



**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MULTI KARYA KOMPONEN**

Skripsi

Dibuat oleh:

Darlina Khoirunnisah Siregar

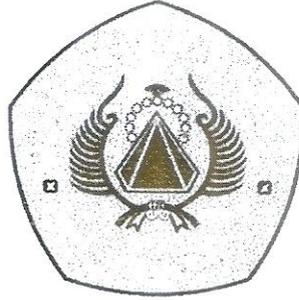
0211 18 041

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PAKUAN

BOGOR

MEI 2023



**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MULTI KARYA KOMPONEN**

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 Totok Irawan, SE., ME., Ph.D)



Ketua Program Studi Manajemen

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

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. MULTI KARYA KOMPONEN**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada hari Rabu, 21 Juni 2023

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang

(Angka priatna, SE, MM.)

Ketua Komisi Pembimbing

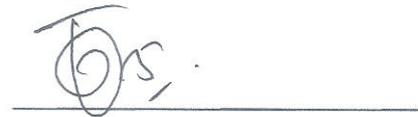
(Dr. Dewi Taurusyanti, SE, MM)

Anggota Komisi Pembimbing

(Dewi Atika, SE, Msi)



Handwritten signature of Angka Priatna, SE, MM.



Handwritten signature of Dr. Dewi Taurusyanti, SE, MM.



Handwritten signature of Dewi Atika, SE, Msi.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Darlina Khoirunnisah Siregar

NPM : 0211 18 041

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. MultiKarya Komponen

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, Mei 2023



Darlina Khoirunnisah Siregar
0211 18 041

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

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

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

ABSTRAK

DARLINA KHOIRUNNISAH SIREGAR. 021118041. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Multi Karya Komponen. Ketua komisi pembimbing: DEWI TAURUSYANTI dan anggota komisi pembimbing: DEWI ATIKA.2023.

Motivasi adalah kunci Organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam Organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup karna adanya motivasi, seorang Pekerja akan mempunyai semangat yang tinggi dalam menerapkan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya motivasi, Seorang Karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Multi Karya Komponen.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Multi Karya Komponen yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur. Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah keseluruhan para karyawan pada bagian produksi yang berjumlah 121 orang. Jenis penelitian ini adalah verifikatif yang bersifat *explanatory survey*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya kemudian diuji dengan menggunakan alat uji analisis statistik yakni SPSS versi 22 dengan menggunakan uji regresi linear sederhana dan uji hipotesis.

uji hipotesis menyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan bertanda positif. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai thitung variabel motivasi (X) $19,721 > t_{tabel} 1660$ itu artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat juga dilihat dari nilai signifikasinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hasil menunjukkan bahwa motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

kata Kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan.

PRAKATA

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT yang sudah melimpahkan nikmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan proposal dengan judul **“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Multi Karya Komponen.”**

Maksud dan tujuan penulisan penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dalam penyajian penelitian ini Penulis menyadari masih belum mendekati kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan koreksi dan saran yang sifatnya membangun sebagai bahan masukan yang bermanfaat demi perbaikan dan peningkatan diri dalam bidang ilmu pengetahuan. Pada kesempatan ini Penulis mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Kepada Ibu saya yang tercinta Samsidar Nainggolan yang selalu memberikan dukungan kepada saya dan Ayah saya Alm. Julpan Effendi Siregar yang senantiasa memotivasi saya, serta Kakak saya Siti Khoiryah Siregar, dan Adik-adik saya Tegar Rijal Efendi Siregar, Ridho Rijal Efendi Siregar, Naura Putri Efendi Siregar sudah menyemangati saya dalam pembuatan Skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M. Sc., Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak.,M.M., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,M.M., CA. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, S.Pi.,M.M. Selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Ibu Dewi Taurusyanti, SE.,MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah meluangkan waktu serta membimbing dalam penyusunan proposal ini.
7. Ibu Dewi Atika, SE.,Msi. Selaku Anggota Komisi yang memberikan arahan dan dorongan pada penyusunan proposal ini.
8. Bapak Risman Tobing selaku Manajer pemasaran di perusahaan yang telah membantu saya untuk bisa melakukan kegiatan magang di PT. Multi Karya Komponen.
9. Ibu Aisyah selaku HRD PT. Multi Karya Komponen yang telah banyak membantu saya dalam memperoleh data-data Karyawan yang dibutuhkan dalam pembuatan proposal ini.
10. Mbak Puji, Kak Olive, Kak Gabby, selaku Staff Karyawan yang telah memberikan saya motivasi dan dorongan dalam pembuatan proposal ini.

11. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
12. Kepada Kakak Tingkat serta friendzonan saya yang telah membantu dan mengarahkan dalam pembuatan skripsi ini.
13. Kepada teman-teman seperjuangan Manajemen kelas A, dan teman – teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah banyak membantu.
14. Kepada Grup Huewir (Dila, Abdul, Faris, Elnath) yang telah menemani perjalanan kuliah dari semester awal.
15. Kepada Grup Kecebong (Merna, Eni, Sri,) yang senantiasa memberikan bantuan, saran dan motivasi yang selalu memotivasi dan menghibur saya untuk tetap semangat mengerjakan skripsi ini.
16. Kepada Grup Susah Sinyal (Ijem, Inem, Icun, Icem) yang senantiasa mendengarkan keluh kesah saya dalam pembuatan skripsi ini.
17. Kepada D Halu's Club (Alvia, Iskatri, Okhe,) yang sudah memberikan semangat dan dorongan dalam pembuatan skripsi ini.
18. Serta pihak-pihak yang sudah mendo'a kan saya yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi semua pihak yang berkepentingan dan semoga Allah SWT membalas semua amal dan kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Amin.

Bogor, 07 April 2022

Darlina Khoirunnisah Siregar

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN DAN PENYATAAN TELAH DISIDANGKAN.....	ii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iii
LEMBAR HAK CIPTA	ii
ABSTRAK.....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
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.....	6
1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian	7
1.3.1. Maksud Penelitian	7
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1. Kegunaan Praktis.....	7
1.4.2. Kegunaan Akademis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia	8

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.4. Komponen MSDM	12
2.2. Motivasi	12
2.2.1. Pengertian Motivasi.....	12
2.2.2. Teori-Teori Motivasi Kerja	13
2.2.3. Bentuk-Bentuk Motivasi	16
2.2.4. Jenis-Jenis Motivasi	17
2.2.5. Indikator Motivasi	18
2.3. Kinerja	18
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	18
2.3.2. Tujuan Penilaian Kerja.....	20
2.3.3. Manfaat Penilaian Karyawan	20
2.3.4. Indikator Kinerja	21
2.3.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	22
2.4. Penelitian Terdahulu	22
2.5. Kerangka Berfikir	27
2.6. Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1. Jenis Penelitian.....	30
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	30
3.2.1. Objek Penelitian	30
3.2.2. Unit Analisis.....	30
3.2.3. Lokasi Penelitian	30
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	30
3.3.1. Jenis Data Penelitian.....	30
3.3.2. Sumber Data Penelitian	31
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	31
3.5. Metode Penarikan Sampel	32
3.6. Metode Pengumpulan Data	32

3.6.1. Penelitian Secara Langsung.....	32
3.6.2. Penelitian Secara Tidak Langsung	33
3.7. Validasi Sampel	33
3.8. Uji Kualitas Data.....	33
3.8.1. Uji Validitas.....	33
3.8.2. Uji Reliabilitas.....	36
3.8.3. Uji Reliabilitas.....	37
3.9. Metode Pengolaha/Analisis Data	38
3.9.1. Uji Normalitas	38
3.9.2. Analisis Deskriptif.....	38
3.9.3. Analisis Regresi Linier Sederhana	40
3.9.4. Analisis Koefisien Determinasi	40
3.9.5. Uji Hipotesis Koefisien Regresi	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	42
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Multi Karya Komponen.....	42
4.1.2. Visi dan Misi PT. Multi Karya Komponen	42
4.1.3. Struktur Organisasi PT. Multi Karya Komponen	43
4.2. Profile Responden	44
4.3. Analisis Data	47
4.3.1. Uji Normalitas	47
4.3.2. Analisis Deskriptif.....	48
4.3.2.1. Motivasi Karyawan PT. Multi Karya Komponen	48
4.3.2.2. Kinerja Karyawan PT. Multi Karya Komponen.....	61
4.4. Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Karya Komponen.....	73
4.4.1. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana.....	73
4.4.2. Uji Koefisien Determinasi	75
4.4.3. Hipotesis koefisien regresi dengan uji t.....	75
4.5. Pembahasan.....	77
4.5.1. Motivasi pada PT. Multi Karya Komponen	77

4.5.2. Kinerja Karyawan pada PT. Multi Karya Komponen	77
4.5.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Karya Komponen.	77
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	79
5.1. Simpulan	79
5.2. Saran	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	84
LAMPIRAN	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data penilaian kinerja karyawan PT. Multi Karya Komponen	2
Tabel 1. 2 standar nilai kerja karyawan pada PT. Multi Karya Komponen.....	2
Tabel 1. 3 Penghargaan Dari Perusahaan Atas Prestasi Kerja Karyawan Di PT.Multi Karya Komponen tahun 2019-2020	4
Table 1. 4 Hasil Pra-Survey Variabel Motivasi.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu	22
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel.....	31
Tabel 3. 2 Skala Likert Variabel Motivasi.....	32
Tabel 3. 3 Skala Likert Variabel Kinerja Karyawan	33
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Motivasi	34
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	35
Tabel 3. 6 Kriteria Uji Reliabilitas.....	37
Tabel 3. 7 <i>Case Processing Summary & Reliabilty Statistics motivasi</i>	37
Tabel 3. 8 <i>Case Processing Summary & Reliabilty Statistics kinerja</i>	38
Tabel 3. 9 Interpretasi Hasil.....	39
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4. 2 Usia Responden	45
Tabel 4. 3 Pendidikan Responden	46
Tabel 4. 4 Lama Kerja	47
Lilliefors Significance Correction	48
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden “ Gaji Yang Saya Dapatkan Sudah Memenuhi	

Kebutuhan”	48
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden “gaji yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang sayalakukan”	49
Tabel 4 . 8 Tanggapan Responden “ Jam Istirahat Yang Diberikan Oleh Perusahaan Sudah Cukup”	50
Tabel 4. 9 Tanggapan Responden “ perlengkapan dan peralatan saat bekerja sangat aman danmemadai”	51
Tabel 4. 10 Tanggapan Responden “Kondisi Ruangn Saat Bekerja Cukup Nyaman “	51
Tabel 4. 11 Tanggapan Responden ”jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik”	52
Tabel 4. 12 Tanggapan Responden “Hubungan dengan rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik”	53
Tabel 4. 13 Tanggapan Responden “Hubungan Antara Atasan Dan Bawahan Terjalin Dengan Baik”	53
Tabel 4. 14 Tanggapan Responden “Suasana Kerja Menyenangkan Dan Nyaman”	54
Tabel 4. 15 Tanggapan Responden “perusahaan selalu mengakui hasil kerja selama ini”	55
Tabel 4. 16 Tanggapan Responden “ Pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi akan memberikanmotivasi pada karyawan”	56
Tabel 4. 17 Tanggapan Responden “Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan”	56
Tabel 4. 18 Tanggapan Responden “Pekerjaan yang diberikan sangat menantang”	57
Tabel 4. 19 Tanggapan Responden “Saya ingin menggali potensi kemampuan saya selama bekerja”	58
Tabel 4. 20 Tanggapan Responden “Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan guna meningkatkankemampuan dan keterampilan setiap karyawan”	59
Tabel 4. 21 Hasil Tanggapan Responden Variabel Motivasi	59

Tabel 4. 22 Kriteria Interpretasi Hasil	60
Tabel 4. 23 Tanggapan Responden “ pekerjaan yang dibuat oleh karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan”	61
Tabel 4. 24 Tanggapan Responden “ Target yang telah ditetapkan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan”	62
Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai ”saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”	62
Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai ”saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan”	63
Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai ”saya dengan mudah mempelajari pekerjaan yang baru diberikan oleh atasan”	64
Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai ”kemauan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya jalankan”	65
Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai ” Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan ”	65
Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai ” Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat”	66
Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai ” Saya datang tepat waktu”	67
Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai “Saya selalu hadir bekerja saat hari kerja”	67
Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai “saya bersedia mendapatkan sanksi apabila tidak masuk tanpa keterangan”	68
Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai “Saya tidak mempergunakan surat izin apabila tidak ada kepentingan yang mendesak”	69
Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Dapat Bekerjasama Dengan Baik Dalam Team”	69
Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Mengenai “saya memberikan pertolongan kepada teman yang membutuhkan”	70
Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Mengenai “Saya dapat menerima saran yang baik	

dari temankerja	71
Tabel 4. 38 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	72
Tabel 4. 39 Kriteria Interpretasi Hasil	73
Tabel 4. 40 <i>variables entered/removed</i>	73
Tabel 4. 41 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	74
Tabel 4. 42 Hasil Uji Koefesien Determinasi (R ²).....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Keterlambatan karyawan periode 2019-2020	3
Gambar 2. 1 Teori Kebutuhan Mashlow	13
Gambar 2. 2 Konstelasi Penelitian.....	28
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	45
Gambar 4. 2 Umur Responden	46
Gambar 4. 3 Pendidikan terakhir responden.....	46
Gambar 4. 4 Lama Kerja Responden.....	47
Gambar 4. 5 Kurva Uji Hipotesis	76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Riset	85
Lampiran 2. Kuesioner	86
Lampiran 3. Jawaban Responden Variabel Motivasi	90
Lampiran 4. Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	92
Lampiran 5. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Variabel Motivasi	96
Lampiran 6. Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	100
Lampiran 7. Analisis Regresi Linear Sederhana	104
Lampiran 8 : Uji Normalitas.....	104
Lampiran 9 : Uji t Parsial	105

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi ini persaingan antar Perusahaan semakin tinggi yang mengharuskan suatu Perusahaan harus mempunyai kemampuan untuk memiliki daya saing yang tinggi pula. Salah satu yang dibutuhkan sebuah Perusahaan di era globalisasi ialah Sumber Daya Manusia. Organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang efektif serta efisien agar terciptanya suatu tujuan bersama. Sumber Daya Manusia merupakan faktor penggerak jalannya suatu perusahaan maka dari itu, diharapkan agar memiliki nilai yang positif terhadap semua kegiatan Organisasi. Setiap Pekerja harus memiliki motivasi yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kinerja kerja Karyawan. Motivasi ialah hal yang terpenting untuk diperhatikan oleh pihak Manajemen bila perusahaan menginginkan setiap Karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan Perusahaan.

Motivasi adalah kunci Organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam Organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Pamela dan Oloko (2015) karna adanya motivasi, seorang Pekerja akan mempunyai semangat yang tinggi dalam menerapkan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya motivasi, Seorang Karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Salis (2019) 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.

Kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi Organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu Organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai Karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Menurut Mangku Negara (2016) yang mengemukakan bahwa kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja yang dicapai oleh Seorang Pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Berikut ini kondisi kinerja Karyawan PT. Multi Karya Komponen yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari tahun 2019-2020 dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1. 1 Data penilaian kinerja karyawan PT. Multi Karya Komponen

TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	NILAI			
		A	B	C	D
2019	121 Orang	15 Orang	85 Orang	16 Orang	5 Orang
2020	121 Orang	10 Orang	77 Orang	23 Orang	11 Orang

Sumber HRD PT. Multi Karya Komponen 2020

Tabel 1. 2 standar nilai kerja karyawan pada PT. Multi Karya Komponen

No	Nilai (%)	Kategori
A	118-128	Baik Sekali
B	92-117	Baik
C	82-91	Cukup
D	59-81	Kurang
E	0-58	Kurang Sekali

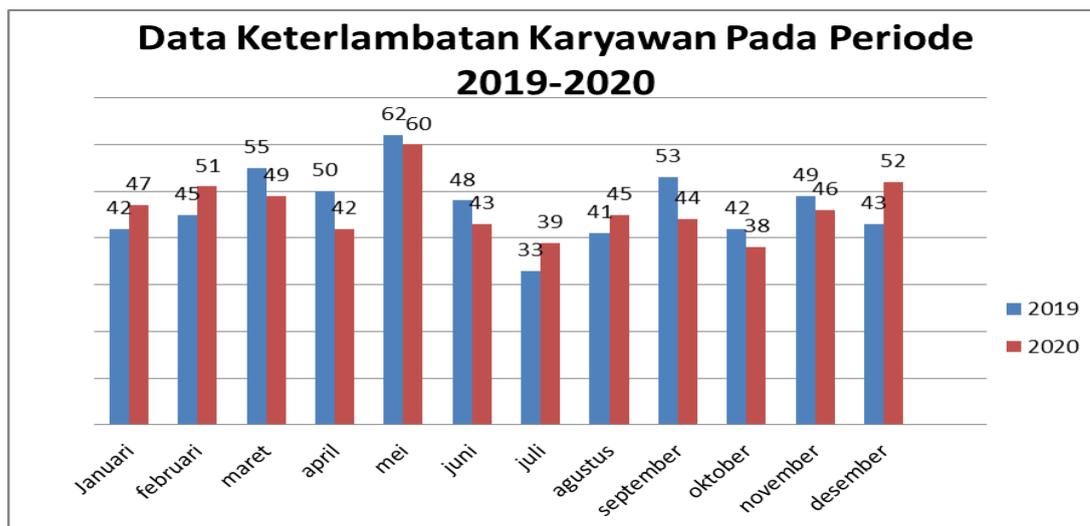
Sumber HRD PT. Multi Karya Komponen 2020

Dari data diatas maka dapat diketahui penilaian hasil kinerja Karyawan PT. Multi Karya Komponen pada periode 2019-2020 mengalami penurunan. Karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja A (Baik sekali) pada tahun 2019 sebanyak 15 Orang dengan persentase menurun menjadi 10 Orang ditahun 2020. Lalu untuk Karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja B (baik) tahun 2019 sebanyak 85 Orang mengalami penurunan ditahun 2020 menjadi 77 Orang. Kemudian untuk penilaian kinerja C (cukup) pada tahun 2019 sebanyak 16 Orang mengalami kenaikan menjadi 23 Orang ditahun 2020. Dan yang mendapatkan penilaian kinerja D (kurang) pada tahun 2019 sebanyak 5 Orang pada tahun 2020 mengalami kenaikan menjadi 11 orang.

Salah satu penyebab berkurangnya kinerja Karyawan adalah motivasi, jika motivasi yang diberikan kepada Karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga akan menghasilkan yang kurang baik. Motivasi adalah salah satu hal yang penting untuk mendorong Seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, mengerahkan, menggerakkan potensi Sumber Daya Manusia tersebut kearah tujuan yang diinginkan. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka Para Karyawan juga akan tetap semangat dalam bekerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga Perusahaan juga akan mencapai tujuan bersama.

Perusahaan dalam upaya mendapatkan kinerja yang optimal dari Karyawan maka harus melakukan pengarahan perilaku yang baik kepada setiap karyawan. PT. Multi Karya Komponen memiliki data keterlambatan Karyawan pada periode 2019-

2020 sebagai berikut :



Gambar 1. 1 Data Keterlambatan karyawan periode 2019-2020

(sumber PT. Multi Karya Komponen)

Dari data grafik diatas, tingkat keterlambatan pada tahun 2019-2020 tidak stabil. Pada tahun 2019 di bulan Januari- Maret mengalami kenaikan dari 42 Karyawan menjadi sebanyak 55 Karyawan yang terlambat sempat turun secara drastis dibulan Juli dimana hanya terdapat 33 Karyawan yang terlambat , namun kembali mengalami kenaikan secara signifikan pada bulan September menjadi 53 Karyawan.

Terlihat pada tahun 2020 dibulan Januari-Februari mengalami kenaikan dari 47 Karyawan menjadi 51 Karyawan sempat turun dibulan Oktober menjadi 38 Karyawan, namun kembali mengalami kenaikan secara signifikan di bulan Desember menjadi sebanyak 60 Karyawan yang terlambat. Dari wawancara yang dilakukan kepada beberapa Karyawan terdapat masalah-masalah yang terjadi pada Perusahaan terkait dengan motivasi. Pada Perusahaan Multi Karya Komponen terdapat masalah dimana rendahnya motivasi Para Karyawan dalam Bekerja.

Dari Wawancara yang dilakukan terhadap 10 orang Karyawan hal ini disebabkan karena Karyawan merasa kurang puas terhadap fasilitas yang diberikan oleh Perusahaan terhadap mereka seperti pada kebutuhan fisiologis, gaji yang diberikan perusahaan kepada Para Karyawan yang dirasa tidak sesuai dengan kinerja yang telah mereka berikan. Kebutuhan rasa aman, Karyawan merasa keamanan saat Bekerja kurang terjamin karna Perusahaan tidak menyediakan BPJS ketenaga kerjaan.

Kebutuhan sosial, hubungan antara bawahan sehingga motivasi dalam melakukan pekerjaan berkurang. Kebutuhan Penghargaan karyawan merasa kurang puas terhadap penghargaan yang Perusahaan berikan atas kinerjanya.

Kebutuhan aktualisasi diri, Karyawan kurang mendapatkan pelatihan kerja yang membuat para karyawan kurang terampil. Hal-hal tersebut juga yang mengakibatkan motivasi Karyawan dalam melakukan pekerjaan menurun sehingga tingkat

keterlambatan Karyawan menjadi tidak stabil yang berakibat pada menurunnya kinerja serta prestasi kerja Karyawan.

PT.Multi Karya Komponen adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Manufaktur yang memproduksi komponen listrik yakni termal *left*. Proses pembuatan termal *left* diawali dengan bahan baku plat besi yang kemudian dimasukkan ke mesin *multi foarming* dan yang terakhir ditapping menggunakan mesin *tapping*.

PT. Multi Karya Komponen menerapkan 2 shif pada jam kerjanya yakni shif 1 dengan jam kerja yang dimulai dari jam 07.00 pagi hingga jam 04.00 sore, kemudian untuk shif 2 dimulai dari jam 04.00 hingga jam 11.00 malam . Namun kenyataannya masih banyak Karyawan yang datang terlambat, Dari wawancara yang dilakukan pada beberapa Karyawan, perusahaan tidak memperhatikan dan kurang untuk memberikan masukan agar kinerja Karyawan lebih baik,dapat di indikasikan bahwa rendahnya motivasi Karyawan PT. Multi Karya Komponen .

Perusahaan dan Karyawan merupakan 2 hal yang saling membutuhkan jika Karyawan berhasil membawa keberuntungan bagi perusahaan,maka keuntungan akan diperoleh kedua belah pihak. Bagi Karyawan keberhasilan merupakan sebuah prestasi yang diakui oleh suatu perusahaan. PT. Multi Karya Komponen memiliki data Karyawan berprestasi 2019-2020, sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Penghargaan Dari Perusahaan Atas Prestasi Kerja Karyawan Di PT.MultiKarya Komponen tahun 2019-2020

Keterangan	Tahun 2019		Tahun 2020	
	Sangat Baik	Baik	Sangat Baik	Baik
Kecepatan Dalam Menyelasaikan Proyek	14 Orang	16 Orang	4 Orang	10 Orang
Hasil Yang Maksimal	23 Orang	7 Orang	9 Orang	5 Orang
Tidak Ada Kesalahan Dalam Pekerjaan	19 Orang	11 Orang	2 Orang	12 Orang
Total Karyawan Yang Berprestasi	30 Orang		14 Orang	

(Sumber HRD PT.Multi Karya Komponen 2020)

Dapat dilihat dari tabel diatas yang memperlihatkan seberapa banyak Karyawan yang diakui prestasinya oleh perusahaan.Namun hal tersebut dirasa tidak seimbang mengingat jumlah total Karyawan pada PT.Multi Karya Komponen yang berjumlah 121 Orang.

Untuk prestasi kecepatan dalam menyelesaikan proyek pada tahun 2019 terdapat 14Orang Karyawan yang termasuk dalam kategori sangat baik kemudian terdapat 16 Orang dalam kategori baik. Namun pada tahun 2020 yang masuk dalam ketegori sangat baik menurun menjadi 4 Orang dan yang mendapatkan kategori baik menjadi 10 Orang .

Pada prestasi hasil yang maksimal pada tahun 2019 terdapat 23 Orang yang memperoleh predikat sangat baik, kemudian terdapat 7 Orang yang mendapatkan predikat baik. Namun, ditahun 2020 predikat sangat baik menurun menjadi 9 orang dan 5 orang yang mendapatkan kategori baik . kemudian Pada prestasi tidak ada kesalahan dalam bekerja pada tahun 2019 terdapat 19 orang Karyawan yang termasuk dalam kategori sangat baik dan 11 Orang yang mendapatkan kategori baik.Namun, ditahun 2020 yang mendapat kategori sangat baik menurun menjadi 2 Orang dan yang mendapat kategori baik menjadi 12 orang.

Table 1. 4 Hasil Pra-Survey Variabel Motivasi

No	Pertanyaan/pernyataan	pilihan jawaban	
		Ya	Tidak
KEBUTUHAN FISIOLOGIS			
1	Gaji yang diperoleh sudah memenuhi kebutuhan hidup	13	17
2	Bekerja agar mempunyai hidup yang layak	10	20
KEBUTUHAN RASA AMAN			
3	Merasa aman karna perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan	5	25
4	Kondisi ruangan yang disediakan cukup aman dan nyaman	12	18
KEBUTUHAN SOSIAL			
5	Suasana kerja yang menyenangkan	11	19
6	Hubungan terjalin dengan baik antara rekan kerja,atasan maupun bawahan	17	13
KEBUTUHAN PENGHARGAAN			
7	Selalu diberikan pujian apabila mengerjakan pekerjaandengan baik	15	15
8	Pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi	17	13
KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI			
9	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilankaryawan	10	20
10	Menggunakan pengalaman yg positif	22	8

Sumber: *Data Primer diolah,2023*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan menurun dari daftarpernyataan/pertanyaan yang telah dibuat sebagian besar karyawan menjawab tidak. pada pilihan pertama dengan pernyataan kebutuhan fisiologis dengan total jumlah jawaban yang dominan menyatakan tidak, banyak karyawan yangmengatakan bahwa gaji yang diperoleh kurang memenuhi kebutuhan hidupnya karena uang yang

didapatkan dengan pekerjaan yang telah dilakukan dirasa tidak sebanding. Pada pilihan kedua dengan pernyataan kebutuhan akan rasa aman dengan jumlah total jawaban yang dominan yang condong lebih banyak menjawab tidak, karyawan mengatakan bahwasannya tidak tersedia fasilitas jaminan kesehatan seperti yang diharapkan para karyawan dalam perusahaan.

Pada pilihan ketiga dengan pernyataan kebutuhan sosial dengan pernyataan kebutuhan sosial dengan jumlah total jawaban yang dominan menjawab tidak, sebagian besar karyawan mengatakan bahwa hubungan yang terjalin antara teman kerja dan atasan kurang baik sehingga suasana yang tercipta di lingkungan kerja kurang memberikan semangat dalam bekerja. Untuk pertanyaan ke empat dengan pernyataan kebutuhan penghargaan dengan jumlah total jawaban yang dominan menjawab tidak, karyawan merasa perusahaan kurang memberikan apresiasi kepada karyawan sebagai bentuk prestasi dalam melakukan pekerjaan. Serta pada pilihan yang ke lima dengan pernyataan kebutuhan aktualisasi diri dengan jumlah total jawaban yang dominan menjawab tidak, para karyawan mengatakan bahwasannya perusahaan kurang memberikan pelatihan kerja terhadap mereka sehingga para karyawan merasa keterampilan yang dimilikinya tidak meningkat.

Berdasarkan uraian diatas tersebut, maka penulis ingin mengangkat sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Karya Komponen"

1.2. Identifikasi Dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Dengan demikian penulis mengidentifikasi adanya masalah mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Multi Karya Komponen yaitu:

1. Hasil penilaian kinerja Karyawan pada PT. Multi Karya Komponen mengalami tingkat penurunan.
2. Tingkat keterlambatan Karyawan pada PT. Multi Karya Komponen tidak stabil.
3. Tingkat Karyawan berprestasi pada PT. Multi Karya Komponen mengalami penurunan.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas dapat dirumuskan pokok permasalahan tersebut menjadi fokus penelitian, yaitu:

1. Bagaimana Motivasi pada Karyawan PT. Multi Karya Komponen?
2. Bagaimana kinerja Karyawan PT. Multi Karya Komponen?
3. pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan Multi Karya Komponen?

1.3. Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Multi Karya Komponen.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pemberian motivasi Karyawan di PT. Multi Karya Komponen.
2. Untuk memberikan gambaran mengenai kondisi kinerja Karyawan di PT. Multi Karya Komponen.
3. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja Karyawan PT. Multi Karya Komponen.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Kegunaan penelitian ini dapat memberikan informasi atau masukan-masukan yang berharga bagi PT. Multi Karya Komponen, sehingga dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan dan mengembangkan kebijaksanaan yang berhubungan dengan usaha meningkatkan kualitas motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Kegunaan Akademis

1. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk menambah wawasan dalam rangka mendokumentasikan dan menginformasikan hasil penelitian di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
2. Dapat disarankan sebagai bahan referensi dalam penyusunan sebuah penelitian di dalam bidang yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya, karna perkembangan perusahaan sangat bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan (Milla Badriah,2015). Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.”(Hasibuan,2017)

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendaya gunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada.” (Widodo,2015)

“Human resource management is the process acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns”. (Gerry Dessler, 2015) .Sedangkan menurut H. John Bernardin dan Joyce E. A. Russel (2013) mengatakan *“Human Resource Manajement (HRM) concern with the recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, and promotion of personnel within an organization”*.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen merupakan awal dari tahapan kegiatan Manajemen dimulai fungsi ini menguraikan hal dan langkah apa yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan Organisasi. Menurut Hasibuan dalam R. Supomo (2018) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)
Kegiatan untuk mengorganisir semua Pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integritas dan koordinasi dalam suatu bagan organisasi.
3. Pengarahan (*Directing*)
Kegiatan mengarahkan semua pegawai agar mau bekerjasama secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, Pegawai dan Masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*)
Kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana perusahaan.
5. Pengadaan tenaga kerja (*Procurement*)
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan rencana perusahaan.
6. Pengembangan (*Development*)
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*Compensation*)
Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada Pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*)
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan Pegawai agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*)
Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas Pegawai agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar Pegawainya.
10. Kedisiplinan (*Dicipline*)
Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. Pemutusan hubungan tenaga kerja (*Separation*)

Putusnya hubungan kerja Seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan Pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, Pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Selain itu, Sunyoto (2015) mengemukakan bahwa fungsi Manajemen dibagi menjadi dua bagian yakni sebagai berikut:

Fungsi Manajerial:

1. Perencanaan (*Planning*);
2. Pengorganisasian (*Organization*);Pengarahan (*Directing*);
3. Pengendalian (*Controlling*).Fungsi Operasional:
4. Pengendalian (*Controlling*);
5. Pengembangan (*Development*);
6. Kompensasi (*Compensation*);
7. Integrasi (*Integration*);
8. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Berdasarkan keterangan diatas makapenulis dapat menyimpulkan bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terbagi menjadi 2 (dua) yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh Pekerja dalam sebuah Perusahaan atau Organisasi. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari empat tujuan, yaitu:

1. Tujuan Organisasional
Ditunjukkan untuk dapat mengenali keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas Organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen Sumber Daya Manusia diciptakan untuk membantu para Manajer, namun demikian para Manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja Karyawan. Departemen Sumber Daya Manusia membantu para Manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia Organisasional.
2. Tujuan Fungsional
Ditunjukkan untuk mempertahankan kontribusi Departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan Organisasi
3. Tujuan Sosial
Ditunjukkan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan Organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

Menurut Cushway (dalam Irianto , 2001), tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan Manajemen dalam membuat kebijakan Sumber Daya Manusia untuk memastikan bahwa Organisasi memiliki Pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi , memiliki Pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur Manajemen

Sumber Daya Manusia yang memungkinkan Organisasi mampu mencapai tujuannya.

3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan Organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi Sumber Daya Manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu Manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar Pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat Organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara Pekerja dan Manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemeliharaan standar organisasional dan nilai dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sementara itu, menurut Sculer dkk. (dalam Irianto, 2001), setidaknya Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek – aspek legal.

Adapun menurut Bary Cushway (1996) terdapat 4 tujuan manajemen yakni:

1. Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen yang ditunjukkan untuk organisasional ini sangat berkontribusi besar dalam tercapai atau tidaknya efektivitas organisasi. Namun juga membantu manajer menyelesaikan permasalahan internal organisasi, meningkatkan mutu sumber daya manusia hingga peningkatan kinerja karyawan. Manajer bertanggung jawab kepada karyawannya. Divisi Sumber Daya Manusia dapat memberikan support, tentunya seputar ketenagakerjaan.

2. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional diterapkan agar organisasi tetap bertahan. Manajemen yang bagus dapat membentuk Sumber Daya manusia ditentukan oleh sistem dari divisi Manajemen Sumber Daya Manusia. Ditentukan oleh sistem dari divisi Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Tujuan Kemasyarakatan

Tujuan Kemasyarakatan lebih memfokuskan pada respon kebutuhan sumber daya masyarakat (ranah sosial). Dapat dikatakan, organisasi dengan tujuan kemasyarakatan wajib menjadi *probling solving*.

4. Tujuan Personal

Tujuan personal yaitu bertujuan untuk membantu karyawan dalam pencapaian

goals. Semakin pegawai berkembang, otomatis akan dapat membantu organisasi atau perusahaan juga akan maju.

2.1.4. Komponen MSDM

Menurut Taufiq Rachman (2016) tenaga kerja manusia pada dasarnya dibedakan atas pengusaha, karyawan dan pemimpin.

1. Pengusaha

Pengusaha adalah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung pada laba yang dicapai Perusahaan tersebut.

2. Karyawan

Karyawan adalah kekayaan utama suatu perusahaan, karena keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

2.2. Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan. Dorongan merupakan suatu gerak jiwa dan perilaku untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan sebagai suatu *driving force* yang artinya sesuatu yang dapat menggerakkan manusia untuk melakukan tindakan atau perilaku, dan didalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentu (umam, 2015).

“Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain atasan, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan.” Menurut Samsudin dalam (Lestari, 2018).

”Motivasi merupakan kondisi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan “. Mathis dan Jackshon dalam (Erlangga, 2017).

“Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan, kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.” Sed Liang Gie dalam Samsudin (2016)

“Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Mangkunegara dalam (Rohaeni, 2016).

“ Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melaksanakan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya

tujuan tertentu. jika tujuan Berhasil akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. (Munandar, 2001).

”Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsang melalui tindakan-tindakan”. Menurut Terry dalam (Hasibuan, 2018)

Stephen P. Robbins dan Mary Counter (2012) menyatakan bahwa; *“Motivation is the willingness to expend high levels of effort for the purpose of the organization, which is conditioned by the ability of an effort to meet individual needs. In line with this opinion”*. Namun menurut George R. dan Leslie W (2010) Mengatakan bahwa *“Motivation is getting a person to exert a high degree of effort”*.

Dari pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan kepada seseorang agar mempunyai rasa gairah yang tinggi sehingga semangat dalam menyelesaikan tugas nya untuk mencapai suatu tujuan.

2.2.2. Teori-Teori Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2014) teori motivasi sebagai berikut:

1. Teori Kebutuhan Mashlow

Teori kebutuhan Mashlow sudah lama dikenal sebagai sebuah teori yang sangat realistis untuk diterapkan. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul *“Motivation and Personality”*. Banyak kalangan akademisi dan praktisi bisnis yang menempatkan konsep ini dalam melihat pengaruh motivasi yang dibangun secara strategis. Dalam konsep Motivasi Mashlow bahwa manusia tersebut memiliki 5 (lima) tingkatan kebutuhan, dimana setiap tingkatan (*hierarchy*) akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan yang dibawahnya dan seterusnya. Adapun hierarki kebutuhan Mashlow tersebut dapat kita lihat pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. 1 Teori Kebutuhan Mashlow

Adapun tiap tingkatan atau hierarki dari kebutuhan menurut teori Abraham H. Maslow adalah sebagai berikut:

a. *Physiological Needs*

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

b. *Safety And Security Needs*

Safety and security needs adalah kebutuhan yang diperoleh setelah pertama terpenuhi oleh seorang individu.

c. *Social Needs*

Social needs (kebutuhan sosial) adalah kebutuhan ketiga setelah kebutuhan kedua terpenuhi. Pada kebutuhan ini mencakup perasaan seseorang seperti termilikinya cinta, sayang, dan lain-lain. *Social needs* disini memperlihatkan seseorang yang membutuhkan yang membutuhkan Pengakuan atau penghormatan dari orang lain.

d. *Easteem Needs*

Eastem needs adalah kebutuhan keempat yang dapat dipenuhi setelah kebutuhan ketiga terpenuhi. Pada kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri. pada tahap ini seseorang memiliki keinginan kuat untuk memperlihatkan prestasi yang dimilikinya.

e. *Sel-actualization Needs*

Sel-actualization needs adalah kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Pada tahap ini seseorang ingin terpuhinya keinginan untuk aktualisasi diri, yaitu ia ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya.

2. Teori Maslow Dan Herzberg

Dalam konsep *hierarchy needs* Maslow dapat dipahami bahwa manusia memiliki dua kebutuhan secara umum yaitu, kebutuhan primer atau pokok dan kebutuhan sekunder atau kebutuhan yang melengkapi kebutuhan primer.

Selanjutnya setelah dipahami teori Maslow, ada baiknya kita juga dapat melihat teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg. Herzberg dalam mengemukakan teori motivasinya bertumpu pada sisi kajian, yaitu:

a. *Motivasi Factors*

Dalam motivasi faktor ini ada yang harus di ingat dan dimengerti. Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, dan peluang bertumbuh.

b. *Hygienec Factor*

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

3. Teori X Dan Y Mcgregor

Teori X dan Y dikemukakan oleh Douglas McGregor (dalam Stephen P, Robins2015) , yang sejak tahun 1954 adalah professor dalam bidang manajemen di *massachuseets institute of Technologi*. McGregor melalui teorinya itu berusaha menonjolkan sisi peranan sentral yang dimainkan manusia dalam organisasi, dengan menempatkan beberapa aspek penting yang berhasil disadap dari hakikat manusia itu sendiri. Pada konsep teori X dan Y tersebut Dauglas McGregor memberi rekomendasi tentang tipe manusia ada dua kategori, Yaitu:

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

4. Teori Penguatan (Reinforcement)

Teori ini banyak dipergunakan dan fundamental sifatnya dalam proses belajar. Dengan mempergunakan prinsip yang disebut “hukum ganjaran (law of effect)” hukum itu menyatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi. Misalnya setiap memperoleh nilai baik dalam belajar maka akan mendapat pujian atau hadiah.

5. Teori Harapan

Teori ini berpegang pada prinsip yang mengatakan “terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku, dengan hasil yang ingindiperolehnya sebagai harapan .” dengan demikian berarti juga harapan merupakan energi yang erat untuk melakukan suatu kegiatan. Yang karena terarah untuk mencapai sesuatu yang diinginkan disebut “usaha”. Usaha di lingkungan para pekerja dilakukan berupa kegiatan yang disebut bekerja pada dasarnya didorong oleh harapan tertentu.

Usaha yang dapat dilakukan pekerja sebagai individu dipengaruhi oleh jenis dan kualitas kemampuan yang dimilikinya. Yang diwujudkananya berupa keterampilan atau keahlian dalam bekerja. Berdasarkan jenis dan kualitas keterampilan/keahlian dalam bekerja akan diperoleh hasil. Yang jika sesuai dengan harapan akan dirasakan sebagai ganjaran yang memberikan rasa kepuasan.

6. Teori Tujuan Sebagai Motivasi

Dalam bekerja bertujuan untuk membentuk harapan. Dalam kenyataan harapan bersifat subjektif dan berbeda beda antara setiap individu, meskipun

bekerja pada unit kerja atau perusahaan yang sama. Tujuan bersumber dari rencana strategik dan rencana operasional organisasi/perusahaan. Yang tidak dipengaruhi individu dan tidak mudah berubah-ubah. Oleh karena itu tujuan bersifat objektif.

2.2.3. Bentuk-Bentuk Motivasi

Menurut Handari Nawawi (2003) membedakan dua bentuk motivasi kerja, kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi adalah pendorong kerja yang berfungsi dari dalam diri pekerja secara individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan dirinya secara maksimal.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya pengalaman dalam bekerja. Di lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja disekitar lebih banyak mengiringinya daripada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.

Dalam kondisi seperti di atas maka diperlukan usaha-usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional di lingkungan organisasi atau perusahaan. Bagi para manajer yang penting adalah memberikan makna semua teori agar dapat bawahannya. Selanjutnya Handari Nawawi (2003) ditegaskan kembali bahwa dalam memotivasi para pekerja yang banyak dipersoalkan adalah mengenai kompensasi tidak langsung, khususnya dalam bentuk intensif yang dimaksud intensif adalah penghargaan/ ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu oleh karena itu intensif sebagai bagian dari keuntungan terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus.

Menurut Sondang P. Siagian (2006), dalam bukunya manajemen sumber daya manusia mengemukakan bahwa bonus adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baku terlampaui.

Bonus tidak hanya membantu perusahaan mengendalikan biaya, namun juga mengangkat kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang memberikan gaji kepada seorang membuat perubahan manajemen yang meningkatkan bayarnya sekarang, dimasa depan, dan pada saat pensiun. Namun hal ini jauh lebih mahal dari pada pembayaran bonus sekali waktu. Program bonus ini lebih mudah dipertahankan karena tidak banyak memerlukan dokumentasi dan fleksibel.

Pemberian tambahan upah atau bonus diberikan pada karyawan dengan mengubungkan prestasi kerja yang dicapai, kemudian pemberian bonus tersebut dimaksudkan agar karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya, disamping itu, juga bertujuan mempertahankan para karyawan yang berprestasi untuk tetap beradadalam organisasi atau perusahaan.

2.2.4. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Heidjirachman dan Suad Husnan (2000) bahwa pada garis besarnya motivasi yang diberikan biasa dibagi menjadi dua :

1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan segala yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. ada beberapa cara menggunakan motivasi positif diantaranya:

- a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
Kebanyakan manusia senang menerima pengakuan terhadap pekerjaan yang diselesaikan dengan baik.
- b. Informasi
Kebanyakan orang ingin mengetahui latar belakang atau alasan suatu tindakan.
- c. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.
Cara ini mungkin bukanlah suatu alat yang mudah dipelajari, tapi merupakan pembawaan dasar dari manusia. Pemberian perhatian yang tulus, sukar dilakukan oleh seorang secara “asal” saja, sebab dapat dirasakan tulus ataukah tidak.
- d. Persaingan
pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur .
- e. Partisipasi
partisipasi yang digunakan sebagai salah satu bentuk motivasi positif bisa dikenal sebagai “*democraton manangement*” atau “*consultative supervision*”.
- f. Kebanggaan
Penggunaan kebanggaan sebagai alat komunikasi atau “*Overlap*” dengan persaingan dan pemberian penghargaan.
- g. Uang
Jelas uang merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan

kebutuhan ekonomi karyawan.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang diinginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat ketakutan-ketakutan. Model motivasi ini pada hakikatnya menggunakan unsur “ancaman” untuk memaksa seseorang untuk melakukan sesuatu, sebab jika tidak ia akan kehilangan pengakuan, uang, jabatan.

2.2.5. Indikator Motivasi

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

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan akan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. kebutuhan aktualisasi diri

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

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

Menurut McClelland dalam Melayu S.P Hasibuan (2016), indikator motivasi meliputi:

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

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

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*) sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangku Negara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab.

”Kinerja adalah suatu tampilan keadilan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan suatu prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.” Helfert dan Veithzal Rivai dkk. (2015).

“Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.” Wilson Bangun (2012).

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara (2015).

“Kinerja yang optimal dan stabil bukanlah sesuatu kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik dan usaha maksimal untuk usahanya.” Emiron Edison dkk (2016).

“Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Rian Ronal (2016).

Menurut Gary Dessler (2015) mengemukakan bahwa, “Kinerja adalah sebagai berikut: *“The willingness of a person or group of people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected results”*. Sedangkan kinerja menurut Moehariato (2012) menjelaskan Kinerja berasal dari kata *to perform* dengan beberapa entitas yaitu :

- a. melakukan, menjelaskan, melaksanakan (*to do or carry of a execute*).
- b. memenuhi atau melaksakan kewajiban atau nazar (*to do discharge of fulfilas vow*).
- c. melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute orcomplete of an undrestan king*).
- d. melakukan sesuatu yang di harapkan oleh seseorang atau mesin (*to do whatis expected of a person machine*).

Selanjutnya menurut Mathis dan Jackson (2012) menyatakan *“Performance is basically what employees do or don't do. employee performance is what affects how many they are contribute to the organization”*.

Berdasarkan definisi diatas menunjukkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan dari karyawan secara kualitas dan kuantitas yang membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang umum untuk kebanyakan pekerja meliputi

elemen yaitu kuantitas dari hasil, kehadiran, dan kemampuan berkerja sama.

2.3.2. Tujuan Penilaian Kerja

Tujuan penilaian kinerja menurut Veithzal Rifai dkk (2015) Mengemukakan bahwa suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, manajer memerlukan evaluasi terhadap kinerja dimasa yang akan datang serta manajer memerlukan alat untuk membantu karyawan untuk memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan dan memperkuat kualitas hubungan yang bersangkutan dengan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penilaian kinerja Pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan serasi
3. Mendorong pertanggungjawaban dari perusahaan
4. Untuk membedakan antara karyawan satu dengan yang lain
5. Pengembangan SDM yang meliputi, penugasan kembali, promosi, kenaikan jabatan dan pelatihan .
6. meningkatkan motivasi kerja.
7. meningkatkan etos kerja.
8. memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan pekerjaan.
9. sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan.
10. riset seleksi sebagai kriteria/efektivitas.
11. sebagai salah satu informasi untuk perencanaan SDM.
12. membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai.
13. sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji.
14. sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi.
15. sebagai alat untuk menjaga tingkat kerja.
16. sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil intensif.
17. untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM.
18. mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja membaik.
19. menembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
20. pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi maupun hadiah.

2.3.3. Manfaat Penilaian Karyawan

Secara umum ,penilaian terhadap karyawan, pegawai, ataupun staf suatu organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri. Bagi karyawan, akan menyebabkan

terpicunya semangat berkompetisi untuk lebih baik kedepannya. Salah satunya ditandai dengan peningkatan etos kerja para karyawan itu sendiri. Sementara itu, bagi organisasi akan berdampak pada adanya peningkatan produktivitas organisasi.

2.3.4. Indikator Kinerja

Menurut Setiawan (2014) untuk dapat mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerjadan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerjadan jumlah kehadiran.
3. tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidak hadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
4. kerjasama antar pegawai merupakan kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yangditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Wirawan (2009) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikanjumlah hasil tugas hariannya.
2. Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
3. Efisiensi yaitu penyelesaian kerja pegawai secara cepat dan tepat.
4. Disiplin kerja yaitu kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
5. ketelitian kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
6. kepemimpinan yaitu kemampuan pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
7. kejujuran yaitu ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugasdan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
8. kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide atau usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja, dan menambah produktivitas.

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

1. Kuantitas, meliputi jumlah hasil yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan dan

- jumlah aktivitas yang dihasilkan.
2. Kualitas, meliputi pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas yang dihasilkan terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
 3. Ketepatan Waktu, merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.
 4. Kehadiran, meliputi kehadiran masuk kerja, pulang kerja, izin, dan tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi keterampilan kerja.

Dari uraian diatas diketahui bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu ataupun kelompok selama waktu yang telah ditentukan dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

2.3.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan, yang diberikan manajer dalam team leader.
3. Faktor tim meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.4. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Multi Karya Komponen.

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Nama peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Yang Di Teliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Dina Riskha Arianti, Sri Langgeng Ratna Sari, Rona Tanjung. (2020). Pengaruh	Variabel Bebas: Motivasi (X1) Lingkungan Kerja	X1: Balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan,	Pada penelitian ini menggunakan metode Analisis Regresi	Berdasarkan hasil diperoleh nilai angka t hitung untuk variabel Motivasi

	<p>Motivasi,Lingkungankerja,Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>(X2) Pengalaman Kerja (X3) Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>pekerjaan itu sendiri. X2:Perlengkapan,suasana kondusif,hubungan kerja,prestasi dalam bekerja X3: Lama waktu kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan yangmampu dalam melaksanakan pekerjaan yang mampu dalam melaksanakan pekerjaannya dengan adanya pengalaman. Y: mutu, kuantitas,ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya ,mandiri,berkomitmen.</p>	<p>Linear Berganda</p>	<p>6.515>1.670 Dengan nilai sig 0.000<0.05 berdasarkan hasil yang H0 ditolak dan H1 diterima untuk variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung untuk Variabel lingkungan kerja sebesar 2.861 >1.670 t tabel dan nilai sig 0.007<0.05. berdasarkan hasil H0 ditolak dan H2 diterima untuk variabel lingkungan kerja,dengan demikian maka secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai thitung untuk variabel pengalamankerja sebesar 2.295<1.670 t tabel dan sig 0.028<0.05.Berdasarkan hasil yang H0 ditolak dan H3 diterima untuk variabel pengalaman kerja ,dengan secara parsial variabel pengalaman kerja berpengaruh signifikan</p>
--	--	--	--	------------------------	--

					terhadap kinerja karyawan
2	Riska Tsamrotul Umami. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri	Variabel Bebas: Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y).	X1: kebutuhan kekuasaan, kebutuhan afiliasi, kebutuhan prestasi X2: Perengkapan, suasana kondusif, hubungan kerja, prestasi dalam bekerja. Y: Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran kemampuan kerjasama	Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi Linear berganda	Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh $t_{hitung} = 6,710$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial H_1 yang menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik gula Ngadiredjo Kediri. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} = -3,487$ dengan nilai signifikansi $0,01 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik Gula
3	Dody Chrisnanda. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. MasSumbiri	Variabel Bebas: Motivasi Internal (X1) Motivasi Eksternal	X1: Prestasi Kerja, pengembangan diri, pekerjaan itu sendiri, pengakuan.	Pada penelitian ini menggunakan Metode analisis regresi linear berganda	Berdasarkan penelitian diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi internal sebesar

		(X2) Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)	X2: Kebijakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja, keamanan kerja, hubungan dengan atasan, gaji. Y: quality of work, quantity of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative, personal qualities.		1,562. $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar 1,468 maka disimpulkan H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti bahwa motivasi internal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada variabel. Pada motivasi eksternal diperoleh t_{hitung} 3,310 nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 1,648 maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_2 diterima yang berarti bahwa motivasi eksternal berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Ragil Permansari (2020) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang	Variabel Bebas : Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Variabel terikat: kinerja karyawan (Y).	X1: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. X2: hubungan karyawan, suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, keamanan. Y: Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, kehadiran.	Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 0,05 hasil pengujian statistik dengan SPSS pada variabel motivasi $t_{hitung} = 6,023$ dengan nilai $sig = 0,000 < 0,05$ H_0 ditolak H_1 diterima, jadi H_1 yang menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Terbukti hasil pengujian

					statistik dengan SPSS pada lingkungan kerja thitung 5,379 dengan nilai sig=0,000<0.05, H0 ditolak H2 diterima, jadi H2 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja terbukti. Dengan demikian variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
5	Yuli Suwati (2016) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda	Variabel bebas : Kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), kinerja karyawan (Y)	X1: upah, dan gaji, intensitas, tunjangan, fasilitas Ad. X2: pendorong, kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk keterampilan Y: Kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerjasama.	Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil penelitian nilai thitung variabel X1 sebesar 3,133 >1,672 H0 ditolak dan H1 diterima artinya variabel X1 diterima dan H0 ditolak. artinya variabel X secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Hijau Samarinda (Y) dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar

					0,003<0,05. Untuk variabel X2 nilai thitung menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,722 <1,672 H0 diterima dan H2 ditolak artinya variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y.
--	--	--	--	--	--

2.5. Kerangka Berfikir

Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, mengerahkan, menggerakkan potensi seseorang. menurut Munandar (2001) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Apabila motivasi kerjanya tinggi maka berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya, jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan –kepentingan pribadi para anggota tersebut akan terpelihara pula (Siagian, 2015). Mashlow dalam Wibowo (2016), indikator motivasi yaitu: kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri.

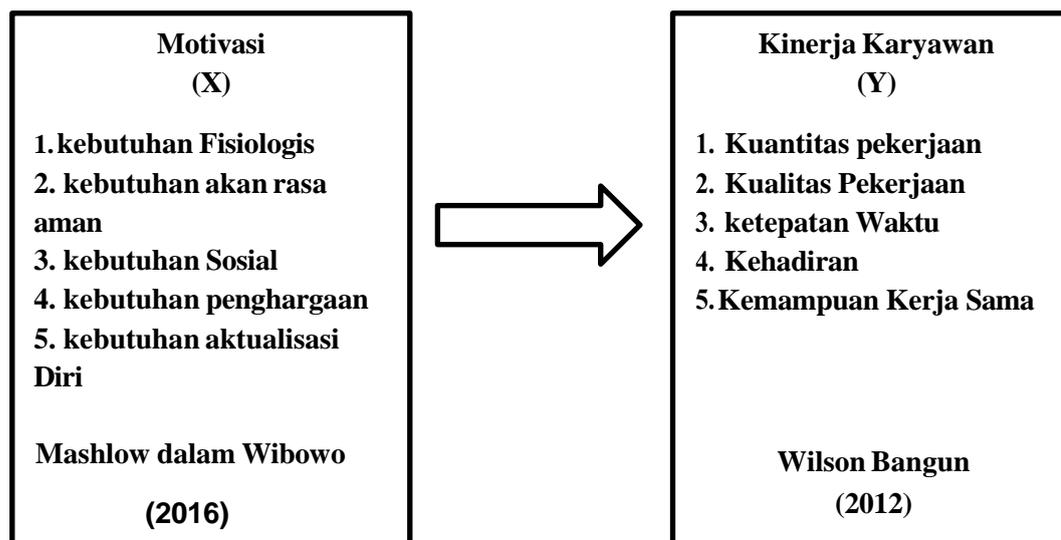
Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2016) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. menurut mangkunegara (2016) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan cukup, maka kinerja yang diberikan juga akan bagus. indikator yang menjadi ukuran kerja menurut Wilson Bangun (2012) adalah: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kerjasama.

Pada perusahaan PT. Multi Karya komponen terdapat masalah dimana rendahnya motivasi para karyawan dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena karyawan merasa kurang puas terhadap fasilitas yang diberikan oleh perusahaan terhadap mereka seperti pada kebutuhan fisiologis, gaji yang diberikan perusahaan kepada para karyawan yang dirasa tidak sesuai dengan kinerja yang telah mereka berikan. Kebutuhan rasa aman, karyawan merasa keamanan saat bekerja kurang terjamin karena perusahaan tidak menyediakan BPJS ketenaga kerjaan. Kebutuhan sosial, hubungan antara atasan dengan bawahan yang kurang baik sehingga motivasi dalam melakukan pekerjaan berkurang. kebutuhan penghargaan, karyawan merasa kurang puas terhadap penghargaan yang perusahaan berikan atas kinerjanya . Kebutuhan aktualisasi diri, karyawan kurang mendapatkan pelatihan kerja yang membuat para karyawan kurang terampil. Hal-hal tersebut juga yang mengakibatkan tingkat absensi karyawan menjadi tidak stabil karena rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan yang berakibat pada menurunnya penilaian kinerja karyawan dalam bekerja.

Maka dari itu penulis menggunakan metode verivikatif bersifat *explanatory survey* yang menjelaskan *causal* yaitu penelitian yang mengetahui hubungan sebab akibat, agar dapat melihat apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan,

Hal itu juga dapat dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Dina Riskha Arianti Dkk, Riska Tsamrotul Umami ,Doni Bachtiar,Ragil Permansari,dan Yuli Suwanti. yang menyatakan bahwa hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut.



Gambar 2. 2 Konstelasi Penelitian

2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan ,kerangka pemikiran dan penelitianterdahulu yang dikemukakan diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis: Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. MultiKarya Komponen.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah verifikatif bersifat *explanatory survey* yang menjelaskan *causal* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan hubungan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian verifikatif menggunakan statistik inferensial, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya tersebut dapat diberlakukan untuk populasi.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Objek Penelitian

Objek penelitian yang diteliti adalah motivasi dan kinerja karyawan. Dimana motivasi sebagai variabel independen (X), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y).

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan penulis adalah berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud adalah seluruh karyawan pada Multi Karya Komponen.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Multi Karya Komponen di jalan Pillar No.99, Cikeas Udik, Gunung Putri, Bogor, kode pos (16966).

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Jenis Data Penelitian

1. Data Kualitatif

Data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi di Multi Karya Komponen dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak Multi Karya Komponen.

2. Data Kuantitatif

Berupa data atau angka mengenai data motivasi dan data kinerja karyawan Multi Karya Komponen. Data kuantitatif juga digunakan penulis dalam penelitian ini untuk mengolah hasil survei dan kuesioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan di uji untuk menemukan ada atau tidaknya pengaruh variabel motivasi dengan kinerja karyawan.

3.3.2. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap pihak HRD dan beberapa karyawan, hasil observasi dan memberikan kuesioner berupa sejumlah pertanyaan kepada karyawan pada PT. Multi Karya Komponen.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data-data yang tersedia dari buku referensi internet, jurnal, serta data-data yang tersedia pada Multi Karya Komponen.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Dimensi	skala
Motivasi Mashlow dalam Wibowo (2016)	Kebutuhan Fisiologis	Pemenuhan kebutuhan dasar manusia	Ordinal
		Bekerja agar dapat hidup layak	Ordinal
	Kebutuhan akan Rasa aman	Pemenuhan kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental	Ordinal
		Merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan	Ordinal
	Kebutuhan sosial	Hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan kerja	Ordinal
		Menikmati kerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri	Ordinal
	Kebutuhan penghargaan	Status	Ordinal
		Selalu dibeikan pujian apabila menjalankan tugas dengan baik	Ordinal
	Kebutuhan aktualisasi diri	Pekerjaan yang relatif menantang	Ordinal
		Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan bekerja	Ordinal
Kinerja karyawan Wilson Bangun (2012)	Kuantitas	Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan	Ordinal
		Target penjualan	Ordinal
	Kualitas	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan	Ordinal
		Bekerja sesuai dengan prosedur	Ordinal
	Ketepatan waktu	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		Disiplin dan fokus terhadap pekerjaan	Ordinal
	Kehadiran	Kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan	Ordinal
Disiplin waktu		Ordinal	

	Kemampuan kerja Sama	Kerjasama antar karyawan	Ordinal
		Memberi bantuan kepada teman	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono (2013). Metode penarikan sample diperlukan saat penulis melakukan penelitian di Multi Karya Komponen pada bagian produksi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yaitu 121 responden. Metode penelitian ini disebut juga dengan sensus, maka dari itu peneliti memilih semua karyawan produksi sebanyak 121 karyawan untuk dijadikan responden dalam penelitian karena peneliti menggunakan metode penarikan sampel dengan metode sensus.

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1. Penelitian Secara Langsung

1. Wawancara

Penulis melakukan tanya jawab langsung dengan karyawan Multi Karya Komponen untuk mencari informasi.

2. Kuisisioner

Kuisisioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah secara tertulis. Dalam kuisisioner terdapat uji validitas dan reliabilitas. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena seseorang. Dimana peneliti membagikan kuisisioner secara langsung kepada karyawan Multi Karya Komponen. Kemudian pertanyaan dalam kuisisioner tersebut akan diukur dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan-pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata, antarlain.

Tabel 3. 2 Skala Likert Variabel Motivasi

Keterangan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3

Tidak setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

Tabel 3. 3 Skala Likert Variabel Kinerja Karyawan

Keterangan	Bobot
Selalu	5
Sering	4
Kadang-kadang	3
Pernah	2
Tidak Pernah	1

3. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisioner. Kalau wawancara dan kuisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain. Sugiyono (2016).

3.6.2. Penelitian Secara Tidak Langsung

1. Studi kepustakaan

Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitianterdahulu serta penyedia data pada PT. Multi Karya Komponen.

3.7. Validasi Sampel

Sampel yang diambil pada penelitian ini yaitu populasi dibagian produksi, kerana pada bagian ini karyawan memiliki kriteria yaitu memiliki penilaian kinerja.

3.8. Uji Kualitas Data

Penelitian yang mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan realibel sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian melalui dua uji yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

3.8.1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu alat ukur tes dalam kuesioner. Validitas artinya sejauh mana tes dapat mengukur dengan tepat dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya.

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

Keterangan :

r= Koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan.

X = Skor butir pertanyaan

Y= Total Skor

Sumber : Sugiyono (2016).

Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel nilai r hitung diambil dari output SPSS 22 pada tabel correlations. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus $df = n-2$. Untuk mencari nilai r tabel dengan $n = 30$, digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df = n-2$ sehingga nilai r tabel dapat diketahui sebesar 0,361. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari pengolahan data kuesioner.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Motivasi

No	pertanyaan/pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
KEBUTUHAN FISIOLOGIS					
1	Gaji yang saya dapatkan sudah memenuhi kebutuhan	0,599	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Gaji yang didapatkan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,616	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	jam yang diberikan sudah cukup	0,476	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
KEBUTUHAN RASA AMAN					
4	Peralatan dan perlengkapan saat bekerja sangat aman dan memadai	0,502	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	kondisi ruangan saat bekerja cukupnyaman	0,694	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	jaminan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan cukup baik	0,613	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
KEBUTUHAN SOSIAL					
7	Hubungan dengan rekan kerja padaperusahaan ini cukup baik	0,371	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	Hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik	0,636	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	Suasana kerja menyenangkan dannyaman	0,591	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
KEBUTUHAN PENGHARGAAN					
10	Perusahaan selalu mengakui danmenghargai hasil kerja selama ini	0,530	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

11	Pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan	0,477	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
12	Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan	0,607	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
KEBUTUHAN AKTUALISASI					
13	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang	0,464	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
14	Saya ingin menggali potensi kemampuan saya selama bekerja	0,699	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber Data: Primer diolah 2023

Berdasarkan data diatas hasil validitas variabel motivasi dengan r tabel 0,361 dari 15 item pernyataan di nyatakan valid.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	pertanyaan/pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan	Kesimpulan
KUANTITAS					
1	Pekerjaan yang dibuat oleh karyawan sesuaidengan	0,594	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
2	Target yang telah ditetapkan sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,392	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
3	saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,422	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
KUALITAS					
4	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaandengan tepat sesuai dengan Waktu yang telah ditentukan Perusahaan	0,708	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
5	Saya dengan mudah mempelajari pekerjaan yang baru diberikan oleh	0,453	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
6	Kemampuan yang sayamiliki sesuai dengan pekerjaan yang sayajalankan	0,573	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
KETEPATAN WAKTU					

7	Menyelesaikan pekerjaandengan waktu yang telah ditetapkan	0,498	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	0,741	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
9	Saya datang tepat waktu	0,697	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
KEHADIRAN					
10	Saya selalu hadir bekerjasaat hari kerja	0,760	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid
11	saya bersedia mendapatkan sanksi apabila tidak masuk	0,499	0,361	$r_{hitung} \geq r_{tabel}$	Valid

Sumber Data: Primer diolah 2023

Berdasarkan data diatas hasil validitas variabel motivasi dengan r tabel 0,361 dari 15 item pernyataan di nyatakan valid.

3.8.2. Uji Reliabilitas

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

Uji reliabilitas diperlukan untuk mengetahui ketetapan atau posisi presisi suatu ukuran atau alat ukur. Suatu alat ukur mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut dan diandalkan karna penggunaan alat tersebut berkali-kali memberikan hasil yang sempurna dengan memakai alat statistik SPSS.

Untuk menguji reliabilitas dalam hal ini, penulis menggunakan koefisien reliabilitas Alpa Cronboach (Sugiyono, 2015) yaitu:

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

Keterangan:

A = koefisien reliabilitas Alpa cronboach

k = jumlah instrumen pertanyaan

$\sum si^2$ = jumlah varians dalam instrumen

S_x^2 = varians keseluruhan instrumen (sugiono, 2015)

Menurut Ghazali, Imam (2009) suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabi dari waktu ke waktu. Kriteria penilaian terhadap koefisien α -Cronbach sebagai berikut :

Tabel 3. 6 Kriteria Uji Reliabilitas

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

3.8.3. Uji Reliabilitas

Suatu instrument dinyatakan reliabel bila koefisien reabilitas minimal 0.6 berdasarkan pendapat tersebut sarkan pendapat tersebut, maka diketahui bahwa suatu instrument dinyatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach ≥ 0.6 , sedangkan suatu instrument dinyatakan tidak reliabel jika nilai Alpha Cronbach ≤ 0.6 .

1. Uji Reliabilitas Motivasi

Uji Reliabilitas dapat dilihat pada kolom Alpha Cronbach, bahwa data atau case processing summary yang valid berjumlah . Dapat diketahui bahwa Alpha Cronbach untuk variabel motivasi sebesar 0,838.

Tabel 3. 7 Case Processing Summary & Reliabilty Statistics motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	15

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Sumber:Data Ouput SPSS 22

Sebagaimana output SPSS 22 output processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid di proses dan di keluarkan dapat dilihat bahwa data case yang valid berjumlah 15 pernyataan dengan persentase 100% dan menunjukkan bahwa Cronbach's alpha untuk motivasi $0,838 \geq 0,60$ yang berarti diterima, maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

2. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Uji Reliabilitas dapat dilihat pada kolom Alpha Cronbach, bahwa data atau case processing summary yang valid berjumlah . Dapat diketahui bahwa Alpha Cronbach untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,655.

Tabel 3. 8 *Case Processing Summary & Reliability Statistics kinerja*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,655	15

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Sumber: Data Output SPSS 22

Sebagaimana output SPSS 22 output processing summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid di proses dan di keluarkan dapat dilihat bahwa data case yang valid berjumlah 15 pernyataan dengan persentas 100% dan menunjukkan bahwa Cronbach's alpha untuk motivasi $0,655 \geq 0,60$ yang berarti diterima, maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

3.9. Metode Pengolaha/Analisis Data

3.9.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji statistik dengan *kolmogorov-sminov* (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan uji *kolmogorov-sminov* adalah sebagai berikut:

- Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka data berdistribusi normal.
- Jika signifikansi $\geq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.9.2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiono (2015) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dengan persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadipersen,

dinamakan frekuensi relatif. Cara pehitungannya adalah:

1. Frekuensi Relatif

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

Keterangan:

FR = Frekuensi relatif

F = Frekuensi hasil tanggapan responden

$\sum f$ = Total frekuensi

2. Rata-rata

$$\bar{X} = \frac{\sum f_i X_i}{n}$$

Keterangan:

f_i = Frekuensi relatif

$\sum f_i X_i$ = Jumlah nilai X ke i sampai ke

n N = Jumlah data

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

$$Skor\ Ideal = Skor\ Tertinggi \times Jumlah\ Responden$$

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

Kriteria interprestasi 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. 9 Interprestasi Hasil

Kriteria Interprestasi Hasil	Keterangan
0% - 20%	Sangat Tidak Setuju/Sangat Buruk/Sangat Rendah
21% - 40%	Tidak Setuju/Buruk/Rendah
41% - 60%	Kurang Setuju/Cukup/Cukup
61% - 80%	Setuju/Baik/Tinggi

81% - 100%	Sangat Setuju/Sangat Baik/Sangat Tinggi
------------	---

(Sugiono, 2015)

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

3.9.3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen tentang Motivasi Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan dengan mencari nilai persamaan regresi. Menurut sugiyono (2018) persamaan umum regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

\hat{Y} = Nilai-nilai taksiran (Kinerja Karyawan)

a = Harga konstan

b = Angka arah atau koefisien regresi.

X = Nilai Variabel (Motivasi Kerja)

(Sugiyono, 2015)

Untuk memperoleh nilai konstanta nilai a dihitung dengan rumus berikut :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus :

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

\hat{Y} = Nilai-nilai taksiran (Kinerja Karyawan)

b = Nilai konstanta harga Y jika X=0

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

dengan rumus:

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

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

R^2 = koefisien regresi

3.9.5. Uji Hipotesis Koefisien Regresi

Untuk mengetahui apakah koefisien regresi signifikan atau tidak, maka perlu lakukan uji koefisien regresi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya:

$$t_{hitung} = \frac{b}{S_b}$$

Keterangan:

T = Nilai teoritis observasi

b = Koefisien arah regresi

S_b = Standar deviasi

(Sugiyono, 2015)

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

1. $H_0 : (B = 0)$, jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$, artinya dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Karya Komponen
2. $H_a : (B > 0)$, jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi KaryaKomponen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Multi Karya Komponen

Perusahaan PT. Multi Karya Komponen adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur salah satu produsen komponen listrik yang berada di wilayah Bogor, beralamat di jalan Pillar No.99, Cikeas Udik, Gunung puri, Bogor. Perusahaan ini didirikan pada 6 juni tahun 2012 oleh Bapak Rudy Yuniarto. Pada mulanya perusahaan ini berbentuk sebuah CV yang hanya mempekerjakan 30 orang karyawan saja seiring berjalannya waktu perusahaan ini pun kian berkembang hingga pada saat ini perusahaan PT. Multi Karya Komponen dapat mempekerjakan karyawan sebanyak 231 orang karyawan yang di bagi menjadi beberapa bagian adapun bagian bagian tersebut seperti: bagian perkantoran, bagian produksi, bagian logistik serta bagian keamanan.

Perusahaan Multi Karya Komponen memproduksi salah satu macam komponen listrik terminal lap Dengan memperhatikan kualitas yang di produksinya membuat perusahaan ini tetap berdiri hingga saat ini dengan jumlah perusahaan yang tidak sedikit yang telah mempercayakan produk yang telah perusahaan ini buat dapat dibuktikan dengan banyaknya pelanggan Multi Karya Komponen yang terdapat di beberapa wilayah. Walaupun selama proses perjalanan dari tahun 2012 hingga saat ini tidak selalu berjalan dengan mulus perusahaan ini tetap semangat beroperasi agar tetap berjalan dengan semestinya.

4.1.2. Visi dan Misi PT. Multi Karya Komponen

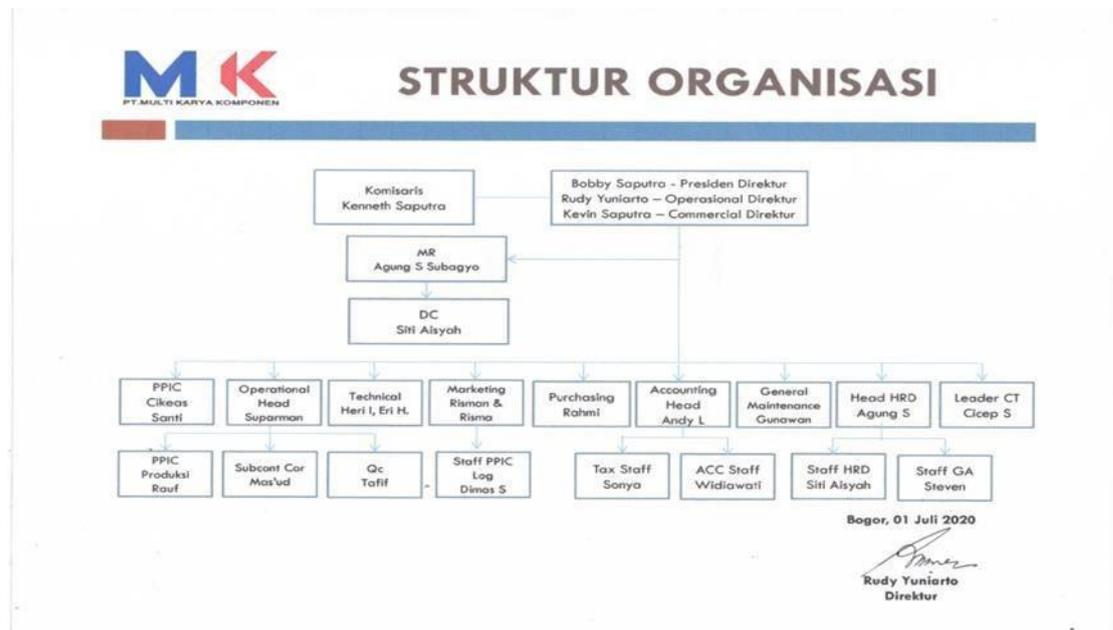
a. Visi

menjadi produsen yang handal dalam pembuatan komponen listrik elektronik dan sejenisnya.

b. Misi

lokalisasi komponen import, bertujuan untuk meningkatkan kandungan lokal sebagai persyaratan tender di pemerintahan.

4.1.3. Struktur Organisasi PT. Multi Karya Komponen



Sumber: PT. Multi Karya Komponen 2022

Deskripsi pekerjaan dari setiap divisi pada perusahaan PT. Multi Karya Komponensebagai berikut:

1. Presiden Direktur: orang yang memiliki wewenang untuk merumuskan dan menetapkan kebijakan serta program umum kebijakan perusahaan.
2. Direktur Operasional: bertugas untuk bertanggung jawab atas kegiatan operasional perusahaan , termasuk proses perencanaan hingga proses pelaksanaannya.
3. Direktur Komersial: orang yang bertanggung jawab atas semua hal yang berkaitan denganklien dan keuntungan perusahaan.
4. Komisaris : orang yang melakukan pengawasan terhadap pengurusan perusahaan yangdilakukan oleh direksi.
5. Manajemen Representatif: orang yang bertanggung jawab menjadi koordinator dalamkegiatan perusahaan.
6. DC: orang yang melakukan pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan.
7. PPIC : Membuat *planning* perusahaan mengenai penyediaan material berdasarkan informasi dan jadwal yang telah ditentukan.
8. Kepala Operasional: orang yang bertanggung jawab dalam upaya meningkatkan kinerjaorganisasi dan mengelola potensi resiko agar tidak terjadi.
9. Teknisi: Orang yang bertugas untuk membantu apabila terjadi suatu kendala

padamesin/alat di perusahaan.

10. Pemasaran : orang yang bertugas untuk memasarkan produk kepada pembeli
11. *Purchasing*: orang yang bertugas untuk mengecek/ membeli perlengkapan kantor.
12. Kepala Akutansi: orang yang bertugas untuk mengkalkulasi,menangani,mencatat transaksi perusahaan.
13. Manajemen Perawatan: orang yang bertugas menyediakan jasa pelayanan dalam perbaikan mengenai masalah mekanik yang ada dalam perusahaan.
14. Kepala HRD: orang yang bertugas untuk bertanggung jawab mengepalai divisi *humanresource*.
15. Leader CT: Orang yang bertugas memimpin arahan, instruksi, hingga memenataukinerja agar mencapai tujuan perusahaan.
16. PPIC Produksi: Orang yang bertugas dalam pengontrolan serta pengendalian produksi.
17. *Subcont Cor*: Orang yang bertanggung jawab dalam penyedia kerja dan alat-alat kontruksi.
18. *Quality Control*: Orang yang bertugas untuk memastikan dan mengontrol produk padaperusahaan.
19. Staff PPIC Logistik: Orang yang bertanggung jawab untuk memantau proses penerimaan dan pengiriman barang dari gudang.
20. Staff Pajak: Orang yang bertanggung jawab untuk menangani, mencatat, menganalisa,dan kalkulasi.
21. Staff HRD: Orang yang bertugas untuk melakukan rekrumen dan seleksi karyawan.
22. Staff GA : Orang yang bertugas untuk mengurus legalitas dan perizinan perusahaan.

4.2. Profile Responden

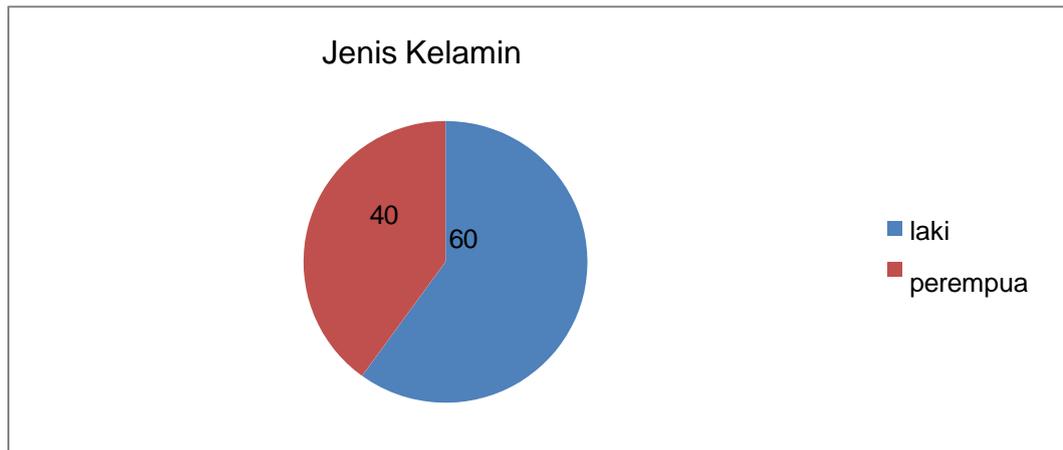
Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Multi Karya Komponen. Dalam penelitian ini dibutuhkan data data yang melibatkan seluruh Karyawan bagian produksi. Berikut adalah Karakteristik responden yang menjadi bahan dalam penelitian ini.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah Responden	Persentase(%)
1	Perempuan	48	40
2	Laki-laki	73	60
JUMLAH		121	100%

Sumber: data kuesioner diolah 2023



Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden

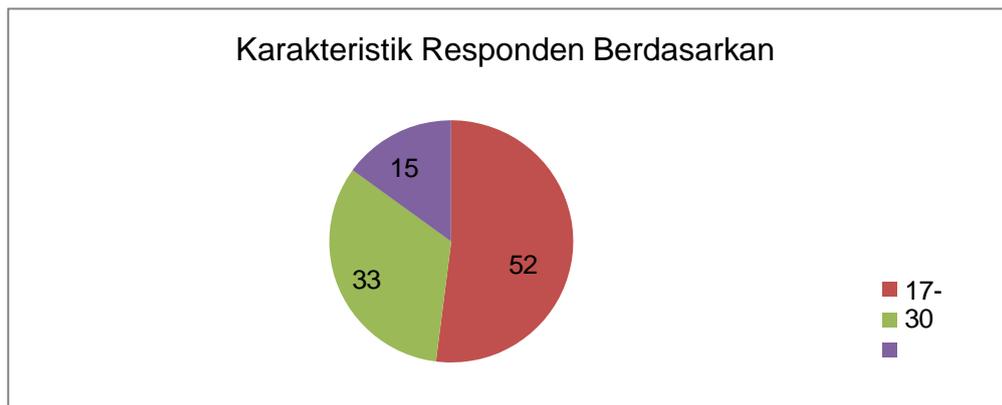
Berdasarkan data diatas berdasarkan data diatas dari 121 orang responden yang diteliti sebanyak 73 orang berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 60%, sedangkan sebanyak 48 orang berjenis kelamin perempuan dengan persentase 40%. Hal ini menunjukkan bahwa responden lebih dominan berjenis kelamin laki-laki dibandingkan perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 Usia Responden

No	Umur	Jumlah Responden	Persentase %
1	17-30	63	52
2	31-50	40	33
3	>50	18	15
Jumlah		121	100

Sumber: data kuesioner diolah 2023



Gambar 4. 2 Umur Responden

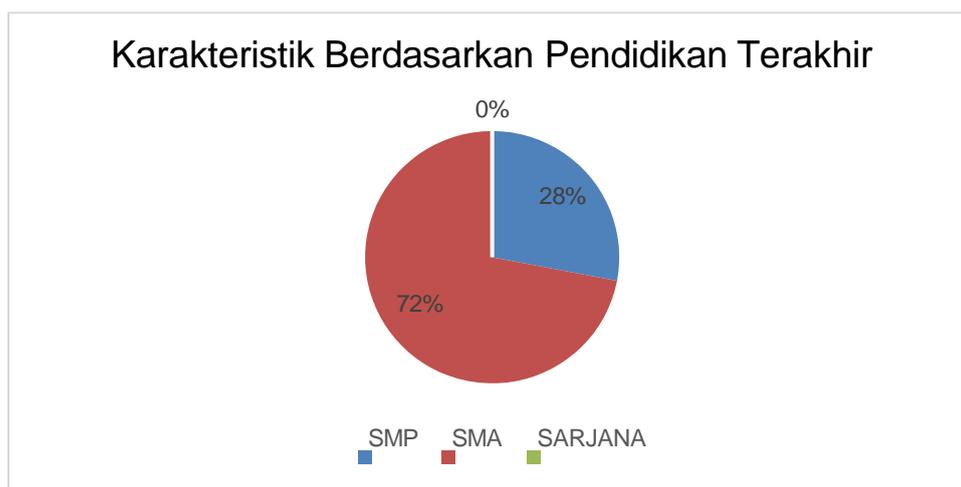
Berdasarkan data diatas, dari 121 orang responden yang diteliti diantaranya 63 orang merupakan reponden dengan usia 17-30 tahun dengan persentase 52%, dan sebanyak 40 orang merupakan responden dengan usia 31-50 tahun dengan persentase 33% serta sebanyak 18 orang yang berusia diatas 50 tahun dengan persentase 15%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 3 Pendidikan Responden

No	Kategori	Jumlah Responden	Persentase %
1	SMP	34	28
2	SMA/SMK	87	72
3	Sarjana	0	0
Jumlah		121	100

Sumber: data kuesioner diolah 2023



Gambar 4. 3 Pendidikan terakhir responden

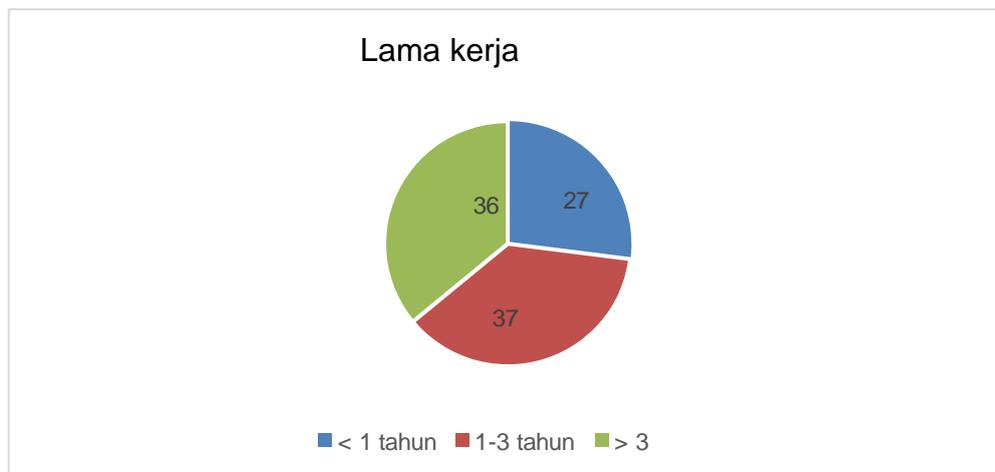
Berdasarkan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak yaitu dengan pendidikan terakhir SMA /SMK sebanyak 87 orang (72%) ,dan pendidikan SMP sebanyak 28 orang (28%).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4. 4 Lama Kerja

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persentase
< 1 tahun	33	27%
1-3 tahun	45	37%
>3 tahun	43	36%
Jumlah	121	100%

Sumber: data kuesioner diolah 2023



Gambar 4. 4 Lama Kerja Responden

Berdasarkan data diatas , dapat diketahui bahwa responden paling banyak dengan lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 45 orang (37%), diikuti dengan lama bekerja > 3 tahun sebanyak 43 orang (36%), dan lama bekerja dengan <1 tahun yaitu sebanyak 33 orang (27%).

4.3. Analisis Data

4.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pengujian normalitas untuk penelitian ini menggunakan *one sample kolmogorov smirnov test*.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,10541335
Most Extreme Differences	Absolute	,95
	Positive	,95
	Negative	-,89
Test Statistic		,89
Asymp. Sig. (2-tailed)		,175 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lilliefors Significance Correction

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, dapat di ketahui bahwa hasil dari uji normalitas diketahuinilai signifikansi $0,175 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.3.2. Analisis Deskriptif

4.3.2.1. Motivasi Karyawan PT. Multi Karya Komponen

Salah satu upaya dalam menghasilkan kinerja karyawan yang baik atau meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh para karyawan adalah sengan memperhartikan faktor motivasi , yang dibutuhkan karyawan agar dapat mendorong kinerja lebh semangat dalam bekerja demi tercapai sebuah tujuan Bersama.

Penilaian terhadap variabel motivasi terdiri atas 15 dimensi yang berasal dari 5 indikator motivasi, dapat dilihat dari tabel berikut:

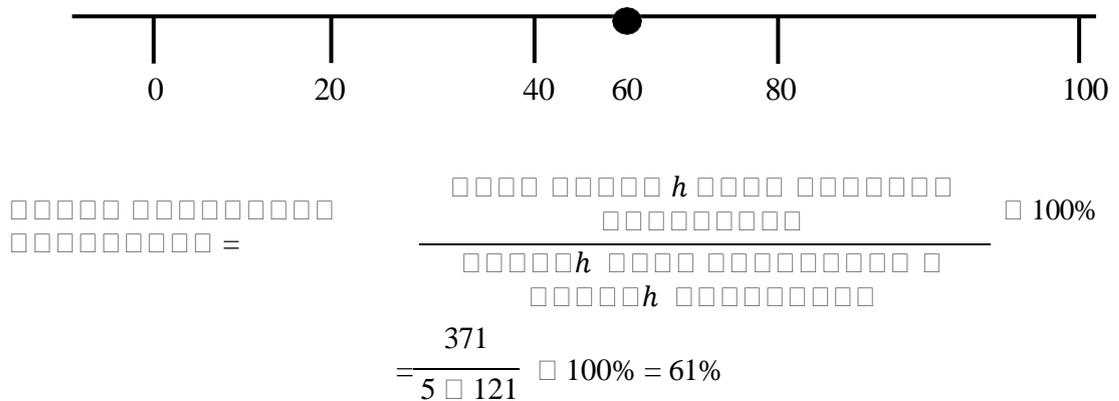
1. Kebutuhan fisiologis

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden “ Gaji Yang Saya Dapatkan Sudah Memenuhi Kebutuhan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
sangat setuju	5	9	45	12
Setuju	4	24	96	26
kurang setuju	3	56	168	45
tidak setuju	2	30	60	16
sangat tidak setuju	1	2	2	1

Jumlah	121	371	100
rata-rata	61%		

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*

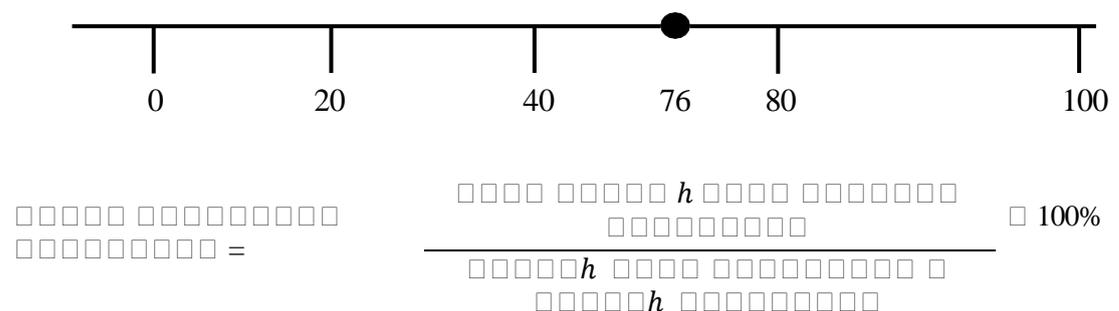


Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa sebanyak 9 orang responden atau sebesar 12% menjawab sangat setuju, sebanyak 24 orang responden atau sebesar 26% responden menjawab setuju, kemudian 56 orang atau sebesar 45% menjawab kurang setuju, sebanyak 30 orang atau sebesar 16 % menjawab tidak setuju serta 2 orang atau hanya 1% orang yang menjawab sangat tidak setuju. Pada pernyataan gaji yang saya dapatkan sudah memenuhi kebutuhan ,maka dapat dilihat nilai tertinggi ada pada tanggapan kurang setuju dengan nilai sebesar 45% pada pernyataan tersebut. Artinya karyawan merasa gaji yang didapatkan belum memenuhi kebutuhan hidupnya atau bisa dikategorikan gaji yang didapatkan pada perusahaan tergolong kecil sehingga dirasa belum memenuhi kebutuhan para karyawan.

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden “gaji yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang sayalakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
sangat setuju	5	27	110	24
\Setuju	4	46	248	55
kurang setuju	3	47	90	20
tidak setuju	2	1	2	1
sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		121	450	100
rata-rata				76%

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*



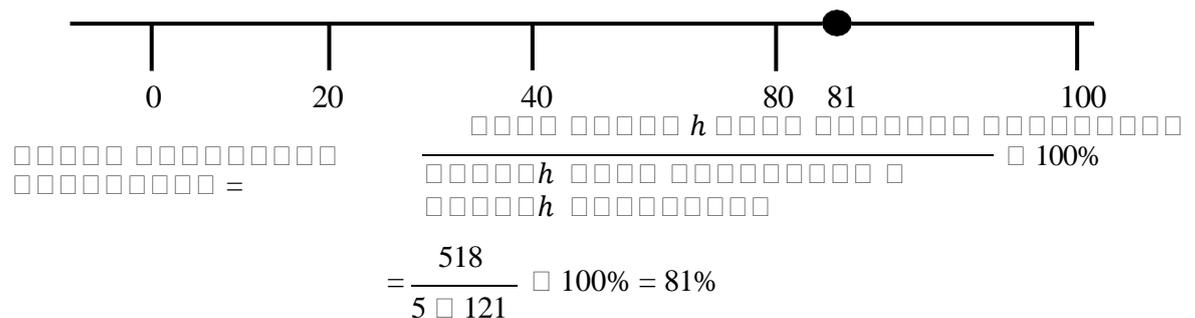
$$= \frac{460}{5 \times 121} \times 100\% = 76\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa sebanyak 27 orang responden atau sebesar 24% menjawab sangat setuju, sebanyak 46 orang responden atau sebesar 55% responden menjawab setuju, kemudian 47 orang atau sebesar 20% menjawab kurang setuju, serta sebanyak 1 orang atau sebesar 1 % menjawab tidak setuju . Pada pernyataan gaji yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan pada PT.Multi Karya Komponen maka dapat dilihat nilai tertinggi pada tanggapan kurang setuju dengan nilai sebesar 47% pada pernyataan tersebut. Dalam pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwasannya para karyawan mengakui gaji yang didapatkan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan didalam perusahaan.

Tabel 4 . 8 Tanggapan Responden “ Jam Istirahat Yang Diberikan Oleh Perusahaan Sudah Cukup”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
sangat setuju	5	38	190	37
Setuju	4	79	316	61
kurang setuju	3	4	12	2
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		121	518	100
rata-rata			81%	

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*



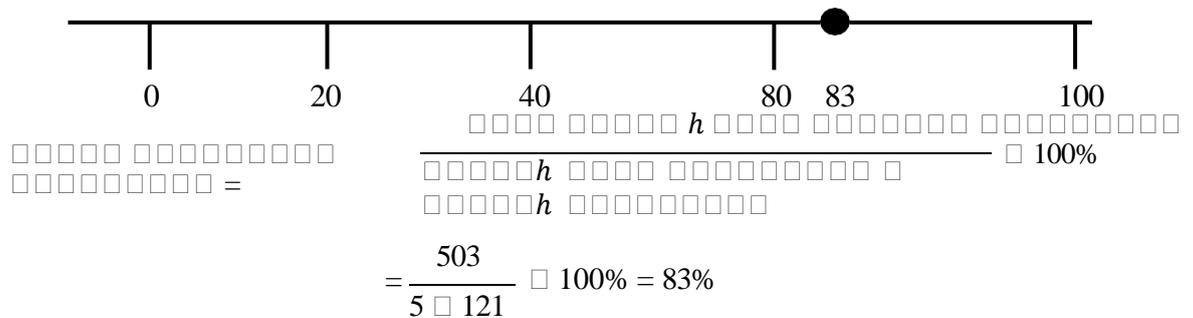
Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan fisiologis melalui pernyataan” jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup” sebanyak 38 orang atau sebanyak 37% menyatakan sangat setuju, sebanyak 79 orang atau sebanyak 61% menyatakan setuju,sebanyak 4 orang atau sebanyak 2% kurang setuju. artinya dalam pernyataan tersebut. Artinya para karyawan merasa jam istirahat yang telah diberikanperusahaan telah cukup sesuai dengan kebutuhan mereka.

2. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Tabel 4. 9 Tanggapan Responden “perlengkapan dan peralatan saat bekerja sangat aman dan memadai”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
sangat setuju	5	36	180	36
Setuju	4	68	272	54
kurang setuju	3	17	51	10
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		121	503	100%
rata-rata			83	

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*



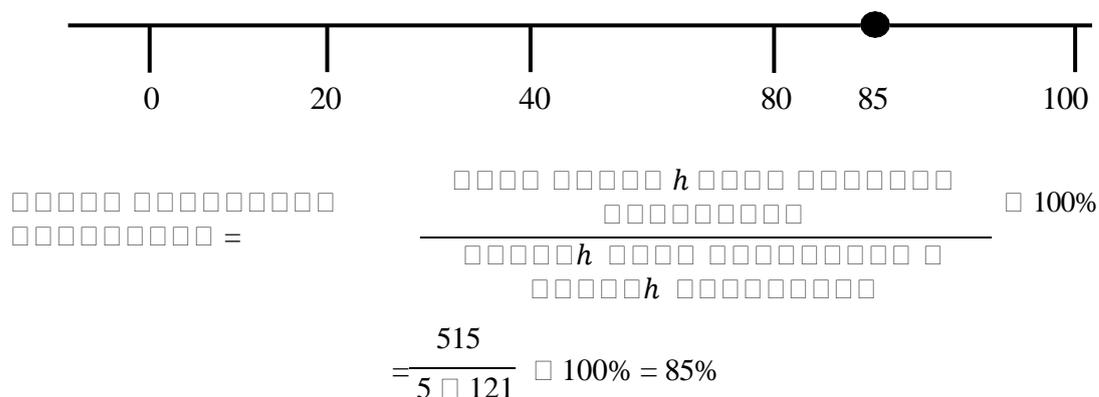
Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan akan rasa aman melalui pernyataan perlengkapan dan peralatan saat bekerja sangat aman dan memadai pada PT.Multi Karya Komponen sebanyak 36 orang atau sebanyak 36% menyatakan sangat setuju, sebanyak 68 orang atau sebanyak 54% menyatakan setuju, serta sebanyak 17 orang atau sebanyak 10% kurang setuju. Artinya para karyawan merasa sudah merasa aman pada fasilitas yang telah disediakan perusahaan dalam menjalankan pekerjaannya.

Tabel 4. 10 Tanggapan Responden “Kondisi Ruang Saat Bekerja Cukup Nyaman “

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
sangat setuju	5	35	175	24
Setuju	4	82	328	69
kurang setuju	3	4	12	7
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		121	515	100%

rata-rata	85%
-----------	-----

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*

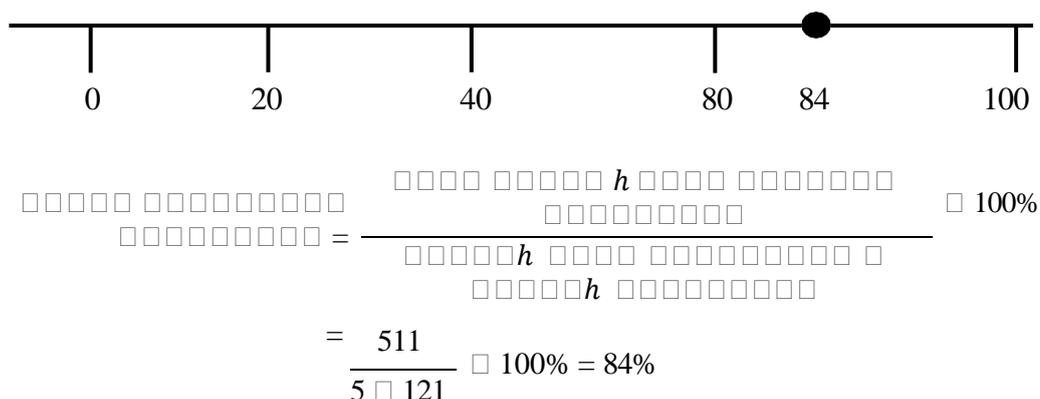


Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan akan rasa aman melalui pernyataan kondisi ruangan saat bekerja cukup nyaman sebanyak 35 orang atau sebanyak 24% menyatakan sangat setuju, sebanyak 82 orang atau sebanyak 69% menyatakan setuju, sebanyak 4 orang atau sebanyak 7% kurang setuju. Artinya karyawan merasa kondisi ruangan saat berkerja dirasa sudah cukup nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.

Tabel 4. 11 Tanggapan Responden ”jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
sangat setuju	5	49	245	48
Setuju	4	50	200	39
kurang setuju	3	22	66	13
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		121	511	100%
rata-rata			84	

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*



Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan rasa aman melalui pernyataan jaminan

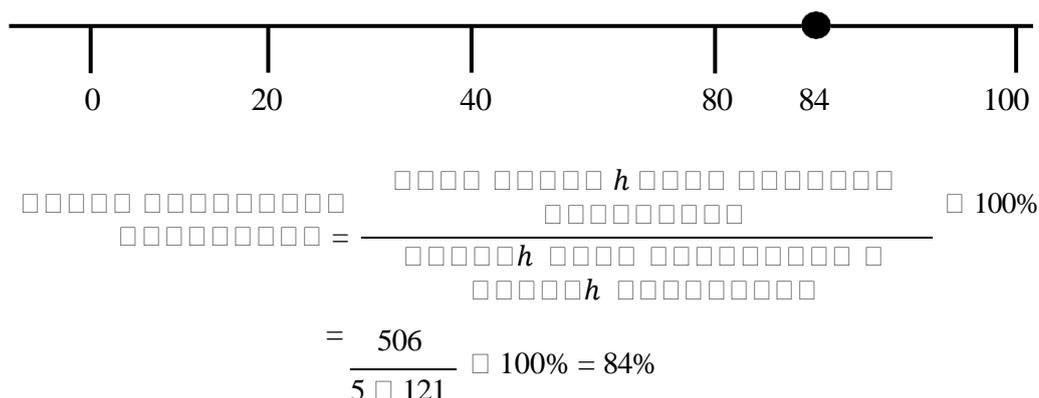
kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik sebanyak 49 orang atau sebanyak 48% menyatakan sangat setuju, sebanyak 50 orang atau sebanyak 39% menyatakan setuju, sebanyak 22 orang atau sebanyak 13% kurang setuju. Artinya para karyawan merasa jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan terhadap mereka sudah cukup aman pada saat melakukan pekerjaannya.

3. Kebutuhan Sosial

Tabel 4. 12 Tanggapan Responden “Hubungan dengan rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase(%)
sangat setuju	5	54	125	25
Setuju	4	52	372	74
kurang setuju	3	15	9	1
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*



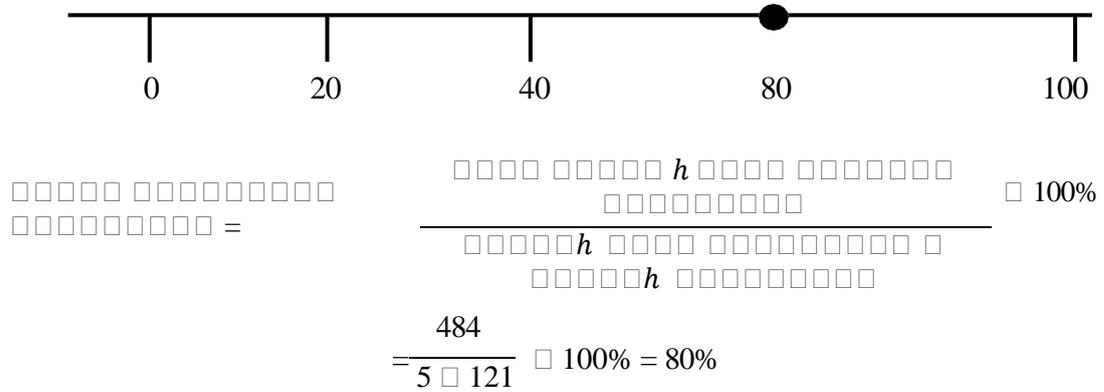
Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan sosial melalui pernyataan hubungan dengan rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik sebanyak 54 orang atau sebanyak 25% menyatakan sangat setuju, sebanyak 52 orang atau sebanyak 74% menyatakan setuju, sebanyak 15 orang atau sebanyak 1 % kurang setuju. Artinya karyawan merasa hubungan dengan rekan kerja pada saat menjalankan pekerjaan terjalin cukup baik.

Tabel 4. 13 Tanggapan Responden “Hubungan Antara Atasan Dan Bawahan Terjalin Dengan Baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
sangat setuju	5	43	100	21
Setuju	4	69	328	67
kurang setuju	3	9	54	11

tidak setuju	2	0	2	1
sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		121	484	100%
rata-rata			80	

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*

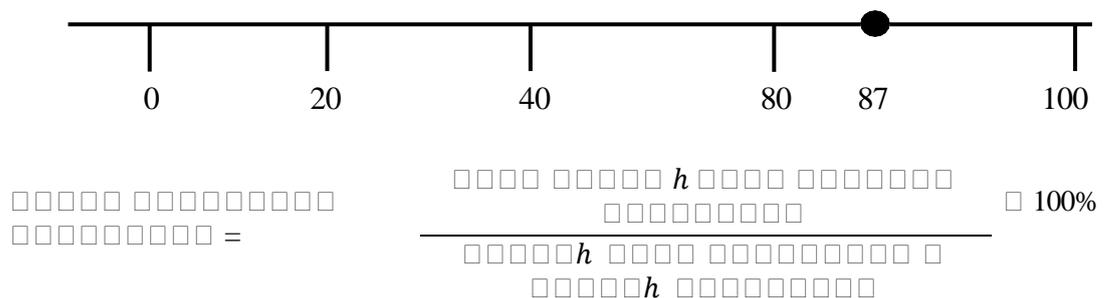


Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan sosial melalui pernyataan hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik sebanyak 20 orang atau sebanyak 21% menyatakan sangat setuju, sebanyak 82 orang atau sebanyak 67% menyatakan setuju,sebanyak 18 orang atau sebanyak 7% kurang setuju, dan sebanyak 1 orang atau hanya 1% yang menyatakan tidak setuju. Artinya karyawan merasa hubungan antara atasan dan bawahan terjalin sudah terjalin dengan baik pada saat menjalankan pekerjaan.

Tabel 4. 14 Tanggapan Responden “Suasana Kerja Menyenangkan Dan Nyaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
sangat setuju	5	51	255	48
Setuju	4	62	248	47
kurang setuju	3	8	24	5
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		121	527	100%
rata-rata			87	

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*



$$= \frac{527}{5 \times 121} \times 100\% = 87\%$$

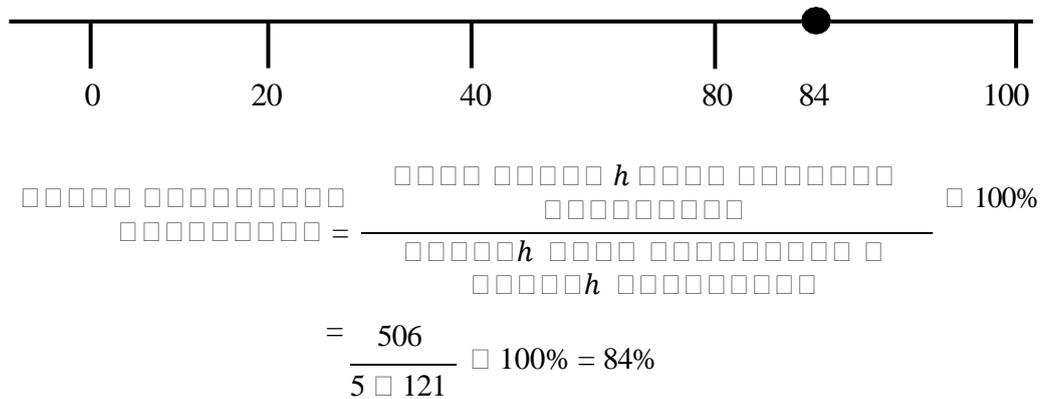
Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan sosial melalui pernyataan suasana kerja menyenangkan dan nyaman sebanyak 51 orang atau sebanyak 48% menyatakan sangat setuju, sebanyak 62 orang atau sebanyak 47% menyatakan setuju, dan sebanyak 8 orang atau sebanyak 5% kurang setuju. Artinya para karyawan merasa suasana pada saat bekerja menyenangkan dan nyaman di alam perusahaan.

4. Kebutuhan Penghargaan

Tabel 4. 15 Tanggapan Responden “perusahaan selalu mengakui hasil kerja selama ini”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
sangat setuju	5	37	185	37
Setuju	4	69	276	54
kurang setuju	3	15	45	9
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		121	506	100%
Rata-rata			84	

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*

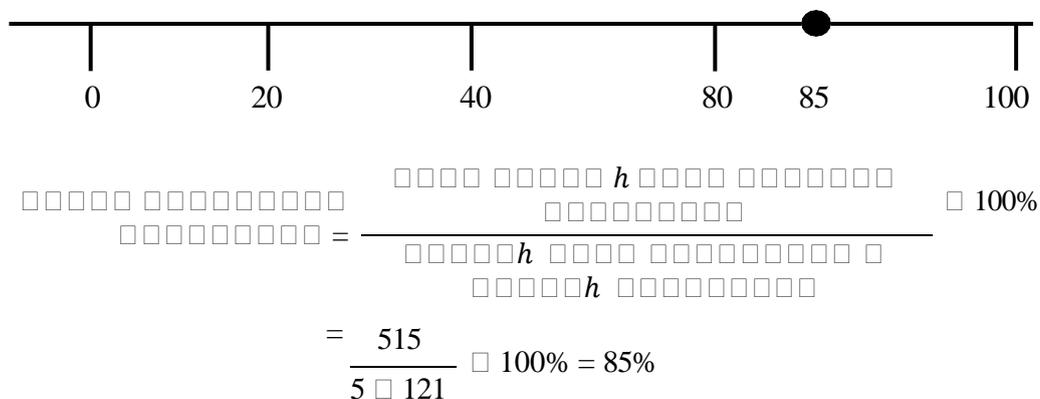


Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan penghargaan melalui pernyataan perusahaan selalu mengakui hasil kerja selama ini sebanyak 37 orang atau sebanyak 37% menyatakan sangat setuju, sebanyak 69 orang atau sebanyak 54% menyatakan setuju, serta sebanyak 15 orang atau sebanyak 9% kurang setuju. Artinya para karyawan merasa perusahaan selalu mengakui hasil kerja mereka yang telah diberikan kepada perusahaan.

Tabel 4. 16 Tanggapan Responden “Pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi akan memberikan motivasi pada karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
sangat setuju	5	49	245	48
Setuju	4	54	216	42
kurang setuju	3	18	54	10
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		121	515	100%
rata-rata			85	

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*

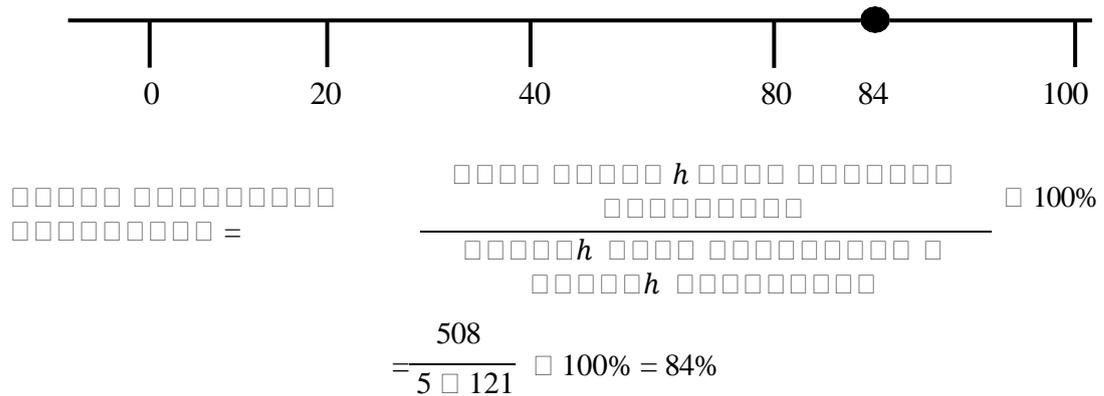


Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator kebutuhan penghargaan melalui pernyataan perusahaan selalu mengakui dan mengakui hasil kerja selama ini sebanyak 49 orang atau sebanyak 48% menyatakan sangat setuju, sebanyak 54 orang atau sebanyak 42% menyatakan setuju, dan sebanyak 18 orang atau sebanyak 10% kurang setuju. Artinya karyawan merasa kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan telah diakui dengan baik oleh perusahaan.

Tabel 4. 17 Tanggapan Responden “Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
sangat setuju	5	27	135	26
Setuju	4	91	364	72
kurang setuju	3	3	9	2
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		121	508	100%
rata-rata			84	

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*



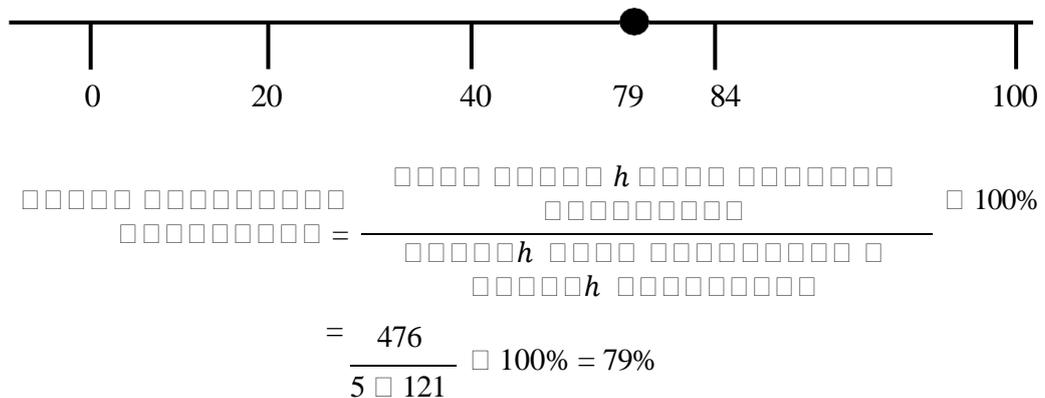
Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator penghargaan melalui pernyataan Saya merasapendapat saya dihargai oleh atasan ini sebanyak 27 orang atau sebanyak 26% menyatakan sangat setuju, sebanyak 91 orang atau sebanyak 72% menyatakan setuju,serta sebanyak 9 orang atau sebanyak 2% kurang setuju. Artinya para karyawan saat memberikan pendapatnya pada perusahaan dihargai dan diterima dengan baik oleh atasannya.

5. Kebutuhan Aktualisasi

Tabel 4. 18 Tanggapan Responden “Pekerjaan yang diberikan sangat menantang”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
sangat setuju	5	27	135	28
Setuju	4	65	260	55
kurang setuju	3	23	69	14
tidak setuju	2	6	12	3
sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		121	476	100%
rata-rata			79	

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*



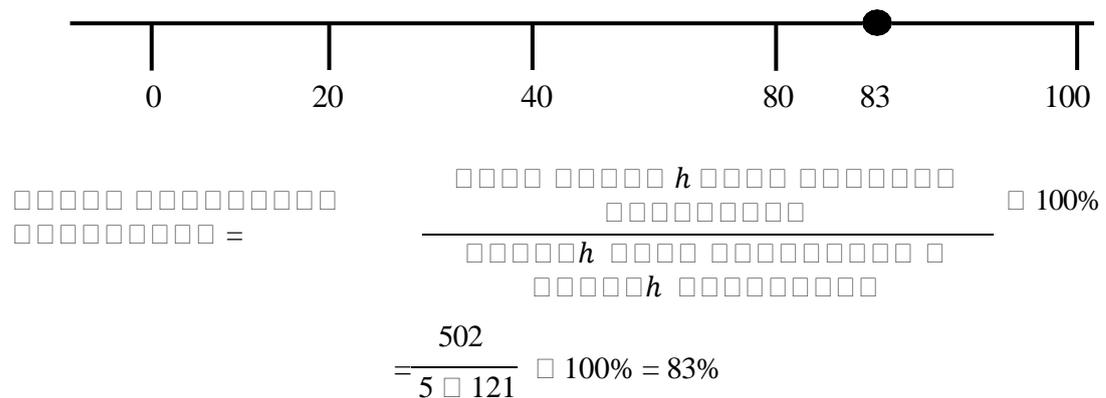
Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator aktualisasi melalui pernyataan pekerjaan yang

diberikan sangat menantang sebanyak 27 orang atau sebanyak 28% menyatakan sangat setuju, sebanyak 65 orang atau sebanyak 55% menyatakan setuju, sebanyak 23 orang atau sebanyak 14% kurang setuju, hanya 6 orang atau 3% yang menyatakan tidak setuju. Artinya, karyawan merasa bahwasannya pekerjaan yang dijalankannya sangat menantang dan mereka menyukai hal tersebut.

Tabel 4. 19 Tanggapan Responden “Saya ingin menggali potensi kemampuan saya selama bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase
sangat setuju	5	40	200	40
Setuju	4	62	248	49
kurang setuju	3	16	48	10
tidak setuju	2	3	6	1
sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		121	502	100
rata-rata			83	

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*

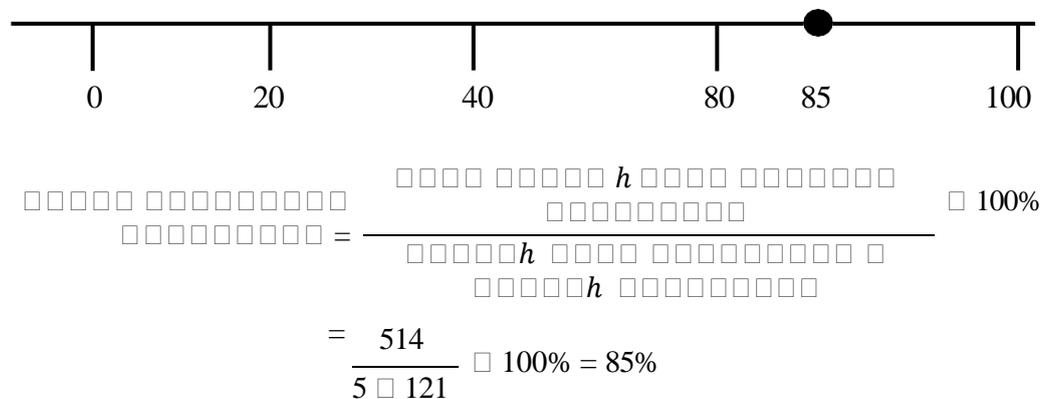


Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator aktualisasi melalui pernyataan Saya ingin menggali potensi kemampuan saya selama bekerja sebanyak 40 orang atau sebanyak 3% menyatakan sangat setuju, sebanyak 62 orang atau sebanyak 49% menyatakan setuju, dan hanya sebanyak 16 orang atau sebanyak 10% kurang setuju, serta hanya 3 orang atau sebesar 1% yang menyatakan tidak setuju. Artinya karyawan bekerja di perusahaan sekaligus untuk menggali potensi mereka pada saat melakukan pekerjaan agar meningkatkan potensi skill yang mereka miliki.

Tabel 4. 20 Tanggapan Responden “Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan setiap karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
sangat setuju	5	39	195	38
Setuju	4	73	292	57
kurang setuju	3	9	27	5
tidak setuju	2	0	0	0
sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		121	514	100
rata-rata			85%	

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*



Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator aktualisasi melalui pernyataan Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan setiap karyawan” sebanyak 39 orang atau sebanyak 38% menyatakan sangat setuju, sebanyak 73 orang atau sebanyak 57% menyatakan setuju, serta sebanyak 9 orang atau sebanyak 5% kurang setuju. Artinya karyawan telah merasa sudah mendapatkan pelatihan yang sangat cukup untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang ia miliki dan dapat ia kembangkan dalam menjalankan pekerjaan.

Berikut ini merupakan hasil rata-rata yang diperoleh dari hasil tanggapan responden variabel motivasi:

Tabel 4. 21 Hasil Tanggapan Responden Variabel Motivasi

NO	Pertanyaan	jumlah	rata-rata	rata rata
		Responden (orang)	per item	per indikator
KEBUTUHAN FISIOLOGIS				
1	Gaji yang saya dapatkan sudah memenuhi kebutuhan	121	61%	
	Gaji yang didapatkan sesuai dengan pekerjaan yang			

2	saya lakukan	121	76%	73%
3	jam istirahat yang diberikan Perusahaan sudah cukup	121	81%	
KEBUTUHAN RASA AMAN				
4	Perlengkapan dan peralatan saat bekerja sangat aman dan memadai	121	83%	84%
5	kondisi ruangan saat bekerja cukup nyaman	121	85%	
6	Jaminan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan sudah cukup	121	84%	
KEBUTUHAN SOSIAL				
7	Hubungan dengan rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik	121	84%	84%
8	Hubungan antara atasan dan bawahan terjalin	121	80%	
9	Suasana kerja menyenangkan dan nyaman	121	87%	
KEBUTUHAN PENGHARGAAN				
10	Perusaan selalu mengakui dan menghargai hasil kerja selama ini	121	84%	84%
11	Pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi akan memberikan motivasi pada karyawan	121	85%	
12	saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan	121	84%	
KEBUTUHAN AKTUALISASI				
13	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang	121	79%	83%
14	Saya ingin menggali potensi kemampuan saya selama bekerja	121	83%	
15	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan guna meningkatkan kemampuan dan	121	85%	

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*

Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden pada tabel diatas mengenai variabel motivasi mendapatkan nilai rata-rata sebesar 81% dimana rata-rata tersebut pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pada PT. Multi Karya Komponen termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini dapat dilihat juga dari tabel kriteria sebagai berikut:

Tabel 4. 22 Kriteria Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%		Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%		Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%		Setuju/baik/tinggi
81-100%	81%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*

Jadi berdasarkan data hasil total tanggapan responden maka 81% terletak pada daerah sangat setuju indikator yang memiliki nilai tertinggi terletak pada indikator kebutuhan sosial dengan persentase sebesar 87%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada kebutuhan fisiologis dengan persentase 61%, untuk sub indikatornya memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-9 dengan pernyataan "suasana kerja yang menyenangkan dengan persentase sebesar 87%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki rata-rata tanggapan terendah terdapat pada butir pernyataan "gaji yang saya dapatkan sudah memenuhi kebutuhan" dengan persentase 61%.

4.3.2.2. Kinerja Karyawan PT. Multi Karya Komponen

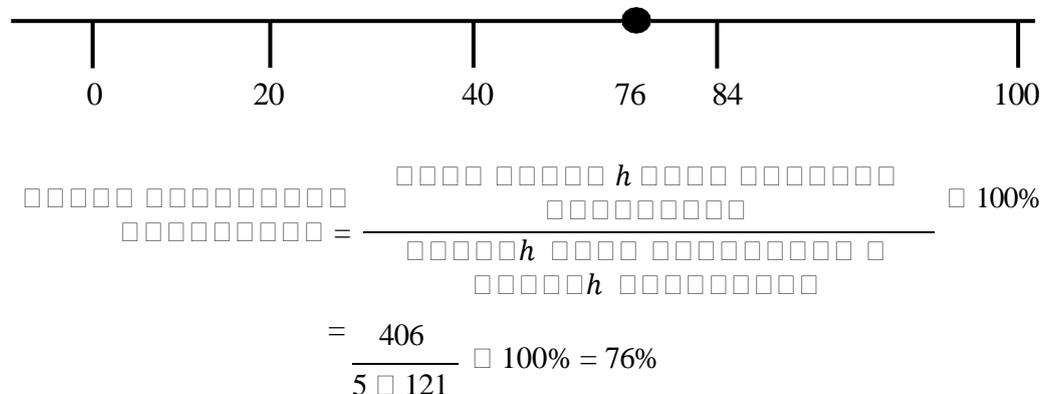
Penilaian terhadap kinerja karyawan (Y) terdiri dari: kuantitas, kualitas, kehadiran, ketepatan waktu, dan kemampuan kerjasama. Maka dapat dilihat dari hasil tanggapan responden dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 121 responden kemudian hasil tanggapan diolah dan disajikan pada tabel berikut:

1. Kuantitas

Tabel 4. 23 Tanggapan Responden "pekerjaan yang dibuat oleh karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	22	110	24
Sering	4	62	248	54
Jarang	3	30	90	19
Pernah	2	5	10	2
Tidak pernah	1	2	2	1
Jumlah		121	460	100
rata-rata			76%	

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*



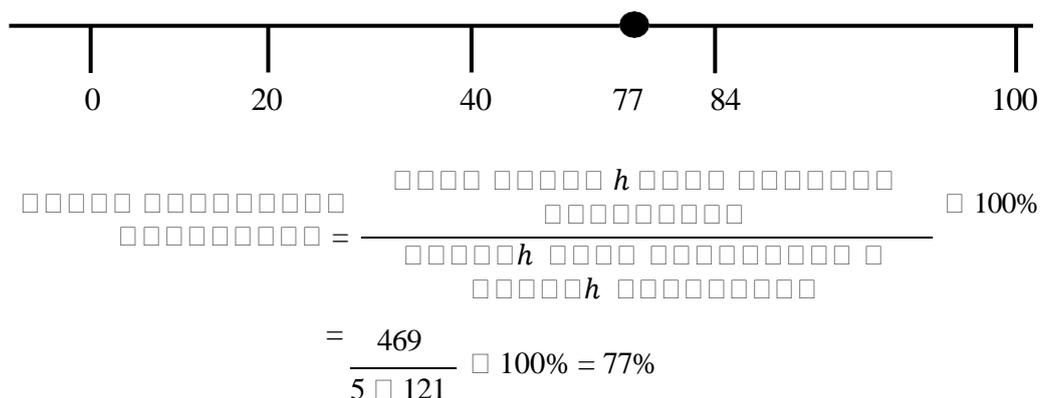
Berdasarkan tabel di atas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator kuantitas melalui pernyataan pekerjaan yang dibuat oleh karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan sebanyak 22 orang

atau sebanyak 24% menyatakan selalu, sebanyak 62 orang atau sebanyak 54% menyatakan sering, serta sebanyak 30 orang atau sebanyak 19% jarang, sebanyak 5 orang atau sebanyak 2% menyatakan pernah, serta hanya 2 orang atau sebesar 1% menyatakan tidak pernah.

Tabel 4. 24 Tanggapan Responden “ Target yang telah ditetapkan sesuai denganwaktu yang telah ditentukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	20	100	21
Sering	4	68	272	58
Jarang	3	31	93	20
Pernah	2	2	4	1
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		121	469	100
rata-rata			77%	

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*



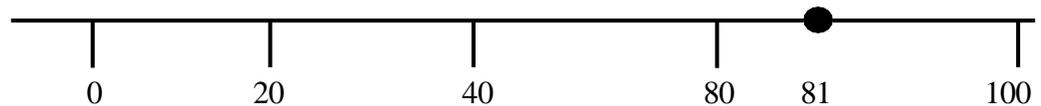
Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator kuantitas melalui pernyataan target yang telah ditetapkan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebanyak 20 orang atau sebanyak 21% menyatakan selalu, sebanyak 68 orang atau sebanyak 58% menyatakan sering, serta sebanyak 31 orang atau sebanyak 20% jarang, sebanyak 5 orang atau sebanyak 2% menyatakan pernah, serta hanya 2 orang atau sebesar 1% menyatakan tidak pernah.

Tabel 4. 25 Tanggapan Responden Mengenai ”saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepatwaktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
------------	------	--------------------------	------------	----------------

Selalu	5	24	120	24
Sering	4	82	328	67
Jarang	3	15	45	9
Pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		121	493	100
rata-rata			81%	

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*



$$\begin{aligned}
 & \frac{493}{5 \times 121} \times 100\% \\
 & = \frac{493}{5 \times 121} \times 100\% = 81\%
 \end{aligned}$$

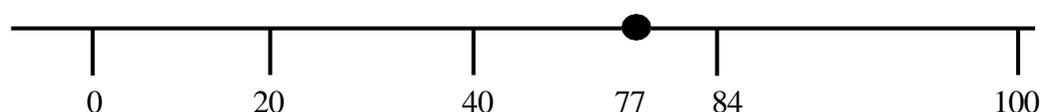
Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator kuantitas melalui pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sebanyak 24 orang atau sebanyak 24% menyatakan selalu, sebanyak 82 orang atau sebanyak 67% menyatakan sering, serta sebanyak 15 orang menyatakan jarang 9%.

2. Kualitas

Tabel 4. 26 Tanggapan Responden Mengenai ”saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaandengan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	14	70	15
Sering	4	84	336	72
Jarang	3	16	48	10
Pernah	2	7	14	3
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		121	468	100
rata-rata			77%	

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*



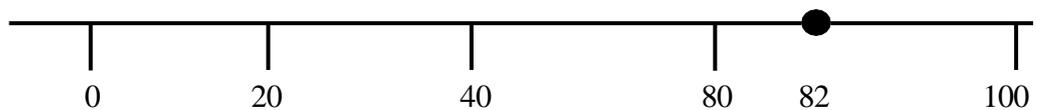
$$\frac{468}{5 \times 121} \times 100\% = 77\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator kualitas melalui pernyataan saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan sebanyak 14 orang atau sebanyak 15% menyatakan selalu, sebanyak 84 orang atau sebanyak 72% menyatakan sering, serta sebanyak 16 orang atau sebanyak 10% jarang, serta hanya 7 orang atau sebanyak 3% menyatakan pernah.

Tabel 4. 27 Tanggapan Responden Mengenai ”saya dengan mudah mempelajari pekerjaan yang baru diberikan oleh atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	23	115	23
Sering	4	87	348	70
Jarang	3	11	33	7
Pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		121	496	100
rata-rata			82%	

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*



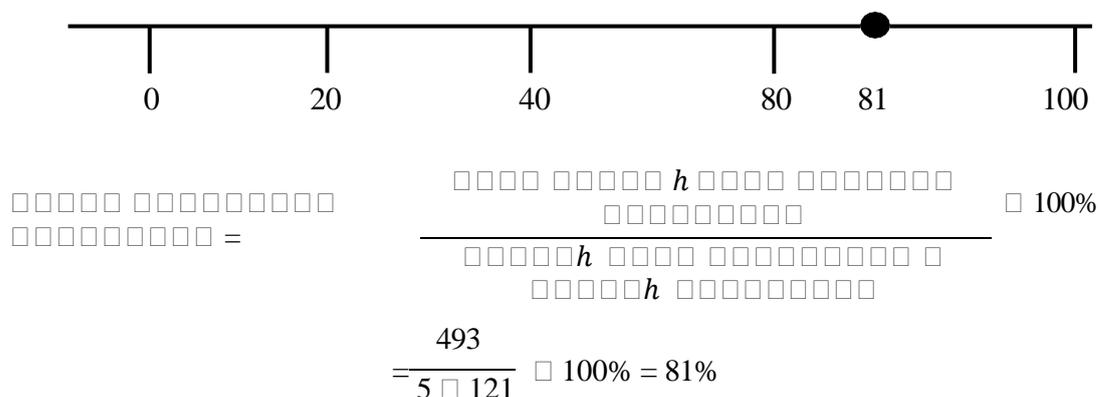
$$\frac{496}{5 \times 121} \times 100\% = 82\%$$

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator kualitas melalui pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sebanyak 23 orang atau sebanyak 23% menyatakan selalu, sebanyak 87 orang atau sebanyak 70% menyatakan sering, serta hanya 11 orang menyatakan jarang atau sebesar 7%.

Tabel 4. 28 Tanggapan Responden Mengenai ”kemauan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya jalankan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	20	100	20
Sering	4	89	356	73
Jarang	3	12	36	7
Pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		121	492	100
rata-rata			81%	

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*



Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator kualitas melalui pernyataan Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya jalankan sebanyak 20 orang atau sebanyak 20% menyatakan selalu, sebanyak 89 orang atau sebanyak 73% menyatakan sering, serta sebanyak 12 orang menyatakan jarang 7%.

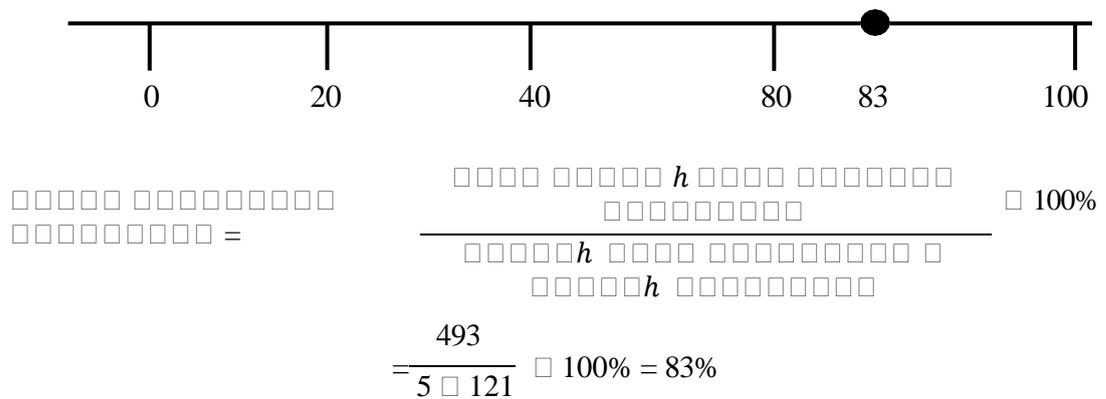
3. Ketepatan Waktu

Tabel 4. 29 Tanggapan Responden Mengenai ” Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	25	125	20
Sering	4	92	368	73
Jarang	3	4	12	7
Pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		121	505	100

rata-rata	83%
-----------	-----

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*

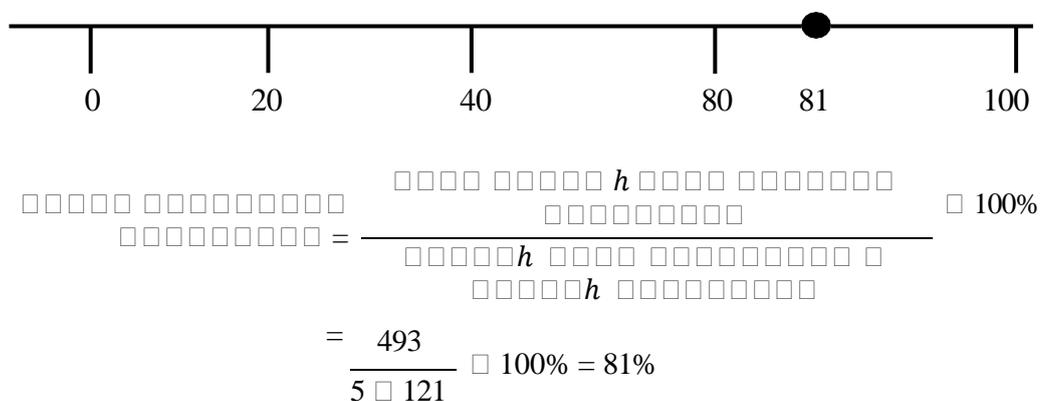


Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator ketepatan waktu melalui pernyataan Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya jalankan sebanyak 25 orang atau sebanyak 20% menyatakan selalu, sebanyak 92 orang atau sebanyak 73% menyatakan sering, serta sebanyak 4 orang menyatakan jarang 7%.

Tabel 4. 30 Tanggapan Responden Mengenai ” Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengancepat”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	21	105	22
Sering	4	81	324	67
Jarang	3	18	54	11
Pernah	2	0	2	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		121	485	100
rata-rata			80%	

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*



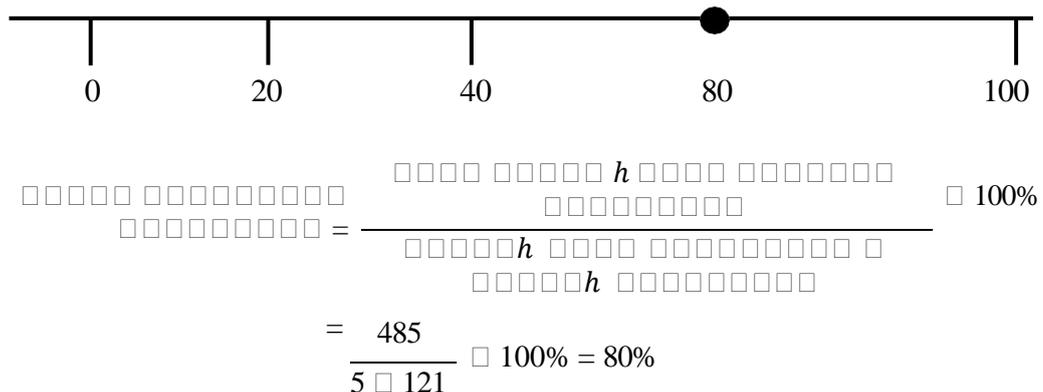
Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator ketepatan waktu melalui pernyataan kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya jalankan sebanyak 21 orang atau

sebanyak 22% menyatakan selalu, sebanyak 81 orang atau sebanyak 67% menyatakan sering, serta sebanyak 18 orang atau hanya 11% menyatakan jarang.

Tabel 4. 31 Tanggapan Responden Mengenai ” Saya datang tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	34	170	33
Sering	4	77	308	61
Jarang	3	10	30	6
Pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		121	485	100
rata-rata			80%	

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*



Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator ketepatan waktu melalui pernyataan kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya jalankan sebanyak 21 orang atau sebanyak 22% menyatakan selalu, sebanyak 81 orang atau sebanyak 67% menyatakan sering, serta sebanyak 18 orang atau hanya 11% menyatakan jarang.

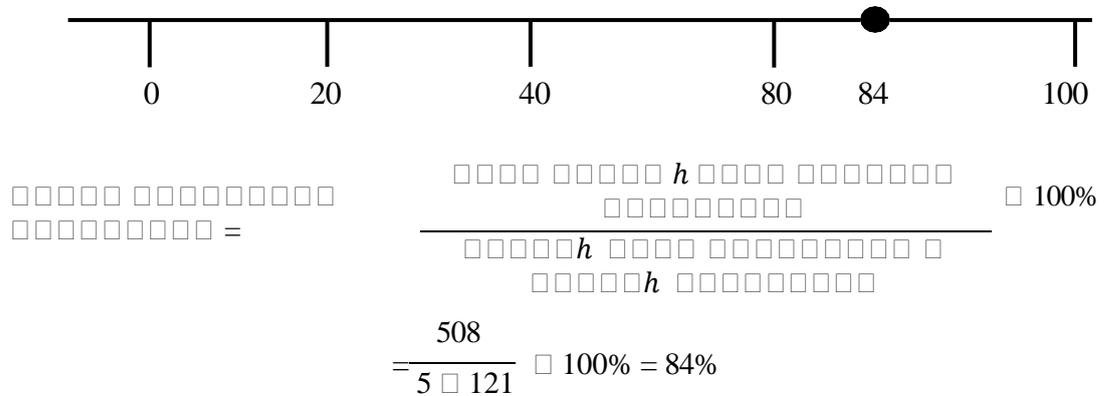
4. Kehadiran

Tabel 4. 32 Tanggapan Responden Mengenai “Saya selalu hadir bekerja saat hari kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	34	170	33
Sering	4	77	308	61
Jarang	3	10	30	6
Pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0

Jumlah	121	508	100
rata-rata	84%		

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*

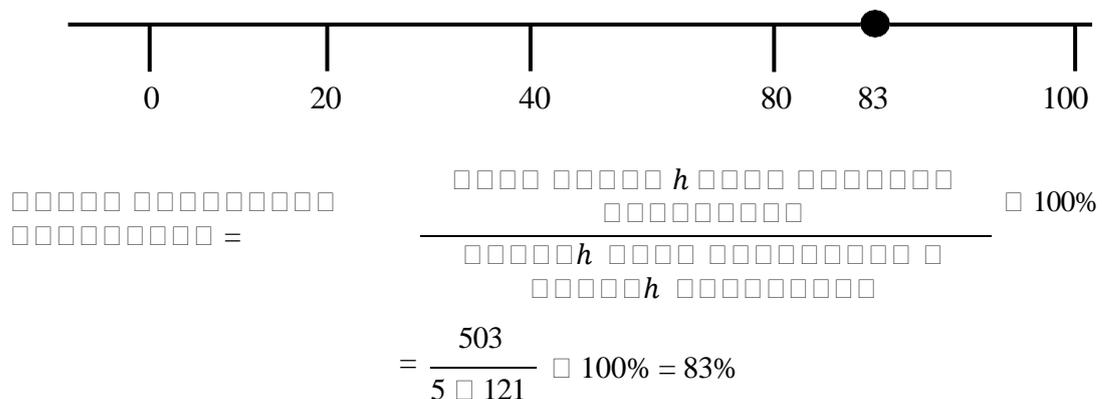


Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator kehadiran melalui pernyataan saya selalu hadir bekerja saat hari kerja sebanyak 34 orang atau sebanyak 33% menyatakan selalu, sebanyak 77 orang atau sebanyak 61% menyatakan sering, serta sebanyak 10 orang atau hanya 6% menyatakan jarang.

Tabel 4. 33 Tanggapan Responden Mengenai “saya bersedia mendapatkan sanksi apabila tidakmasuk tanpa keterangan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	34	170	33
Sering	4	77	308	61
Jarang	3	10	30	6
Pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		121	503	100
rata-rata			83%	

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*



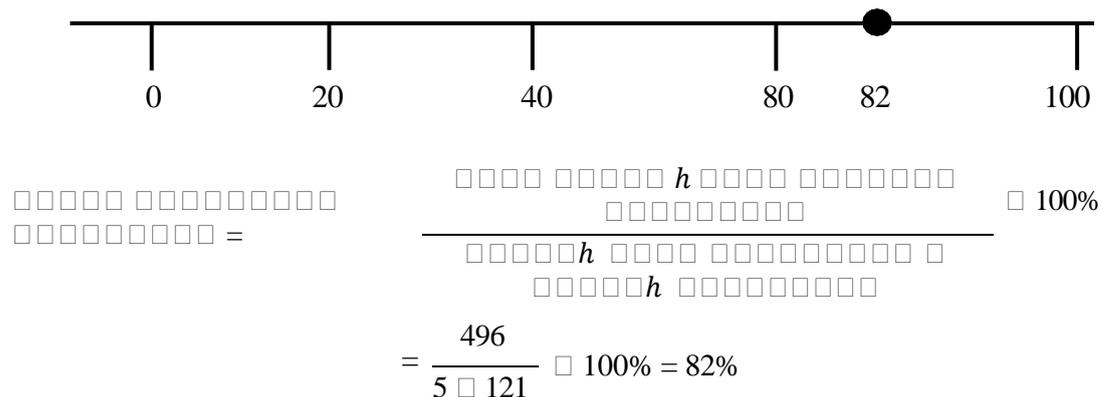
Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator kehadiran melalui pernyataan saya bersedia

mendapatkan sanksi apabila tidak masuk tanpa keterangan sebanyak 34 orang atau sebanyak 33% menyatakan selalu, sebanyak 77 orang atau sebanyak 61% menyatakan sering, serta sebanyak 10 orang atau hanya 6% menyatakan jarang.

Tabel 4. 34 Tanggapan Responden Mengenai “Saya tidak mempergunakan surat izin apabila tidak ada kepentingan yang mendesak”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	26	130	26
Sering	4	83	332	67
Jarang	3	11	33	7
Pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	1	1	0
Jumlah		121	496	100
rata-rata			82%	

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*



Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator kehadiran melalui pernyataan Saya tidak mempergunakan surat izin apabila tidak ada kepentingan yang mendesak sebanyak 26 orang atau sebanyak 26% menyatakan selalu, sebanyak 83 orang atau sebanyak 67% menyatakan sering, sebanyak 11 orang atau hanya 7% menyatakan jarang, serta hanya 1 orang atau sebanyak 0,20% menyatakan tidak pernah.

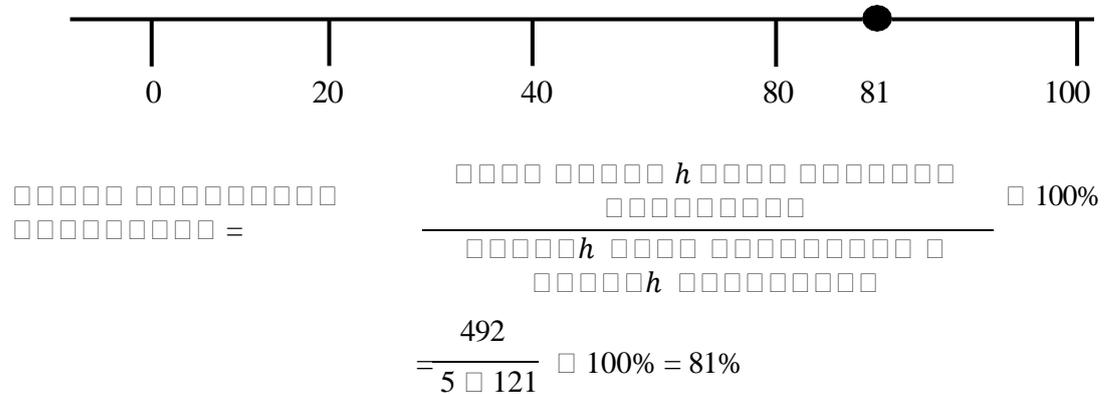
5. kemampuan kerja sama

Tabel 4. 35 Tanggapan Responden Mengenai “Saya Dapat Bekerjasama Dengan Baik Dalam Team”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	35	175	36
Sering	4	65	260	53
Jarang	3	15	45	9

Pernah	2	6	12	2
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		121	492	100
rata-rata		81%		

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*

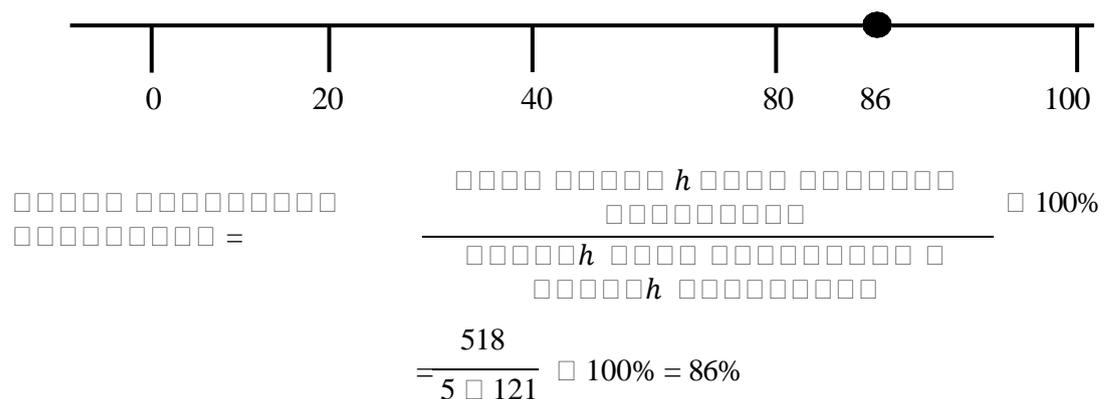


Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator kemampuan kerja sama melalui pernyataan Saya Dapat Bekerjasama Dengan Baik Dalam Team sebanyak 35 orang atau sebanyak 36% menyatakan selalu, sebanyak 65 orang atau sebanyak 53% menyatakan sering, sebanyak 15 orang atau hanya 9% menyatakan jarang, serta 6 orang atau sebanyak 2% menyatakan pernah.

Tabel 4. 36 Tanggapan Responden Mengenai “saya memberikan pertolongan kepada teman yang Membutuhkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	40	200	39
Sering	4	75	300	58
Jarang	3	6	18	3
Pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		121	518	100
rata-rata		86%		

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*

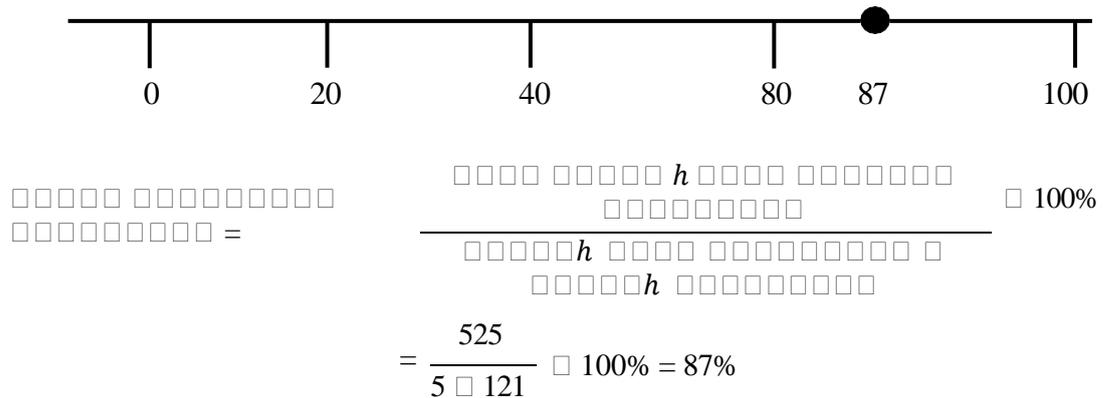


Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator kemampuan kerja sama melalui pernyataan saya dapat bekerjasama dengan baik dalam team sebanyak 40 orang atau sebanyak 39% menyatakan selalu, sebanyak 75 orang atau sebanyak 58% menyatakan sering, serta sebanyak 6 orang atau hanya 3% menyatakan jarang.

Tabel 4. 37 Tanggapan Responden Mengenai “Saya dapat menerima saran yang baik dari temankerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Selalu	5	47	235	45
Sering	4	68	272	52
Jarang	3	6	18	3
Pernah	2	0	0	0
Tidak pernah	1	0	0	0
Jumlah		121	525	100
rata-rata			87%	

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*



Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa rata-rata soal tanggapan responden mengenai indikator Saya dapat menerima saran yang baik dari teman kerja sebanyak 47 orang atau sebanyak 45% menyatakan selalu, sebanyak 68 orang atau sebanyak 52% menyatakan sering, serta sebanyak 6 orang atau hanya 3% menyatakan jarang.

Berikut ini rata-rata yang diperoleh dari hasil tanggapan responden variabel kinerja karyawan:

Tabel 4. 38 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

NO	Pertanyaan	jumlah Responden (orang)	rata-rata per item	rata rata per indikator
KUANTITAS				
1	Pekerjaan yang dibuat oleh karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan	121	76%	78%
2	Target yang telah ditetapkan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	121	77%	
3	saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	121	81%	
KUALITAS				
4	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan Waktu yang telah ditentukan Perusahaan.	121	77%	80%
5	Saya dengan mudah mempelajari pekerjaan yang baru diberikan oleh Atasan	121	82%	
6	Jaminan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan sudah cukup	121	81%	
KETEPATAN WAKTU				
7	Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan	121	83%	82%
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	121	80%	
9	Saya datang tepat waktu	121	84%	
KEHADIRAN				
10	Saya selalu hadir bekerja saat hari kerja	121	83%	83%
11	Saya bersedia mendapatkan sanksi apabila tidak masuk tanpa keterangan	121	84%	
12	Saya tidak mempergunakan surat izin apabila tidak ada kepentingan yang mendesak	121	83%	
KEMAMPUAN KERJASAMA				
13	saya dapat bekerjasama dengan baik dalam team	121	81%	85%
14	saya memberikan pertolongan kepada teman yang Membutuhkan	121	86%	
15	Saya dapat menerima saran yang baik dari teman kerja	121	87%	
	Rata-rata		82%	

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*

Berdasarkan hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden pada tabel diatas mengenai variabel kinerja karyawan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 82% dimana rata-rata tersebut pada interval (81%-100%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pada PT. Multi Karya Komponen termasuk dalam kategori sangat setuju. Hal ini dapat dilihat juga dari tabel kriteria sebagai berikut:

Tabel 4. 39 Kriteria Interpretasi Hasil

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%		Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%		Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%		Setuju/baik/tinggi
81-100%	82%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber data : *Data primer, diolah 2023*

Jadi berdasarkan data hasil total tanggapan responden maka 82% terletak pada daerah sangat setuju. indikator yang memiliki nilai tertinggi terletak pada indikator kemampuan kerja sama dengan persentase sebesar 87%, sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada kuantitas dengan persentase 76%, untuk subindikatornya memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-15 dengan pernyataan” saya dapat menerima saran yang baik dari teman kerja” dengan persentase 87%, sedangkan untuk sub indikator yanag memiliki rata-rata tanggapan terendah terdapat pada butir pernyataan”Pekerjaan yang dibuat oleh karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan “ dengan persentase 61%.

4.4. Pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Karya Komponen

Metode-metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Multi Karya Komponen. Data yang disajikan diolah menggunakan program SPSS 22 dan mendapatkan hasil sebagai berikut:

4.4.1. Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. 40 *variables entered/removed*

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	motivasi(X) ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan(Y)			
b. All requested variables entered.			

Sumber data: ouput SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan bahwa variabel yang dimasukkan dalam model dan yang dikeluarkan dari model. Dari *ouput* dapat dilihat bahwa variabel *independent* yang dimasukkan kedalam model adalah motivasi kemudian variabel *dependent* adalah kinerja karyawan.

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pada analisis regresi linear sederhana suatu variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau *independent*, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau *dependent*. Setelah melakukan uji regresi linear sederhana dengan SPSS 22 maka hasil yang didapatkan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. 41 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,826	2,684		3,288	,001
Motivasi (X)	,854	,043	,875	19,705	,000

a. Dependent Variable : Kinerja karyawanY

Sumber data: *Ouput SPSS 22*

Berdasarkan tabel diatas, terdapat nilai *unstandardized coefficients* dalam kolom B, dalam sub kolom terdapat nilai *constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar 8,826. Sedangkan nilai koefisien regresi untuk motivasi (X) = 0,854. berdasarkan hasil penelitian tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linear sederhana dalam penelitian ini yang kemudian akan diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 8,826 + 0,854x$$

Dimana:

a = bilangan konstanta

b = koefisien regresi untuk motivasi

X = motivasi

Y = kinerja karyawan

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

- konstanta sebesar 8,826 artinya jika variabel motivasi (X) bernilai 0, maka nilai dari tingkat kinerja karyawan (Y) sebesar 8,826.
- koefisien regresi dari motivasi (X) adalah sebesar 0,854. Artinya akan mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Maka kinerja karyawan akan

mengalami perubahan atau akan meningkat dengan angka numerik sebesar 0,854. Dapat diinterpretasikan bahwa kenaikan tingkat motivasi akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 85,4% . jadi dapat dikatakan bahwa koefisienregresi linear sederhana diatas bernilai positif.

4.4.2. Uji Koefisien Determinasi

koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam mnerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kempuan variabel independent dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Tabel 4. 42 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
X	,875 ^a	,765	,763	2,114

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber data: Ouput SPSS 22

$$\begin{aligned} KD &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,765 \times 100 \\ &= 76,5\% \end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel diatas, maka diperpleh R^2 sebesar 0,765=76,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (*independent*) motivasi memberikan kontribusi terhadap variabel terikat (*dependendent*) kinerja karyawan sebesar 76,5% dan sisanya 24,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.4.3. Hipotesis koefisen regresi dengan uji t

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas motivasi(X) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dan untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka dilakukan uji hipotesis regresi dengan uji t.

a. Hipotesis statistik.

1. H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ artinya tidak terdapat pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Multi Karya Komponen.
2. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ artinya terdapat pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Multi Karya Komponen.

b. mencari nilai t_{tabel}

mencari nilai t_{tabel} dilakukan dengan menggunakan signifikansi 5% atau $\alpha=0,05$

danderajat kebebasan $df=n-2$ atau $df =121-2=119$ maka dapat diperoleh t_{tabel} sebesar 1,660.

c. mencari nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

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

$$t_{hitung} = \frac{0,875\sqrt{121-2}}{\sqrt{1-0,875^2}}$$

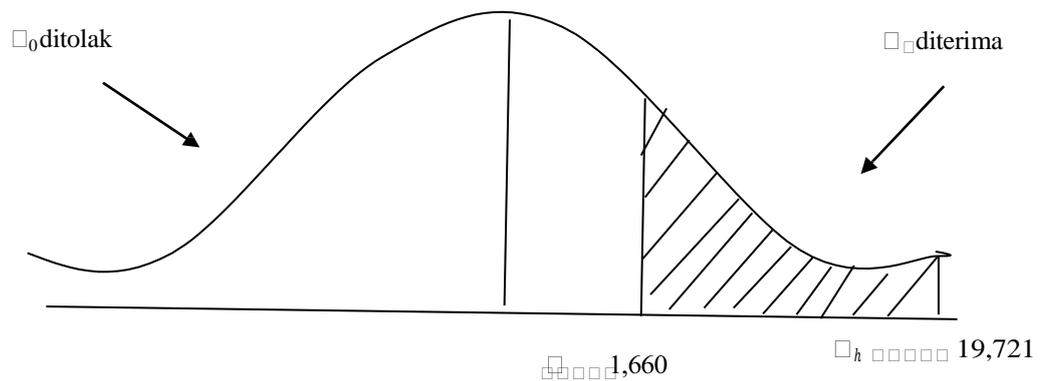
$$t_{hitung} = \frac{0,875\sqrt{119}}{0,484}$$

$$t_{hitung} = \frac{9,545}{0,484}$$

$$t_{hitung} = 19,721$$

diketahui t_{hitung} yang didapat adalah 19,721 dan t_{tabel} sebesar 1,660.

d. Kurva



Gambar 4. 5 Kurva Uji Hipotesis

Berdasarkan kurva regresi diatas diketahui nilai t_{hitung} sebesar 19,721 terletak di area pengaruh positif atau nilai t_{hitung} lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($19,721 > 1,660$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Multi Karya Komponen.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Motivasi pada PT. Multi Karya Komponen

Berdasarkan data pengolahan kuesioner diperoleh hasil dari rata-rata tanggapan responden variabel motivasi sebesar 81% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%) , sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi pada PT. Multi Karya Komponen terletak didaerah sangat setuju. berdasarkan hasil dari rekapitulasi responden dari variabel motivasi indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kebutuhan sosial dengan persentase sebesar 87%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator fisiologis dengan persentase 61%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-9 dengan pernyataan” suasana kerja yang menyenangkan” dengan persentase sebesar 87% , sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-1 dengan pernyataan” gaji yang saya dapatkan sudah memenuhi kebutuhan”.

4.5.2. Kinerja Karyawan pada PT. Multi Karya Komponen

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan sebesar 82% dimana rata-rata tersebut berada pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pada PT. Multi Karya Komponen terletak didaerah selalu. berdasarkan dari data 121 orang responden hasil rekapitulasi dari variabel kinerja karyawan indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kemampuankerjasama dengan persentase sebesar 87%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki rata-rata terendah terdapat pada indikator kuantitas dengan persentase 76%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-15 dengan pernyataan”saya dapatmenerima saran yang baik dari teman kerja” dengan persentase sebesar 87%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-1 ”pekerjaan yang dibuat oleh karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan” dengan persentase 76%.

4.5.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Karya Komponen

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai signifikan *kolmogorov smirnov* sebesar 0,175 angka signifikan *kolmogorov smirnov* tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan taraf signifikan 5%(0,05) atau $\text{sig} > 0,05$. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa data kedua variabel berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana didapatkan nilai koefisien konstanta sebesar 8,826. Koefisien variabel motivasi (X) sebesar 0,854. Sehingga diperoleh persamaan regresi $Y = 8,826 + 0,854 x$, dengan koefisien regresi $R = 0,875$ dan koefisien determinasi $R^2 = 0,765$. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi

terhadap kinerja karyawan sebesar 0,765 atau 76,5 % dan sisanya sebesar 24,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak termasuk kedalam penelitian ini. Sehingga hasil menunjukkan bahwa motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji t menyatakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang signifikan dan positif . Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t_{hitung} variabel motivasi X sebesar $19,721 > t_{tabel} 1660$ itu artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya oleh Riskha Arianti Dkk, Riska Tsamrotul Umami ,Doni Bachtiar,Ragil Permansari,dan Yuli Suwanti. yang menyatakan bahwa hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan pada bab sebelum mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi Karya Komponen, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel motivasi diperoleh rata-rata total skor sebesar 81%, hal ini menunjukkan bahwa motivasi pada PT. Multi Karya Komponen termasuk dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki rata-rata total skor nilai tertinggi adalah indikator kebutuhan sosial dengan sub indikator tertinggi suasana kerja yang menyenangkan. Sedangkan indikator dengan rata-rata skor total terendah adalah indikator fisiologis dengan sub indikator gaji yang saya dapatkan sudah memenuhi kebutuhan.
2. Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata total skor sebesar 82%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Multi Karya Komponen termasuk dalam kategori sangat baik. Indikator yang memiliki rata-rata total skor nilai tertinggi adalah indikator kemampuan kerjasamadengan sub indikator saya dapat menerima saran yang baik dari teman kerja. kuantitas dengan sub indikator pekerjaan yang dibuat oleh karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Berdasarkan hasil uji t terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Multi Karya Komponen di ketahui bahwa berpengaruh positif dan signifikan. Hasil tersebut dapat diketahui dengan melihat perolehan dari hasil uji t, dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($19,721 > 1,660$). Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki kontribusi kinerja karyawan sebesar 76,5% dan sisanya 24,5% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Variabel motivasi mempunyai kelemahan pada indikator fisiologis, dimana karyawan merasa gaji yang diperoleh belum memenuhi kebutuhannya. Saran dari penulis diharapkan perusahaan dapat menaikkan gaji karyawan PT. Multi Karya Komponen sesuai gaji yang telah ditetapkan oleh pemerintah atausesuai dengan gaji UMR bogor , sehingga hal tersebut bisa memacu para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Variabel kinerja karyawan memiliki kelemahan pada pernyataan pekerjaan yang dibuat oleh karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Saran dari penulis diharapkan perusahaan bisa memberikan dorongan kepada karyawan agar kinerja karyawan optimal, seperti memberikan fasilitas bekerja yang lengkap agar karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Perusahaan harus memberikan dorongan semangat kepada para karyawan berupa pujian agar kinerja para karyawan meningkat.
4. Perusahaan perlu memperhatikan fasilitas para karyawan.
5. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan baik dengan variabel yang sama ataupun berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu,Fahmi Dkk.(2014). *Human Resoerces Development Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Badriyah, Mila. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Bangun, Wilson .(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernadin,John H., Dan Russel Joyce E.A. (2013). *Human Resources Managementan Expencial Approach*. Jakarta : Gramedia Pustaka
- Bintoro Dan Daryanto.(2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*.Yogyakarta: Gava Media.
- Bumi Aksara Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. (1989). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Cushway,Barry.(1994). *Human Resource Management*. Jakarta:PT.Elex Media Komputindo.
- Dessler, Gary.(2015). *Human Resource Management , Global Edition PersonHigher Education*. Salemba Empat, Jakarta.
- Edison, Emron,Dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erlangga, C. Y. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Dan DisiplinKerja Kinerja Karyawan (Studi Kasus Ombudsman Republik IndonesiaVIII*(September).
<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/jkom/article/view/2530>.
- Hasibuan, Malayu SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :
- Irianto, Jusuf. (2001). *Tema-Tema Pokok Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Insan Cendekia.
- Lestari, N. E. P. (2018). *Pengaruh Motivasi , Kompetensi , Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Geotech Sistem Indonesia*.

<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/moneter/article/download/3456/2232>

- Mangkunegara,A.A Anwar Prabu.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara,Anwar Prabu. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Edisi Revisi).Jakarta: Rajawali Pers.
- Munandar .(2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Cipta Karya.
- Pamela & Oloko .(2015). *Effect Of Motivation On Employee Performance Of Commercial Banks In Kenya Commercial Bank In Migory Country*. Jurnal Of Human Resource Studies.
- Rachman,Taufiq. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: GaliaIndonesia.
- Rian Ronal.(2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Babussalam Baru Bagian Pemasaran*.[https://media.neliti.com/media/publications/33617-ID-pengaruh-motivasi-dan-disiplin- kerja terhadap-kinerja-karyawan-pt-babussalam-bar.pdf](https://media.neliti.com/media/publications/33617-ID-pengaruh-motivasi-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-pt-babussalam-bar.pdf)
- Riva'i Veithzal , Dkk. (2016). *Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Rohaeni, H. (2016). *Model Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai*.<http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/viewFile/294/pdf>
- Samsudin, Sadili. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV.Pustaka Setia.
- Setiawan, Dan Dewi, Kartika. (2014). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah*. Jurnal. Denpasar: Universitas Udayana. [https://media.neliti.com/media/publications/252522-pengaruh-kompensasi-dan- link-gkungan-kerja-de016f41.pdf](https://media.neliti.com/media/publications/252522-pengaruh-kompensasi-dan-link-gkungan-kerja-de016f41.pdf)
- Siagian,Sondang P.(2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Stephen P.Robbins , Timothy A. Judge.(2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Salemba Empat.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV.Afabeta.
- _____. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:CV. Alfabeta .
- Sunyoto,Danang (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia* , Jakarta: Center Of Academic Publicing Service (CPAS).
- Supomo,R., Dan Nur Hayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Yrama Widya.
- Umam,Khaerul. (2012).*Manajemen Organisasi*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Jaya Media.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Darlina Khoirunnisah Siregar
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 3 juni 2001
Alamat : Kp. Sanding 2 RT 14/07, Kec. Gunungputri,
Kab. Bogor.
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : MI Asnawiyah
• SMP : MTS Asnawiyah
• SMK : Sman 1 Gunungputri
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 27 April 2023

Peneliti,

(Darlina Khoirunnisah Siregar)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Riset



Lampiran 2. Kuesioner



kuesioner penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. MULTI KARYA KOMPONEN

Jl.Pilar No.99, Cikeas Udik, Gunung putri,bogor, 16966

I. Petunjuk Pengisian Kuesioner

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

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

Keterangan Bobot Nilai

Sangat Setuju = 5
Setuju = 4
Kurang Setuju = 3
Tidak Setuju = 2
Sangat Tidak Setuju = 1

Selalu / Sangat Setuju = 5
Sering / Setuju = 4
Jarang / Netral = 3
Pernah / Tidak Setuju = 2
Tidak Pernah / Sangat Tidak Setuju = 1

II. Karakteristik responden:

Nama responden : _____

Umur responden : 17 – 30 th 31 – 40 th <50 th

Pendidikan terakhir : SD SMP SMA
Sarjana

Masa kerja : Kurang dari 1 tahun lebih dari 3 tahun
1-3 tahun

KUESIONER MOTIVASI

No	Pertanyaan	PILIHAN JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
KEBUTUHAN FISIOLOGIS						
1	Gaji yang saya dapatkan sudah memenuhi kebutuhan					
2	Gaji yang didapatkan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
3	Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah Cukup					
KEBUTUHAN RASA AMAN						
4	Perlengkapan dan peralatan saat bekerja sangat aman dan memadai					
5	Kondisi ruangan saat bekerja cukup nyaman					
6	Jaminan kesehatan kerja yang diberikan perusahaan cukup baik					
KEBUTUHAN SOSIAL						
7	Hubungan dengan rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik					
8	Hubungan antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik					
9	Suasana kerja menyenangkan dan nyaman					
KEBUTUHAN PENGHARGAAN						
10	Perusahaan selalu mengakui dan menghargai hasil kerja selama ini					
11	Pemberian penghargaan bagi karyawan berprestasi akan memberikan motivasi pada					

	karyawan					
12	Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan					
KEBUTUHAN AKTUALISASI						
13	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang					
14	Saya ingin menggali potensi kemampuan saya selama bekerja					
15	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan setiap karyawan					

KUESIONER KINERJA KARYAWAN

NO	Pertanyaan	PILIHAN JAWABAN				
		SL	SR	J	P	TP
KUANTITAS						
1	Pekerjaan yang dibuat oleh karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Target yang telah ditetapkan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3	saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
KUALITAS						
4	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan Waktu yang telah ditentukan Perusahaan					
5	Saya dengan mudah mempelajari pekerjaan yang baru diberikan oleh Atasan					
6	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya jalankan					
KETEPATAN WAKTU						
7	Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan					
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat					
9	Saya datang tepat waktu					
KEHADIRAN						

10	Saya selalu hadir bekerja saat hari kerja					
11	saya bersedia mendapatkan sanksi apabila tidak masuk Tanpa keterangan					
12	Saya tidak mempergunakan surat izin apabila tidak ada kepentingan yang mendesak					
KEMAMPUAN KERJA SAMA						
13	saya dapat bekerjasama dengan baik dalam team					
14	saya memberikan pertolongan kepada teman yang Membutuhkan					
15	Saya dapat menerima saran yang baik dari teman kerja					

43	2	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	61
44	2	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	65
45	2	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	65
46	2	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	62
47	1	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	65
48	2	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	63
49	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
50	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	2	5	3	57
51	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	64
52	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	4	66
53	2	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	65
54	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	67
55	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
56	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	58
57	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	62
58	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	63
59	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	66
60	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	67
61	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	60
62	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	63
63	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	65
64	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
65	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
66	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	58
67	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	56
68	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
69	2	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	56
70	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	56
71	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
72	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	60
73	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	58
74	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	66
75	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	4	63
76	2	3	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	3	3	3	56
77	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	57
78	2	3	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	58
79	2	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	55
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	58
81	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	54
82	2	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	2	4	4	55
83	2	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	53
84	4	5	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	3	4	3	59
85	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	59
86	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	61

87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	5	59
88	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	63
89	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	4	64
90	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	57
91	5	5	4	4	4	4	3	3	5	3	5	4	2	3	4	58
92	2	3	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3	61
93	2	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	59
94	3	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	4	59
95	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	59
96	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	59
97	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	5	59
98	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	58
99	2	3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	3	3	59
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	60
101	2	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	59
102	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	63
103	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	62
104	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	61
105	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	60
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
107	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	3	3	62
108	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	63
109	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	66
110	2	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	60
111	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	66
112	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	59
113	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	62
114	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	69
115	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	63
116	3	3	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	61
117	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	5	56
118	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	63
119	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	58
120	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	2	4	62
121	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63

Lampiran 4. Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Total
y1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	57
y2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	63
y3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	63
y4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5	68
y5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	56

y6	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	61
y7	4	5	3	4	4	3	5	5	3	5	4	4	3	4	3	59
y8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
y9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
y10	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
y11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
y12	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
y13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
y14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	64
y15	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	63
y16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
y17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
y18	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	66
y19	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	60
y20	5	5	5	2	4	4	4	2	5	4	5	5	5	4	4	63
y21	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
y22	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	59
y23	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	63
y24	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	65
y25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	64
y26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	63
y27	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
y28	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	60
y29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
y30	5	5	3	5	3	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	63
y31	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	57
y32	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	66
y33	5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	63
y34	4	4	4	2	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	61
y35	4	4	4	2	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	61
y36	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	65
y37	4	3	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	63
y38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
y39	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	5	5	5	65
y40	4	4	3	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	59
y41	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73

y42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
y43	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	61
y44	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	65
y45	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	65
y46	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62
y47	3	4	3	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	65
y48	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	63

y49	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	5	69
y50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	57
y51	5	3	3	2	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	64
y52	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	66
y53	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	65
y54	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	67
y55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	60
y56	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
y57	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	62
y58	3	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	63
y59	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	66
y60	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	67
y61	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	60
y62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	63
y63	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	65
y64	2	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5	5	60
y65	4	3	3	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	58
y66	4	3	3	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	58
y67	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	56
y68	4	3	3	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	58
y69	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	56
y70	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	56
y71	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	56
y72	4	4	3	3	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	60
y73	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5	58
y74	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	66
y75	2	3	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	63
y76	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	56
y77	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
y78	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
y79	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
y80	3	4	5	4	5	3	4	4	4	3	5	4	2	5	3	58
y81	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	54
y82	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	55
y83	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	5	53
y84	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
y85	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
y86	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	61
y87	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	59
y88	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	63
y89	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	64
y90	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	57
y91	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
y92	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	61

y93	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	59
y94	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
y95	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	59
y96	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	59
y97	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	59
y98	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	58
y99	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	59
y100	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	60
y101	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	59
y102	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	63
y103	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	62
y104	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	61
y105	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	3	2	3	4	60
y106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
y107	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	62
y108	5	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	63
y109	5	5	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	66
y110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	60
y111	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	66
y112	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	4	5	59
y113	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	62
y114	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	69
y115	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	5	5	63
y116	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	3	61
y117	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	5	3	56
y118	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	63
y119	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	5	3	5	4	58
y120	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	63
y121	5	5	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	63

Lampiran 5. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X)

		X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X 1 0	X 1 1	X 1 2	X 1 3	X 1 4	X 1 5	TOT AL
X1	Pearson Correlation	1	,407*	,088	,018	,137	,031	-,106	-,168	,169	-,012	,070	-,222	-,016	,051	,106	,599
	Sig. (2- tailed)		,025	,642	,927	,471	,870	,577	,376	,371	,950	,714	,237	,932	,788	,577	,109
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	,407*	1	,117	,208	,075	,273	-,099	,038	-,148	,184	,141	-,262	,277	-,206	-,066	,616*
	Sig. (2- tailed)	,025		,536	,270	,694	,144	,602	,841	,435	,331	,458	,162	,138	,275	,728	,036
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	,088	,117	1	,333	,185	,225	,299	,477**	,243	,086	,347	,277	-,138	,031	-,027	,476**
	Sig. (2- tailed)	,642	,536		,072	,329	,232	,108	,008	,195	,650	,060	,138	,468	,872	,886	,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	,018	,208	,333	1	,341	,845**	,194	,495**	-,145	,222	-,008	,268	,476**	-,146	,022	,502**

X9	Pearson Correlation	,169	-,148	,243	-,145	,330	,040	,389*	,048	1	-,046	,172	,440*	-,085	,220	,097	,591*
	Sig. (2-tailed)	,371	,435	,195	,446	,075	,833	,034	,800		,808	,362	,015	,654	,243	,609	,039
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	-,012	,184	,086	,222	-,117	,299	,000	,393*	-,046	1	,110	,117	,191	,234	,414*	,530**
	Sig. (2-tailed)	,950	,331	,650	,238	,538	,109	1,000	,032	,808		,563	,538	,311	,214	,023	,009
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	,070	,141	,347	-,008	-,035	-,159	-,185	-,069	,172	,110	1	,035	-,257	,052	-,046	,477
	Sig. (2-tailed)	,714	,458	,060	,968	,855	,401	,328	,718	,362	,563		,855	,171	,784	,808	,307

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	-,222	-,262	,277	,268	,528**	,304	,467**	,463	,440	,117	,035	1	,100	,250	,025	,607*
	Sig. (2-tailed)	,237	,162	,138	,152	,003	,102	,009	,010	,015	,538	,855		,597	,183	,897	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	-,016	,277	-,138	,476**	,330	,445	,229	,090	-,085	,191	-,257	,100	1	-,100	,216	,464*
	Sig. (2-tailed)	,932	,138	,468	,008	,075	,014	,224	,636	,654	,311	,171	,597		,597	,252	,006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	,051	-,206	,031	-,146	-,111	-,101	-,098	-,097	,220	,234	,052	,250	-,100	1	,467*	,699

	Sig. (2-tailed)	,788	,275	,872	,441	,559	,594	,605	,609	,243	,214	,784	,183	,597		,009	,366
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X15	Pearson Correlation	,106	-,066	-,027	,022	-,025	,090	-,022	-,022	,097	,414	-,046	,025	,216	,467*	1	,361
	Sig. (2-tailed)	,577	,728	,886	,910	,897	,637	,909	,910	,609	,023	,808	,897	,252	,009		,072
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,299	,384*	,486**	,640**	,564**	,700**	,409	,500*	,379	,470**	,193	,496*	,492**	,171	,333	1
	Sig. (2-tailed)	,109	,036	,006	,000	,001	,000	,025	,005	,039	,009	,307	,005	,006	,366	,072	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	15

Y8	Pearson Correlation	,442*	,197	,071	,113	,108	-,090	,371*	1	,215	,397*	,051	-,024	,154	-,051	-,217	,741*
	Sig. (2-tailed)	,014	,296	,707	,552	,569	,635	,044		,253	,030	,788	,899	,417	,788	,249	,021
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y9	Pearson Correlation	-,113	-,144	-,182	-,166	-,023	-,074	,398*	,215	1	,154	,046	,072	,108	,108	,191	,697

	Sig. (2-tailed)	,553	,446	,336	,381	,902	,697	,029	,253		,416	,808	,704	,571	,571	,313	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y10	Pearson Correlation	,321	,251	,261	,123	,354	-,380*	,123	,397*	,154	1	,661**	,113	-,136	,000	,000	,760**
	Sig. (2-tailed)	,084	,182	,164	,518	,055	,038	,517	,030	,416		,000	,554	,473	1,000	1,000	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y11	Pearson Correlation	,112	,183	,316	,057	,487**	-,084	,129	,051	,046	,661**	1	,034	-,333	,143	,101	,499*
	Sig. (2-tailed)	,555	,332	,089	,764	,006	,659	,496	,788	,808	,000		,859	,072	,451	,595	,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y12	Pearson Correlation	,144	,158	,119	,326	,132	,043	,083	-,024	,072	,113	,034	1	,315	,158	,195	,766**
	Sig. (2-tailed)	,447	,403	,531	,078	,486	,824	,662	,899	,704	,554	,859		,090	,405	,302	,004

Hasil Uji reliabilitas Variabel Kinerja Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,655	15

Lampiran 7. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,826	2,684		3,288	,001
	Motivasi (X)	,854	,043	,875	19,705	,000

Lampiran 8 : Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		121
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,10541335
Most Extreme Differences	Absolute	,95
	Positive	,95
	Negative	-,89
Test Statistic		,89
Asymp. Sig. (2-tailed)		,175 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 9 : Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,826	2,684		3,288	,001
Motivasi (X)	,854	,043	,875	19,705	,000