2 Profil Responden

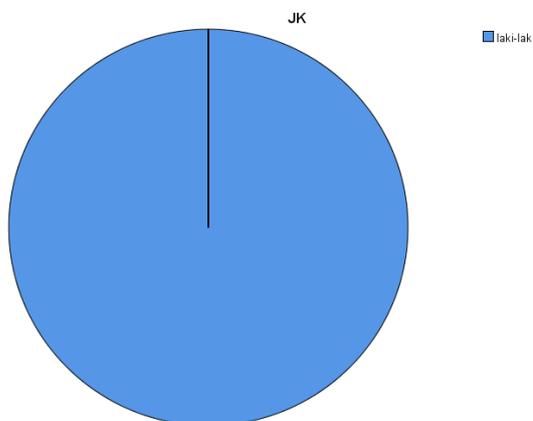
Pada penelitian ini profil responden dibagi menjadi 3 (tiga) kriteria yaitu: Jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden karyawan.

1. Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-Laki	33	100
Perempuan	0	100
Total	33	100

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023



Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuesioner, jumlah responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin berjumlah 33 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini, jumlah terbesar adalah laki – laki sebanyak 33 orang karyawan (100%)

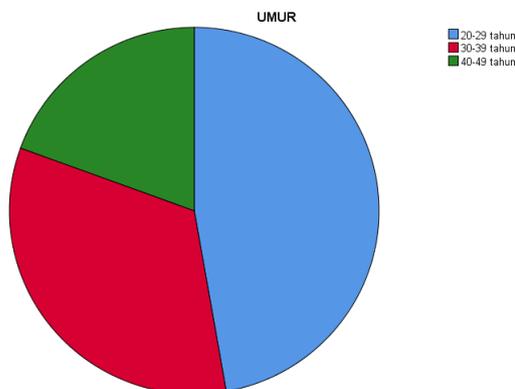
Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja di PT. Surya Teknik Kurnia Barokah pada penelitian, mayoritas didominasi oleh responden dengan jenis kelamin Laki-Laki.

2. Karakteristik responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frequency	Percent
20-29 tahun	17	47,2
30-39 tahun	10	33,3
40-49 tahun	6	19,4
> 50 tahun	0	0,0
Total	33	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuesioner, dapat PT. Surya Teknik Kurnia Barokah yang memiliki responden terbesar dengan usia 20– 29 tahun sebanyak 17 orang karyawan (47,2%), kemudian usia 30-39 tahun sebanyak 10 orang karyawan (33,3%) dan usia 40-49 sebanyak 6 orang (19,4%).

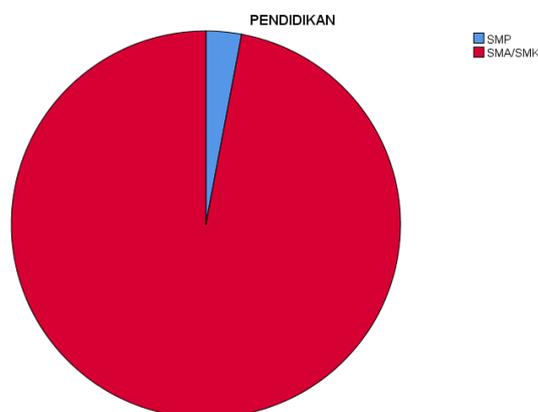
Jadi, dapat di ketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja di PT. Surya Teknik Kurnia Barokah pada penelitian, mayoritas di domonasi oleh responden yang memiliki rentang usia lebih dari 20-29 tahun.

3. Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frequency	Percent
SD	0	0
SMP	3	2,8
SMA/SMK	30	98,2
Sarjana	0	0,0
Total	33	100

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuesioner, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir yang memiliki jumlah responden paling banyak adalah SMK/SMA sebanyak 30 orang karyawan (98,2%), SMP sebanyak 3 orang karyawan (2,8%).

Jadi, dapat di ketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja PT. Surya Teknik Kurnia Barokah pada penelitian, mayoritas di domonasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMK/SMA.

4.3 Analisis Deskriptif

4.3.1 Motivasi Kerja Pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah

Salah satu upaya dalam menumbuhkan rasa kinerja karyawan pada diri karyawan atau meningkatkan rasa kinerja karyawan yang dimiliki oleh para karyawan adalah dengan memperhatikan faktor motivasi kerja yang diinginkan oleh

karyawan agar dapat menumbuhkan atau meningkatkan rasa kinerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian terhadap variabel motivasi kerja terdiri atas 15 ukuran yang berasal dari 5 indikator, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

1. Kebutuhan Fisiologis

Tabel 4.4 Jawaban “Gaji yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	17	85	165	51,51515
2	Setuju	4	15	60	132	45,45455
3	Ragu - Ragu	3	1	3	99	3,030303
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	148		100
Rata-Rata						89,69697

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 17 responden (51,5%) setuju 15 responden (45,4%), Ragu – Ragu 1 responden (3,3%).

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

$$\frac{148}{165} \times 100 = 89,69 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Gaji yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan” adalah 89,69 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.5 Jawaban “Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	19	95	165	57,57576

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
2	Setuju	4	13	52	132	39,39394
3	Ragu - Ragu	3	1	3	99	3,030303
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	150		100
Rata-Rata						90,90909

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 19 responden (57,53%) setuju 13 responden (39,3%), Ragu – Ragu 1 responden (3%).

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

$$\frac{150}{165} \times 100 = 90,9 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya Merasa Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan” adalah 90,9 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.6 Jawaban “Saya mendapatkan fasilitas jam istirahat yang cukup”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	18	90	165	54,54545
2	Setuju	4	13	52	132	39,39394
3	Ragu - Ragu	3	2	6	99	6,060606
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	148		100
Rata-Rata						89,69697

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 18 responden (54,5%) setuju 13 responden (39,3%), Ragu – Ragu 2 responden (6,06%).

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

$$\frac{148}{165} \times 100 = 89,69 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mendapatkan fasilitas jam istirahat yang cukup” adalah 89,69 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Tabel 4.7 Jawaban “Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	20	100	165	60,60606
2	Setuju	4	12	48	132	36,36364
3	Ragu - Ragu	3	1	3	99	3,030303
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	151		100
Rata-Rata						91,51515

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 20 responden (60,6%) setuju 12 responden (36,3%), Ragu – Ragu 1 responden (3%).

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

$$\frac{151}{165} \times 100 = 91,5 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik” adalah 91,5 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.8 Jawaban “Saya merasa ruang kerja yang digunakan cukup aman”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	15	75	165	45,45455
2	Setuju	4	15	60	132	45,45455
3	Ragu - Ragu	3	3	9	99	9,090909
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	144		100
Rata-Rata						87,27273

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 15 responden (45,4%) setuju 15 responden (45,4%), Ragu – Ragu 3 responden (9%).

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

$$\frac{144}{165} \times 100 = 87,2 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa ruang kerja yang digunakan cukup aman” adalah 87,2 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.9 Jawaban “Saya merasa perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan sudah aman dan memadai”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	18	90	165	54,54545
2	Setuju	4	14	56	132	42,42424
3	Ragu - Ragu	3	1	3	99	3,030303
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	149		100
Rata-Rata						90,30303

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 18 responden (54,5%) setuju 14 responden (42,4%), Ragu – Ragu 1 responden (3%).

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

$$\frac{149}{165} \times 100 = 90,3 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan sudah aman dan memadai” adalah 90,3% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

3. Kebutuhan Sosial

Tabel 4.10 Jawaban “Saya merasa hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	11	55	165	33,33333
2	Setuju	4	16	64	132	48,48485
3	Ragu - Ragu	3	6	18	99	18,18182
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	137		100
Rata-Rata						83,0303

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 11 responden (33,3%) setuju 16 responden (48,4%), Ragu – Ragu 6 responden (18,1%).

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

$$\frac{137}{165} \times 100 = 83 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku” adalah 83 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.11 Jawaban “Saya merasa suasana kerja menyenangkan dan nyaman”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	9	45	165	27,27273
2	Setuju	4	19	76	132	57,57576
3	Ragu - Ragu	3	5	15	99	15,15152
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	136		100
Rata-Rata						82,42424

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 9 responden (27,2%) setuju 19 responden (57,5%), Ragu – Ragu 5 responden (15,1%).

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

$$\frac{136}{165} \times 100 = 82,4 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa suasana kerja menyenangkan dan nyaman” adalah 82,4 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12 Jawaban “Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	13	65	165	39,39394
2	Setuju	4	16	64	132	48,48485
3	Ragu - Ragu	3	4	12	99	12,12121
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	141		100
Rata-Rata						85,45455

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 13 responden (39,3%) setuju 16 responden (48,4%), Ragu – Ragu 4 responden (12,1%).

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

$$\frac{141}{165} \times 100 = 85,4 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja” adalah 85,4 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Tabel 4.13 Jawaban “Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	17	85	165	51,51515
2	Setuju	4	14	56	132	42,42424
3	Ragu - Ragu	3	2	6	99	6,060606
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	147		100
Rata-Rata						89,09091

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 17 responden (51,5%) setuju 14 responden (42,4%), Ragu – Ragu 2 responden (6%).

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

$$\frac{147}{165} \times 100 = 89\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini” adalah 89% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 14 Jawaban Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	17	85	165	51,51515
2	Setuju	4	13	52	132	39,39394
3	Ragu - Ragu	3	3	9	99	9,090909
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	146		100
Rata-Rata						88,48485

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 17 responden (51,5%) setuju 13 responden (39,3%), Ragu – Ragu 3 responden (9%).

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

$$\frac{146}{165} \times 100 = 88,4\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih” adalah 88,4 % yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.15 Jawaban “Saya merasa mampu membina hubungan interpersonal”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	18	90	165	54,54545
2	Setuju	4	11	44	132	33,33333
3	Ragu - Ragu	3	4	12	99	12,12121
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	146		100
Rata-Rata						88,48485

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 18 responden (54,5%) setuju 11 responden (33,3%), Ragu – Ragu 4 responden (12%).

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

$$\frac{146}{165} \times 100 = 88,4\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa mampu membina hubungan interpersonal” adalah 88,4% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

5. Kebutuhan Akan Mengaktualisasi Diri

Tabel 4.16 Jawaban “Saya berkeinginan untuk selalu berkeaktifitas”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	15	75	165	45,45455
2	Setuju	4	14	56	132	42,42424
3	Ragu - Ragu	3	4	12	99	12,12121
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	143		100
Rata-Rata						86,66667

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 15 responden (45,4%) setuju 14 responden (42,4%), Ragu – Ragu 4 responden (12,1%).

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

$$\frac{143}{165} \times 100 = 86,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya berkeinginan untuk selalu berkeaktifitas” adalah 86,6% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.17 Jawaban “Saya mampu menggunakan potensi diri”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	16	80	165	48,48485
2	Setuju	4	14	56	132	42,42424
3	Ragu - Ragu	3	3	9	99	9,090909
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	145		100
Rata-Rata						87,87879

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 16 responden (48,4%) setuju 14 responden (42,4%), Ragu – Ragu 3 responden (9%).

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

$$\frac{145}{165} \times 100 = 87,8\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mampu menggunakan potensi diri” adalah 87,8% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.18 Jawaban “Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	18	90	165	54,54545
2	Setuju	4	13	52	132	39,39394
3	Ragu - Ragu	3	2	6	99	6,060606
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	148		100
Rata-Rata						89,69697

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 18 responden (54,5%) setuju 13 responden (39,3%), Ragu – Ragu 2 responden (6 %).

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

$$\frac{148}{165} \times 100 = 89,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja” adalah 89,6% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.19 Hasil Rata-rata tanggapan responden terhadap motivasi kerja

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
Kebutuhan Fisiologis				
1	Gaji yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan	148	89,70%	90,10%
2	Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	150	90,91%	
3	Saya mendapatkan fasilitas jam istirahat yang cukup	148	89,70%	
Kebutuhan Rasa Aman				
4	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik	151	92%	90%
5	Saya merasa ruang kerja yang digunakan cukup aman	144	87,27%	
6	Saya merasa perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan sudah aman dan memadai	149	90,30%	
Kebutuhan Sosial				
7	Saya merasa hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku	137	83,03%	83,64%
8	Saya merasa suasana kerja menyenangkan dan nyaman	136	82,42%	
9	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja	141	85,46%	
Kebutuhan Akan Penghargaan				
10	Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini	147	89,09%	88,69%

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
11	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih	146	88,49%	
12	Saya merasa mampu membina hubungan interpersonal	146	88%	
	Kebutuhan Akan Mengaktualisasi diri			
13	Saya berkeinginan untuk selalu berkreatifitas	143	86,67%	88,08%
14	Saya mampu menggunakan potensi diri	145	87,88%	
15	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja	148	89,70%	
	Rata-rata			88,04%
	Nilai Tertinggi	Kebutuhan Fisiologi		90,10%
	Nilai Terendah	Kebutuhan Sosial		83,64%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja dengan nilai rata-rata yakni sebesar 88,04%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya responden yang banyak memberikan tanggapan "Setuju" mengenai dari ke lima indikator yaitu, Kebutuhan Fisiologi, Aktualisasi Diri, Kebutuhan Akan Rasa Aman, kebutuhan Sosial, Kebutuhan penghargaan. Dari nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan tertinggi hasilnya adalah indikator kebutuhan fisiologis sebesar 90,10%. Sedangkan indikator terendah adalah pada indikator kebutuhan sosial sebesar 83,64%.

Tabel 4.20 Interpretasi Hasil

Ratio Efektivitas	Nilai Efektivitas	Tingkat Pencapaian
0-20%		Sangat kurang Baik
21-40%		Kurang Baik
41-60%		Cukup Baik
61-80%		Baik
81-100%	88,04%	Sangat Baik

Sumber: Data Primer, diolah 2023

4.3.2 Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah

1. Kualitas

Tabel 4.21 Jawaban “Menyelesaikan pekerjaan secara teliti”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	13	65	165	39,39394
2	Setuju	4	13	52	132	39,39394
3	Ragu - Ragu	3	7	21	99	21,21212
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	138		100
Rata-Rata						83,63636

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 13 responden (39,3%) setuju 13 responden (39,3%), Ragu – Ragu 7 responden (21,2%).

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

$$\frac{1138}{165} \times 100 = 83,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Menyelesaikan pekerjaan secara teliti” adalah 83,6% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.22 Jawaban “Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar kerja”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	15	75	165	45,45455
2	Setuju	4	14	56	132	42,42424
3	Ragu - Ragu	3	4	12	99	12,12121
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	143		100
Rata-Rata						86,66667

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 15 responden (45,4%) setuju 14 responden (42,4%), Ragu – Ragu 4 responden (12,1%).

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

$$\frac{143}{165} \times 100 = 86,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja” adalah 86,6% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.23 Jawaban “Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	16	80	165	48,48485
2	Setuju	4	12	48	132	36,36364
3	Ragu - Ragu	3	5	15	99	15,15152
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	143		100
Rata-Rata						86,66667

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 16 responden (48,4%) setuju 12 responden (36,3%), Ragu – Ragu 5 responden (15,1%).

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

$$\frac{143}{165} \times 100 = 86,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan” adalah 86,6% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

2.Kuantitas

Tabel 4.24 Jawaban “Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	17	85	165	51,51515
2	Setuju	4	13	52	132	39,39394
3	Ragu - Ragu	3	3	9	99	9,090909
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	146		100
Rata-Rata						88,48485

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 17 responden (51,5%) setuju 13 responden (39,3%), Ragu – Ragu 3 responden (9%).

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

$$\frac{146}{165} \times 100 = 88,4\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan” adalah 88,4% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.25 Jawaban “Tingkat pencapaian kerja karywan sesuai dengan target perusahaan”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	19	95	165	57,57576
2	Setuju	4	12	48	132	36,36364
3	Ragu - Ragu	3	2	6	99	6,060606
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	149		100
Rata-Rata						90,30303

Sumber: Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 19 responden (57,5%) setuju 12 responden (36,3%), Ragu – Ragu 2 responden (6%).

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

$$\frac{149}{165} \times 100 = 90,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Tingkat pencapaian kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan” adalah 90,3% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.26 Jawaban “Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target perusahaan”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	20	100	165	60,60606
2	Setuju	4	10	40	132	30,30303
3	Ragu - Ragu	3	3	9	99	9,090909
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	149		100
Rata-Rata						90,30303

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 20 responden (60,6%) setuju 10 responden (30,3%), Ragu – Ragu 3 responden (9%).

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

$$\frac{149}{165} \times 100 = 90,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target perusahaan” adalah 90,3% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

3. Tanggung Jawab

Tabel 4.27 Jawaban “Karyawan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	18	90	165	54,54545
2	Setuju	4	12	48	132	36,36364
3	Ragu - Ragu	3	3	9	99	9,090909
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	147		100
Rata-Rata						89,09091

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 18 responden (54,5%) setuju 12 responden (36,3%), Ragu – Ragu 3 responden (9%).

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

$$\frac{156}{165} \times 100 = 89\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan” adalah 89% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.28 Jawaban “Tepat waktu saat diberikan pekerjaan”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	18	90	165	54,54545
2	Setuju	4	12	48	132	36,36364
3	Ragu - Ragu	3	3	9	99	9,090909
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	147		100
Rata-Rata						89,09091

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 18 responden (54,5%) setuju 12 responden (36,3%), Ragu – Ragu 3 responden (9%).

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

$$\frac{157}{165} \times 100 = 89\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Tepat waktu saat diberikan pekerjaan” adalah 89% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.29 Jawaban “Mampu bertanggung jawab atas hasil kerja”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	17	85	165	51,51515
2	Setuju	4	12	48	132	36,36364
3	Ragu - Ragu	3	4	12	99	12,12121
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	145		100
Rata-Rata						87,87879

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 17 responden (51,5%) setuju 12 responden (36,3%), Ragu – Ragu 4 responden (12,1%).

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

$$\frac{145}{165} \times 100 = 87,8\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Mampu bertanggung jawab atas hasil kerja” adalah 87,8% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

4. Kerja Sama

Tabel 4.30 Jawaban “Karyawan mampu bekerja sama secara tim”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	17	85	165	51,51515
2	Setuju	4	12	48	132	36,36364
3	Ragu - Ragu	3	4	12	99	12,12121
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	145		100
Rata-Rata						87,87879

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 17 responden (51,5%) setuju 12 responden (36,3%), Ragu – Ragu 4 responden (12,1%).

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

$$\frac{145}{165} \times 100 = 87,8\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu bekerja sama secara tim” adalah 87,8% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.31 Jawaban “Karyawan mampu memberikan bantuan antar karyawan yang sedang mengalami masalah”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	19	95	165	57,57576
2	Setuju	4	10	40	132	30,30303
3	Ragu - Ragu	3	4	12	99	12,12121
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	147		100
Rata-Rata						89,09091

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 19 responden (57,5%) setuju 10 responden (30,3%), Ragu – Ragu 4 responden (12,1%).

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

$$\frac{147}{165} \times 100 = 89\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu memberikan bantuan antar karyawan yang sedang mengalami masalah” adalah 89% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4. 32 Jawaban “Karyawan mampu menerima kritikan dan saran antar karyawan”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	16	80	165	48,48485
2	Setuju	4	14	56	132	42,42424
3	Ragu - Ragu	3	3	9	99	9,090909
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	145		100
Rata-Rata						87,87879

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 16 responden (48,4%) setuju 14 responden (42,4%), Ragu – Ragu 3 responden (9%).

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

$$\frac{145}{165} \times 100 = 87,8\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menerima kritikan dan saran antar karyawan” adalah 87,8% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

5. Inisiatif

Tabel 4.33 Jawaban “Karyawan mampu berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	17	85	165	51,51515
2	Setuju	4	14	56	132	42,42424
3	Ragu - Ragu	3	2	6	99	6,060606
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	147		100
Rata-Rata						89,09091

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 17 responden (51,5%) setuju 14 responden (42,4%), Ragu – Ragu 2 responden (6%).

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

$$\frac{147}{165} \times 100 = 89\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan” adalah 89% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.34 Jawaban “Karyawan berinisiatif memperbaiki kesalahan tanpa menunggu perintah”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	16	80	165	48,48485
2	Setuju	4	13	52	132	39,39394
3	Ragu - Ragu	3	4	12	99	12,12121
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	144		100
Rata-Rata						87,27273

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 16 responden (48,4%) setuju 13 responden (39,3%), Ragu – Ragu 4 responden (12,1%).

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

$$\frac{144}{165} \times 100 = 87,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan berinisiatif memperbaiki kesalahan tanpa menunggu perintah” adalah 87,2% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.35 Jawaban “Karyawan berinisiatif memberikan bantuan sesama rekan kerja”.

No	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	18	90	165	54,54545
2	Setuju	4	13	52	132	39,39394
3	Ragu - Ragu	3	2	6	99	6,060606
4	Tidak Setuju	2	0	0	66	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	33	0
Jumlah			33	148		100
Rata-Rata						89,69697

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 18 responden (54,5%) setuju 13 responden (39,3%), Ragu – Ragu 2 responden (6%).

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

$$\frac{148}{165} \times 100 = 89,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan berinisiatif memberikan bantuan sesama rekan kerja” adalah 89,6% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.36 Hasil dan Rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja karyawan

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
	Kualitas			
1	Menyelesaikan pekerjaan secara teliti	138	83,64%	85,66%
2	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar kerja	143	86,67%	
3	Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan	143	86,67%	
	Kuantitas			
4	Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan	146	88%	90%
5	Tingkat pencapaian kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan	149	90,30%	
6	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target perusahaan	149	90,30%	
	Tanggung Jawab			
7	Karyawan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	147	89,09%	88,69%
8	Tepat waktu saat diberikan pekerjaan	147	89,09%	
9	Mampu bertanggung jawab atas hasil kerja	145	87,88%	
	Kerja sama			
10	Karyawan mampu bekerja sama secara tim	145	87,88%	88,28%
11	Karyawan mampu memberikan bantuan antar karyawan yang sedang mengalami masalah	147	89,09%	
12	Karyawan mampu menerima kritikan dan saran antar karyawan	145	88%	
	Inisiatif			
13	Karyawan mampu berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan	147	89,09%	88,69%
14	Karyawan berinisiatif memperbaiki kesalahan tanpa menunggu perintah	144	87,27%	
15	Karyawan berinisiatif memberikan bantuan sesama rekan kerja	148	89,70%	
	Rata-rata			88,20%
	Nilai Tertinggi	Kuantitas		90%
	Nilai Terendah	Kualitas		85,66%

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata yakni sebesar 88,20%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah sangat tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan adanya responden yang banyak memberikan tanggapan "Selalu" mengenai dari ke depalan indikator, yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Dari nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan tertinggi hasilnya adalah indikator kuantitas sebesar 90%. Sedangkan indikator terendah adalah pada indikator kualitas sebesar 85,66%.

Tabel 4.37 Interpretasi Hasil

Ratio Efektivitas	Nilai Efektivitas	Tingkat Pencapaian
0-20%		Sangat kurang Baik
21-40%		Kurang Baik
41-60%		Cukup Baik
61-80%		Baik
81-100%	88,20%	Sangat Baik

Sumber: Data Primer, diolah 2023

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017) Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (x) dan data variabel terikat (y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sekali. Untuk mengujinya digunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*

Tabel 4.38 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	5,70314919

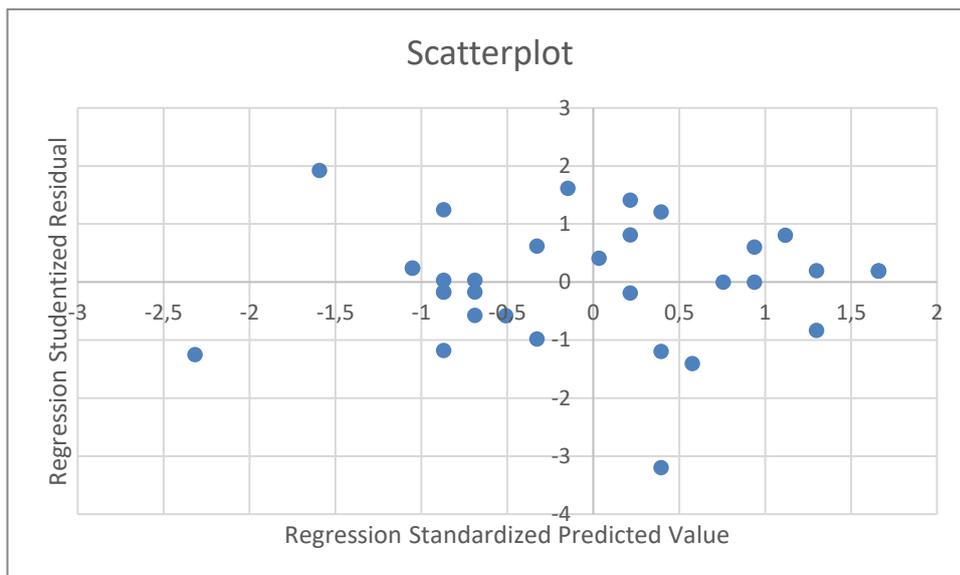
Most Extreme Differences	Absolute	0,089
	Positive	0,075
	Negative	-0,089
Test Statistic		0,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data primer diolah 2023

Uji Normalitas dikatakan berdistribusi normal apabila nilai tingkat signifikasinya $>0,05$, begitu juga sebaliknya apabila tingkat signifikasinya $< 0,05$ dikatakan tidak berdistribusi normal. Berdasarkan tabel diatas, tingkat signifikasinya sebesar $0,200 > 0,05$, jadi dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi ini adalah asumsi dalam regresi dimana varian dari residual tidak sama untuk satu pengamatan yang lain. Gejala varian residual yang sama dari satu pengamatan yang lain disebut dengan homokedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi Ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dikatakan teriadi heteroskedastisitas jika data berpencah di sekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk suatu pola atau trend tertentu. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat Scatterplot (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah distandarisasi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar scatterplot, seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas.

4.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen tentang Motivasi Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan dengan mencari nilai persamaan regresi. Setelah melakukan uji regresi dengan menggunakan spss 26, maka hasil yang dapat di lihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.39 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.
		Beta				
1	(Constant)	7,312	12,787		0,572	0,572
	VAR00001	0,891	0,193	0,638	4,616	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel coefficients di atas, dapat diketahui konstanta sebesar 7,312 dan koefisien regresi sebesar 0,891. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini sebagai berikut;

$$Y = a + bX$$

$$Y = 7,312 + 0,891X$$

Dimana:

a= Bilangan konstanta

b= Koefisien regresi untuk Motivasi kerja

X= Nilai Variabel Motivasi Kerja

Y= Nilai variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana diatas dimana koefisien regresi (b) nilainya 0,891 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh linier terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

4.6 Analisis Koefisien Determinasi

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

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

$$KD = 0,638^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,407$$

Tabel 4.40 Hasil Dari Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	0,407	0,388	5,79441

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,638 dan R Square sebesar 0,407. Hal ini berarti 40,7% variabel kinerja karyawan dapat

dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, dan sisanya sebesar 60,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

4.7 Uji Hopotesis

Uji hipotesis koefisien regresi menurut Ghozali (2016) "untuk mengetahui apakah adanya koefisien penelitian signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan" maka dilakukan pengujian dengan uji signifikansi uji t hitung, sebagai

berikut:

Mencari $t_{tabel} = t(\alpha/2; n - k - 1)$

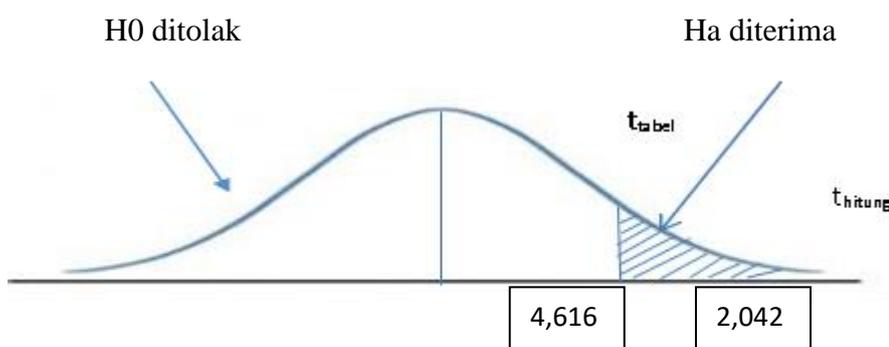
$\alpha = 5\% = t(0,05/2; 33-2-1)$

$= 0,025; 30$

$= 2,042$

$t_{hitung} = 4,616$

Untuk membuktikan hal tersebut dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t hitung dan nilai signifikan. Berdasarkan tabel coefficient diketahui nilai t hitung sebesar 4,616 yang artinya lebih besar dari t tabel 2,042 dan dapat juga dilihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah terbukti.



Gambar 4.5 Kurva Pengujian Hipotesis

4.8 Pembahasan

4.8.1 Motivasi kerja pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah

Motivasi kerja terdiri dari 5 indikator yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan akan mengaktualisasikan diri. Berdasarkan dari hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden yang diinterpretasikan pada nilai interval yaitu didapatkan nilai 88,04% yang berada pada kategori sangat tinggi.

Nilai pada indikator kebutuhan fisiologis didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 90,10%, tanggapan tertinggi pada indikator kebutuhan fisiologis yaitu pada pernyataan "Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan" dengan rata-rata tanggapan sebesar 90,91%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Saya mendapatkan fasilitas jam istirahat yang cukup" dengan rata-rata tanggapan sebesar 88,70%.

Nilai pada indikator Kebutuhan Rasa Aman didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 90%, tanggapan tertinggi pada indikator Kebutuhan Rasa Aman yaitu pada pernyataan "Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik " dengan rata-rata tanggapan sebesar 92%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan * Saya merasa ruang kerja yang digunakan cukup aman " dengan rata-rata tanggapan sebesar 87,27%.

Nilai pada indikator kebutuhan kebutuhan sosial didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 83,64%, tanggapan responden tertinggi pada indikator kebutuhan social yaitu pada pernyataan "Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja" dengan rata-rata tanggapan sebesar 85,46%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan "Saya merasa suasana kerja menyenangkan dan nyaman" dengan rata-rata tanggapan sebesar 82,42%.

Nilai pada indikator kebutuhan akan penghargaan didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 88,69%, tanggapan responden tertinggi pada kebutuhan akan penghargaan yaitu pada pernyataan "perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini" dengan rata-rata tanggapan sebesar 89,09%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " saya merasa mampu membina hubungan interpersonal" dengan rata-rata tanggapan sebesar 88%.

Nilai pada Kebutuhan Akan Mengaktualisasi diri didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 88,08%, tanggapan responden tertinggi pada Kebutuhan Akan Mengaktualisasi diri yaitu pada pernyataan * Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja" dengan rata-rata tanggapan sebesar 89,70%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan "saya bekeinginan untuk selalu beraktifitas" dengan rata-rata tanggapan sebesar 86,67%.

4.8.2 Kinerja Karyawan pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah

Kinerja karyawan terdiri dari 5 indikator yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Berdasarkan dari hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden yang diinterpretasikan pada nilai interval yaitu didapatkan nilai 88,20% yang berada pada kategori sangat tinggi.

Nilai pada indikator kualitas didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 85,66%, tanggapan tertinggi pada indikator kualitas yaitu pada pernyataan "Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar kerja" dengan rata-rata tanggapan sebesar 86,67%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Menyelesaikan pekerjaan secara teliti " dengan rata-rata tanggapan sebesar 83,64%.

Nilai pada indikator kuantitas didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 90%, tanggapan tertinggi pada indikator kuantitas yaitu pada pernyataan " Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target perusahaan " dengan rata-rata tanggapan sebesar 88,33%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan * Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan" dengan rata-rata tanggapan sebesar 88%.

Nilai pada indikator tanggung jawab didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 86,69%, tanggapan responden tertinggi pada indikator tanggung jawab yaitu pada pernyataan * Tepat waktu saat diberikan pekerjaan " dengan rata-rata tanggapan sebesar 89,09%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Mampu bertanggung jawab atas hasil kerja " dengan rata-rata tanggapan sebesar 87,88%.

Nilai pada indikator kerja sama didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 88,28%, tanggapan responden tertinggi pada kerja sama yaitu pada pernyataan * Karyawan mampu memberikan bantuan antar karyawan yang sedang mengalami masalah " dengan rata-rata tanggapan sebesar 89,09%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Karyawan mampu bekerja sama secara tim " dengan rata-rata tanggapan sebesar 87,88%.

Nilai pada indikator inisiatif didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 88,69%, tanggapan responden tertinggi pada inisiatif yaitu pada pernyataan * Karyawan berinisiatif memperbaiki kesalahan tanpa menunggu perintah" dengan rata-rata tanggapan sebesar 89,09%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan "Karyawan berinisiatif memperbaiki kesalahan tanpa menunggu perintah" dengan rata-rata tanggapan sebesar 87,27%.

4.8.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah dengan menggunakan responden sebanyak 33 orang mengenai pengaruh

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan dari hasil yang didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang positif Motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari uji hipotesis regresi atau thitung sebesar 4,616 dan nilai t tabel sebesar 2.042 yang menunjukkan bahwa $4,616 > 2,042$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dilihat dari signifikansi yaitu sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ maka dari hasil hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.1 Simpulan

Simpulan yang dapat peneliti peroleh dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Motivasi kerja pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah termasuk dalam kategori belum optimal. Berdasarkan analisis deskriptif hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel motivasi kerja yaitu sebesar 88,04%. Indikator yang menunjukkan nilai rata-rata perindikator tertinggi yaitu pada pernyataan "Kebutuhan Fisiologi" yaitu sebesar 90,10%. Tanggapan sub indikator paling tinggi nilainya adalah pada pernyataan " gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan " yaitu sebesar 90,91%. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata perindikator terendah yaitu pada pernyataan "Kebutuhan Sosial" yaitu sebesar 83,64%, tanggapan sub indikator paling rendah nilainya adalah pada pernyataan " saya merasa suasana kerja menyenangkan dan nyaman " yaitu sebesar 82,42%.
2. Kinerja karyawan pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah termasuk dalam kategori belum optimal. Berdasarkan analisis deskriptif hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 88,20%. Indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu pada pernyataan "Kuantitas" yaitu sebesar 90%. Tanggapan sub indikator paling tinggi nilainya adalah pada pernyataan " Tingkat pencapaian kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan " yaitu sebesar 90,30 %. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden terendah pada pernyataan "Kualitas" yaitu sebesar 85,66%, tanggapan sub indikator paling terendah nilainya adalah pada pernyataan " Menyelesaikan pekerjaan secara teliti" yaitu sebesar 83,64%.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien 0,965 dengan thitung sebesar 4,616 > ttabel 2.042 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan berdasarkan hasil koefisien determinasi besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,638 dan R Square sebesar 0,407. Hal ini berarti 40,7% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 60,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah memiliki kelemahan Saran yang dapat diberikan yaitu perusahaan perlu melakukan pergerakan untuk dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan nya terutama pada indikator kebutuhan sosial, karena sangat penting untuk memperbaiki hubungan antar karyawan, dan karyawan dengan atasan karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan nya.
2. Kinerja karyawan pada PT. Surya Teknik Kurnia Barokah memiliki kelemahan yaitu pada indikator mengenai kualitas, oleh karena itu disarankan para karyawan perlu adanya pengawasan atau dikontrol oleh kepala koordinator lapangan untuk memeriksa kinerja para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi.
3. Kepada peneliti selanjutnya agar dapat memperhatikan kembali dalam memperhatikan penelitian sebelumnya karena masih ada banyak faktor diluar Motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk memperluas untuk mencari faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Bintoro., d. D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1*. Yogyakarta: Gava Media.
- Chair, M. U. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Volume 2 No. 1, Juni* , 2, 100.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga.
- Fadri, H. (2017). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Perindustrian. *JOM Fekon, Vol. 4*, 414-415.
- Fauzi, I. (2018). *Pengantar Manajemen. Edisi Revisi*. Yogyakarta: ANDI (Anggota IKAPI).
- Flippo. (2016). *Manajemen Personalialia PT. Gelora Aksara Pratama*. Jakarta.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidzi. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten*. Jember: Vol. 4, No 1, 47-62.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasmin, N. J. (2021). *Manajemen Sumber Daya*. Sumatra: Hasmin, Jumiaty Nurung.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lidiawati, N. D. (2021). Mengungkap Makna Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Pasuruan. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi, Volume 7 No. 1*, halaman 63-74 tersedia di <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe>.
- Ma'ruf, U. C. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand*, 100.

- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika aditama.
- Marsinah, I. (2020). *Manajemen SDM berbasis revolusi industry 4.0*. Yogyakarta: Deepublish.
- Michael, T. &. (2017). *Amstrongs Handbook of Human Resources Management Practive. 13th Edition*. Hong Kong: Graphicraft Limited.
- Mondy, R. W. (2016). *Human Resources Management. 560 Print in the United States Of America*. A Simon & Schunter Company.
- P., M. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika aditama.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- R Supomo, E. N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Rahman A, S. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitya Yudhitama Medika Jakarta. *Jurnal Ekobistek*, 162-167.
- Riyandi. (2020). Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Vol.8, No.2, 8*, 114-119.
- Sadirman. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Saihudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Sari, W. U. (2016). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sentosa Hastareksa.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017) (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Daftar Riwayat Hidup

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Annisa Febriyanti

Alamat : Kp. Karang Asem Timur Rt. 002 Rw. 003 No. 09
Citureup, Kab. Bogor, Jawa Barat
16810

Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 18 Februari 2001

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN Karang Asem 01
- SMP : SMPN 1 Babakan Madang
- SMK : SMK Motivasi Insani
- Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Riset**SURAT PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

N a m a : Annisa Febriyanti (L/P*)

Nomor Mahasiswa : 021119123

Program Studi : Manajemen/Akuntansi*

Menyatakan benar saya telah menghubungi instansi/ perusahaan yang saya jadikan lokasi penelitian, dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukannya riset/ observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima:

Nama : Puspitasari (L/P*)

Jabatan : HRD

Nama Perusahaan : PT. Surya Teknik Kurnia Barokah

Alamat Perusahaan : Jl. Pahlawan Karang Asem Timur, Kec. Citeureup Kabupaten. Bogor Jawa Barat 16810.

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Teknik Kurnia Barokah Citeureup Bogor

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor, 23 Januari 2023



(Annisa Febriyanti)

Lampiran 2 Surat Keterangan Riset**PT. SURYA TEKNIK KURNIA BAROKAH**

Workshop/office: Jl. Pahlawan No.72 RT.006 rw.002

Karang Asem Barat.

Citeureup – Bogor. Kode pos 16810

Tlpn/Hp. (021) 879 43148 / 0813 1114 2675

Email: sambas.suryateknik@gmail.com

Nomor : 004/INT-HR/STKB/III/2023
Lampiran : _
Hal : Surat Jawaban Permohonan Riset/Magang/Data
Kepada Yth : Wakil Dekan Bidang Akademik dan kemahasiswaan
Di
Universitas Pakuan
Jl. Pakuan P.O Box 452 Bogor 16143

Dengan Hormat,

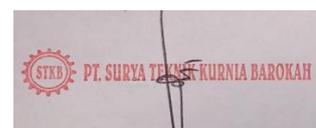
Menjawab surat saudara Nomor 928/WD.1/FEB-UP/VIII/2022 perihal permohonan sebagai tempat Riset/Magang/Data dalam hubungan tugas penyusunan makalah seminar bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan. Maka pada dasarnya kami menerima dan kami sesuaikan dengan jadwal Perusahaan, Riset/Magang/Data bisa dilaksanakan mulai 03 April 2023 s.d tanggal 04 Mei 2023 dan kepada Nama Mahasiswa Universitas Pakuan sesuai pengajuan yaitu:

Nama : Annisa Febriyanti
Npm : 02119123
Program Studi : Manajemen

Diharapkan untuk segera konfirmasi ke PT. Surya Teknik Kurnia Barokah.
Demikian surat jawaban ini kami sampaikan.

2023

Citeureup, 25 Maret



Puspitasari
HRD/GA

Lampiran 1.1 Kuesioner Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kebutuhan Fisiologis					
1	Gaji yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan					
2	Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
3	Saya mendapatkan fasilitas jam istirahat yang cukup					
	Kebutuhan Rasa Aman					
1	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik					
2	Saya merasa ruang kerja yang digunakan cukup aman					
3	Saya merasa perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan sudah aman dan memadai					
	Kebutuhan Sosial					
1	Saya merasa hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku					
2	Saya merasa suasana kerja menyenangkan dan nyaman					
3	Saya mampu berinteraksi dengan rekan kerja					
	Kebutuhan Akan Penghargaan					
1	Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini					
2	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih					
3	Saya merasa mampu membina hubungan interpersonal					
	Kebutuhan Akan Mengaktualisasikan Diri					
1	Saya berkeinginan untuk selalu berkeaktifitas					
2	Saya mampu menggunakan potensi diri					
3	Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja					

Lampiran 1.2 Kuesioner Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SL	SR	KK	PR	TP
	Kualitas Kerja					
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan secara teliti					
2	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar kerja					
3	Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan					
	Kuantitas Kerja					
1	Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan					
2	Tingkat pencapaian kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan					
3	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target perusahaan					
	Tanggung Jawab					
1	Karyawan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Tepat waktu saat diberikan pekerjaan					
3	Karyawan mampu bertanggung jawab atas hasil kerja					
	Kerja Sama					
1	Karyawan mampu bekerja sama secara tim					
2	Karyawan mampu memberikan bantuan antar karyawan yang sedang mengalami masalah					
3	Karyawan mampu menerima kritikan dan saran antar karyawan					
	Inisiatif					
1	Karyawan mampu berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan					
2	Karyawan berinisiatif memperbaiki kesalahan tanpa menunggu perintah					
3	Karyawan berinisiatif memberikan bantuan sesama rekan kerja					

Lampiran 1.3 Kodingan Motivasi Kerja

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	3
5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3
4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5
5	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5
4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4
4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	5	4
5	5	5	3	5	5	3	3	3	4	4	3	5	3	5
5	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5
4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4
4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5
4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5
5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5
4	5	3	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5

Lampiran 1.4 Kodingan Kinerja Karyawan

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3
4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
3	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4
3	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	3	5	5	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5

Lampiran 1.5 istribusi Nilai r Tabel

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
→ 20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 1.6 Distribusi Nilai T tabel

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668