



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT SETIA HANDA MANDIRI
TANJUNGBARAT JAKARTA SELATAN**

Skripsi

Dibuat Oleh :
Yudi Supriatna
021116074

**FAKULTAS
EKONOMI
UNIVERSITAS
PAKUANBOGOR**

JANUARI 2021

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT SETIA HANDA MANDIRI
TANJUNGBARAT JAKARTA SELATAN**

Skripsi

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

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Ekonomi**

(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)

Ketua Program Studi



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

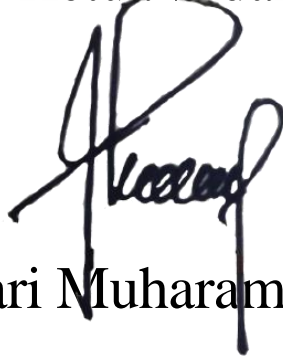
**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT SETIA HANDA MANDIRI
TANJUNGBARAT JAKARTA SELATAN**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus Pada hari
: Rabu Tanggal : 27 / Januari / 2021

Yudi Supriatna0211
16 370

Menyetujui,
Ketua Sidang,



(Dr. Hari Muharam, SE.,MM)

Ketua Komisi Pembimbing



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

Anggota Komisi Pembimbing



(Angka Priatna, SE,MM)

LAMPIRAN KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS PAKUAN

Nomor : /KEP/REK/II/2021

Tentang : **PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER
INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN
INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yudi Supriatna

NPM : 021116074

Judul Skripsi/Tesis Desertasi : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja
Karyawan Pada Pt Setia Handa Mandiri Tanjung
Barat Jakarta Selatan

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

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

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

Bogor, 06 Januari 2021



Yudi Supriatna
Yudi Supriatna
021116074

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, 2021
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 yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

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

ABSTRAK

Yudi Supriatna. NPM 021116074. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Setia Handa Mandiri. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Di bawah Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Wonny Ahmad Ridwan dan Anggota Komisi Pembimbing Angka Priatna. Tahun 2021.

Sumber daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau Perusahaan. Agar aktivitas Manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang Berpengetahuan dan Berkepribadian tinggi serta usaha untuk mengelola Perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Penelitian ini ditunjukkan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Setia Handa Mandiri. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verikatif. Penelitian ini dilakukan di PT Setia Handa Mandiri, yang berlokasi di Ruko Tanjung Mas Raya, Blok. B1 No.45 Tanjung Barat.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan dengan menggunakan koefisien koerlasi *rank spearman* diperoleh nilai $r = 0,342$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan dengan tingkat hubungan berada pada kategori rendah. Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh nilai $KD = 11,69\%$, yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen yaitu motivasi kerja sebesar $11,69\%$ dan sisanya $88,30\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel motivasi kerja, Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar $2,44$ dan t_{tabel} sebesar $1,68023$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,44 > 1,68023$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT Setia Handa Manidiri.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-nya, serta sholawat dan salam selalu tercurahkan dan saya sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW serta pada sahabat-shobat nya, Keluarganya, tabi'in-tabi' n nya hingga kita semua umatnya. sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT SETIA HANDA MANDIRITANJUNG BARAT JAKARTA SELATAN”**. Dalam pembuatan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan, baik dari segi materi, bahasa dan pembahasan yang semua itu disebabkan dari keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sehingga dapat dijadikan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan penulis agar bisa menjadi lebih baik. Penyusun skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan Terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, keselamatan, kemudahan dan kelancaran.
2. Nabi Muhammad SAW Karena berkah sholawat kepadanya Allah memberikan kemudahan dan kelancaran kepada saya berkah sholawat kepada Nabi Muhammad SAW.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak. Prof. Dr. Yohannes Indrayono, Ak. MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Ibu Yudhia Mulya, S.E., M.M. Selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Universitas Pakuan.
6. Bapak Dr. Wonny Ahmad Ridwan. SE., MM. Selaku Ketua Pembimbing yang telah memberikan saya banyak nasehat dan wejangan juga masukan pada penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Angka Priatna, S.E., M.M. Selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasehat, petunjuk dan saran pada penyusunan proposal ini.
8. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha, dan Karyawan perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
9. Teristimewa kepada kedua orang tua, kakak, adik dan keluarga yang tak henti dan tak bosan untuk selalu mendoakan penulis agar selalu diberikan semangat dan kelancaran. Memberikan motivasi yang luar biasa bagi saya untuk selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam menjalani perkuliahan.

10. Kepada Ibu Ika Noviana Selaku HR & Development serta Bapak Feri Mai Setia Budi juga Bapak Iwan Fariz Juli Handoko Pimpinan PT Setia Handa Mandiri dan Segenap Karyawan PT Setia Handa Mandiri Tanjung Barat Jakarta Selatan yang telah memberikankesempatan kepada penulus untuk melakukan penelitian dan pengambilan data.
11. Seluruh teman-teman seperjuangan saya kelas B-Manajemen dan teman teman Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberikan bantuan dan semangat.
12. Serta pihak-pihak yang telah mendo'akan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat memberikan konstribusi 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. Amiin.

Bogor. Januari 2021

Yudi Supriatna

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN ...	iii
LEMBAR PELIMPAHAN HAK CIPTA.....	iv
LEMBAR HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	5
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	5
1.2.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1 Maksud Penelitian.....	5
1.3.2 Tujuan Penelitian	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
1.4.1 Kegunaan Akademis	6
1.4.2 Kegunaan Teroris	6
BAB II.....	7
TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2 Motivasi.....	8
2.2.1 Definisi Motivasi	8
2.2.2 Tujuan Motivasi	8
2.2.3 Teori Motivasi.....	9
2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi kerja	11
2.2.5 Metode dan Alat Motivasi	12
2.3 Kinerja Karyawan	14

2.3.1	Definisi kinerja karyawan	14
2.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.3.3	Indikator kinerja.....	15
2.3.4	Rumus-rumus yang Dipergunakan Dalam Analisis Data.....	17
2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka pemikiran.....	18
2.4.1	Penelitian Sebelumnya.....	18
2.4.2	Kerangka Pemikiran.....	20
2.5	Hipotesis Penelitian	21
BAB III		23
METODE PENELITIAN		23
3.1	Jenis Penelitian	23
3.2	Obyek, Lokasi Penelitian, dan Unit Analisis	23
3.2.1	Obyek Penelitian	23
3.2.2	Lokasi Penelitian.....	23
3.2.3	Unit Analisis	23
3.3	Jenis dan Data Penelitian	23
3.3.1	Jenis Data.....	23
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	25
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	25
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	27
3.5	Metode pengumpula data	28
3.6	Uji Validitas dan uji Realibilitas.....	29
3.6.1	Uji Validitas.....	29
3.6.2	Uji Reliabilitas	30
3.7	Metode Pengolahan/Analisis Data	31
3.7.1	Analisis Deskriptif	31
3.8.2	Analisis Kuantitatif	32
3.8.3	Analisis KoefisienDeterminasi.....	33
3.8.4	Uji Hipotesi Koefisien Korelasi.....	34
BAB IV		36
HASIL PENELITIAN		36
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	36
4.1.1	Sejarah Singat PT Setia Handa Mandiri.....	36
4.1.2	Profil Responden PT Setia Handa Mandiri.....	36
4.2	Analisis Data	38
4.2.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	38

4.2.2	Memotivasi Karyawan Pada PT Setia Handa Mandiri	40
4.2.3	Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Setia Handa Mandiri	42
4.2.4	Proses Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Setia Handa Mandiri	53
4.3.5	Tingkat Kinerja Karyawan Pada PT Setia Handa Mandiri	56
4.2.4	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Setia Handa Mandiri	62
4.3	Pembahasan dan Hasil Penelitian	65
BAB V		67
SIMPULAN DAN SARAN		67
5.1	Simpulan	67
5.2	Saran	68
DAFTAR PUSTAKA		69

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 penelitian Sebelumnya	18
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel	26
Tabel 3. 2.. <i>Skala.Likert</i>	29
Tabel 3. 3 Kriteria Uji Reabilitas	30
Tabel 3. 4 Interpretasi Hasil.....	31
Tabel 3. 5 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	33
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.....	38
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.....	39
Tabel 4. 3 Jawaban responden mengenai perusahaan memberikan gaji kepada karyawan yang sesuai dengan aturan perusahaan.....	40
Tabel 4. 4 Jawaban responden mengenai gaji yang diberikan kepada karyawan mengikuti aturan yang ditetapkan oleh pemerintah.....	41
Tabel 4. 5 Jawaban respondenn mengenai perusahaan memberikan tunjangan kepada semua karyawan.....	42
Tabel 4. 6 Jawaban responden tunjangan yang diberikan kepada karyawan sudah diatur dalam PKB (perjanjian kerja bersama)	43
Tabel 4. 7 Jawaban responden perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan untuk dapat meningkatkan diri	44
Tabel 4. 8 Jawaban responden perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawan untuk dapat bekerja secara kreatif dan inovatif.....	45
Tabel 4. 9 Jawaban responden perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang mendapatkan pencapaian dalam bekerja	46
Tabel 4. 10 Jawaban responden perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja yang bagus	47
Tabel 4. 11 Jawaban responden perusahaan memberikan dukungan kepada semua karyawan untuk mengembangkan diri	48
Tabel 4. 12 Jawaban responden mengenai perusahaan memberikan tantangan dalam bekerja kepada setiap karyawan untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki	49
Tabel 4. 13 Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja	50
Tabel 4. 14 Jawaban responden mengenai kewajiban karyawan kepada perusahaan memberikan hasil pekerjaan dengan kualitas yang baik.....	51
Tabel 4. 15 Jawaban responden mengenai kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku	52
Tabel 4. 16 Jawaban responden mengenai jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan	53
Tabel 4. 17 Jawaban responden mengenai karyawan mampu menghasilkan pekerjaan melebihi target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.....	54
Tabel 4. 18 Jawaban responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya	55
Tabel 4. 19 Jawab responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan.....	56
Tabel 4. 20 Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	57
Tabel 4. 21 Hasil Analisis Koefissen Korelasi <i>Rank Spearman</i>	58
Tabel 4. 22 Pedoman interpertasi koefisien korelasi rank spearman.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian	21
Gambar 3. 1 Kurva Hipotesis Korelasi)	34
Gambar 4. 1 Jenis Kelamin Responden	35
Gambar 4. 2 Usia Responden.....	36
Gambar 4. 3 Tingkat Pendidikan Responden	37
Gambar 4. 4 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	66
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden	69
Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Y	70
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y	72
Lampiran 5 Hasil Uji statistika Kuantitatif	75
Lampiran 6 Hasil Uji Rank Spearman	80
Lampiran 7 Tabel R	81
Lampiran 8 Tabel T	83

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang Penelitian

Sumber daya manusia sering disebut sebagai *human resource*. Tenaga atau kekuatan manusia (*energy* atau *power*). Sumber manusia juga disebut sumber tenaga, kemampuan, keahlian yang dimiliki oleh manusia. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan-perubahan dunia yang semakin hari semakin kompleks, menuntut seseorang untuk selalu mereshuffle kembali kemampuan yang dimilikinya sesuai dengan kapasitas perubahan tersebut. Pada dasarnya manusia memiliki potensi dasar dan kemampuan yang idealnya akan terus menerus berkembang apabila diasah secara kontinyu dan berkelanjutan. Membangun karir merupakan salah satu tugas perkembangan yang akan dilalui dalam kehidupan individu yang harus terus meningkatkan kemampuannya agar dapat membangun karir ataupun jabatan. Sebaliknya, suatu organisasi juga akan semakin maju dan berkembang apabila sumber daya yang dimiliki oleh karyawannya baik dan berkualitas.

Sumber daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau Perusahaan. Agar aktivitas Manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan Berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Hal ini untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi yang ada pada diri seorang karyawan agar timbul semangat atau kegairahan dalam bekerja. Besar kecil nya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan . ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan dan dari faktor luar karyawan. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan tempatnya bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri.

Era persaingan usaha yang semakin ketat, kinerja yang dimiliki karyawan dituntut untuk terus meningkat. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak

perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Mahsun (dalam Suryadi & Rosyidi, 2013) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Pentingnya kinerja perusahaan ialah sebagai salah satu faktor dalam kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting dikarenakan penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak yang berarti dalam suatu perusahaan, yaitu akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi, dengan kinerja yang baik setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu perusahaan serta dapat tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja juga memiliki peranan penting lainnya, yaitu karyawan yang memiliki kinerja tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan lama dalam persaingan global (Darmasaputra & Satiningsih, 2013).

Menurut Prof. Dr. Moeheriono, M.Si. dalam bukunya yang berjudul "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi", kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja. dan (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Dalam jurnal Setyowati & Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata Job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung

jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini dilakukan di PT Setia Handa Mandiri Jakarta Selatan. PT Setia Handa Mandiri merupakan sebuah perusahaan Kontraktor yang menyediakan jasa konstruksi *Struktur, Arsitektur, Interior, Furniture* dan *property*. Perusahaan ini menyediakan pelayanan di Indonesia untuk perorangan, badan perusahaan negara maupun swasta dengan nilai kontrak yaian kerja yang variatif. Dengan pengalaman serta keahlian kerja yang lebih dari 17 tahun dari berbagai macam rekanan dan klien dengan latar belakang serta fungsigedug/bangunan yang berbeda-beda serta membuat Barang-barang keperluan kantor dan bangunan yang berkualitas. Untuk mengembangkan dan mempertahankan usaha tersebut salah satu unsur yang mendukung adalah kinerja dari pegawainya, hal ini didukung dengan laju absensi para peagawainya yang dianggap masih kurang baik di periode 2019-2020.

Motivasi yang tinggi dan optimal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan langsung atau tidak langsung. Dengan Motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan Motivasi kerja.

Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawannya dapat meningkat. Kinerja yang baik dapat menciptakan prestasi, kualitas kerja, kuantitas kerja, serta konsisten karyawan. Motivasi berhubungan dengan kinerja karyawan pada PT Setia Handa Mandiri Jakarta Selatan adalah perusahaan yang bergerak dibidang Kontraktor. Kinerja pegawai harus terencana secara berkesinambungan, sebab peningkatan kinerja karyawan bukan merupakan peristiwa seketika, tetapi memerlukan suatu perencanaan dan tindakan yang tertata dengan baik untuk kurun waktu tertentu (Engkoswara dalam Sinambella, 2016).

Hal ini terjadi dengan fenomena di PT Setia Handa Mandiri atau biasa disebut PT SHM. Perusahaan PT SHM mengalami permasalahan pada kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada PT Setia Handa Mandiri, terdapat beberapa karyawan yang masih ragu dalam menyelesaikan tugas, dengan perilaku menghindari tugas tersebut dan menunda untuk menyelesaikan tugas, dengan kata lain karyawan tersebut tidak bertanggung jawab atas tugas yang diberikan padanya. Ada juga

karyawan yang terlihat tidak bersemangat melakukan kegiatan , karyawan tersebut hanya duduk dengan wajah lesu sambil mengipas-ngipas dirinya dengan selembar kertas. Terlihat juga karyawan yang memperpanjang jam istirahatnya dengan duduk di halaman kantor sambil bercerita. Untuk memperkuat hasil observasi di atas, peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu karyawan bagian tata kelola dan kearsipan yang mengatakan bahwa :

“Beberapa karyawan saat direkrut sudah memenuhi standar, itu di uji selama 1 tahun masa percobaan karyawan baru. Setelah masa percobaan habis, nyatanya 5 bulan terakhir ini mengalami penurunan kinerja karyawan. Penurunan standar yang terjadi seperti banyak tugas yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, pekerjaan yang dilakukan kadang gak sesuai sama yang diharapkan, kadang karyawan ini juga masih gak yakin dalam mengambil keputusan pas lagi ada tugas yang dikasi sama dia, jadinya tugas tadi diserahkan sama karyawan yang lain.”

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa terjadinya permasalahan kinerja karyawan disebabkan karena rendahnya motivasi kerja pada karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Mitchell (dalam Sinambela, 2012) kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Dan menurut penelitian sebelumnya Riyadi (2011) menyatakan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Priatini (2012) menyatakan hubungan antara motivasi dan kinerja PT Setia Handa Mandiri karyawan memiliki hubungan yang positif. Menurut Triastuti dan Sulaiman (2017) mengatakan motivasi kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Manajemen di dalam perusahaan harus mampu membuat suatu kondisi para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya hingga dapat mencapai tujuan. Kondisi yang dimaksud disini antarlain motivasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi menjadi sesuatu yang penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan karena merupakan faktor pendorong seseorang untuk berperilaku tertentu dalam suatu organisasi termasuk juga kinerja yang ditunjukkannya (Sule, 2005). Motivasi dapat dipengaruhi dalam melakukan sesuatu yang diinginkan atau melaksanakan tugas sesuai dengan aturannya (Martoyo, 2004). Dengan motivasi orang akan terdorong untuk bekerja dengan maksimal demi mencapai tujuan yang diinginkan (Mc. Clelland dalam Gibson, dkk:1987).

Menurut Mc. Clelland (dalam Yusuf, 2008) karyawan dengan motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil risiko, sanggup mengambil alih tanggungjawab, senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Sebaliknya jika karyawan telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk menghindarkan diri dari kegagalan.

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya (Anoraga, 2009).

Berdasarkan pengamatan serta adanya masalah di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai “**Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Setia Handa Mandiri Jakarta Selatan**”.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti mengidentifikasi bahwa :

1. Adanya permasalahan pada kinerja karyawan sehingga kinerja kurang optimal
2. Rendahnya motivasi kerja pada karyawan PT setia handa mandiri masih tinggi.
3. Masih banyaknya karyawan yang melakukan pelanggaran atau kelalaian saat bekerja.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Bagaimana pelaksanaan memotivasi kerja di PT Setia Handa Mandiri ?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT Setia Handa Mandiri ?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Setia Handa Mandiri ?

4. Bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja di PT Setia Handa Mandiri?
5. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Setia Handa Mandiri ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksud untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan mengenai motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT Setia Handa Mandiri.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan memotivasi di PT SetiaHanda Mandiri.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di PT Setia Handa Mandiri Jakarta Selatan.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Setia Handa Mandiri Jakarta Selatan.
4. Untuk mengetahui pelaksanaan penilaian kinerja di PT Setia Handa Mandiri Jakarta Selatan.
5. Untuk Mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Setia Handa Mandiri Jakarta Selatan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu dan memperkaya wawasan secara teoritis tentang motivasi kerja dengan kinerja karyawan. meningkatkan motivasi kerja karyawan awan.

1.4.2 Kegunaan Terotis

Hasil penilitiaan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai masukan dana saran dalam khususnya untuk bagian sumber daaya manusia dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan demi mencapai tujuan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) Merupakan aset penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, manajemen dan organisasi, sumber daya manusia diakui memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi, karena Manusiaseselalu berperan Aktif dan Dominan dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan.

Kemajuan Globalisasi saat ini sumber daya manusia berperan penting bagi organisasi, karena menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja organisasi. Disisi lain sumber daya manusia tidak dapat digantikan perannya dengan pengganti lain seperti kecanggihan teknologi, karena sumber daya manusia memiliki fungsi tugas utama yaitu dalam pengambilan keputusan terhadap tugas-tugasnya yang tidak dimiliki oleh teknologi.

Pada dasarnya Manajemen Sumber Daya Manusia tidak terlepas dari arti Manajemen itu sendiri. Manajemen dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya Manusia dan Sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu, terdiri dari enam unsur yaitu *Men, Money, Materials, Machines* dan *Market* (Hasibuan, 2017).

Sedangkan Sumber Daya Manusia merupakan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja terhadap daya yang mampu menciptakan Nilai ekonomi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2017), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sunyoto (2015) menyatakan MSDM sebagai *Human Reseource Management is the activiesundertaken to attact, to develope, motivate, and maintain a high performing workflace within the organization* atau MSDM adalah aktivitas yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. Selain itu, MSDM dinyatakan sebagai keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, , dan program untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan *policy*

pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi secara etis dan sosial serta dapat dipertanggung jawabkan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2015), manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberipenghargaan dan penilaian.

2.2 Motivasi

2.2.1 Definisi Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan semangat dan tindakan sukarela dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (Motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (Motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya.

Motivasi berasal dari kata latin (*Movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*Motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Menurut Hasibuan (2017), motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Sementara itu menurut Handoko (2015), motivasi merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2017), motivasi diartikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan kekuatan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait suatu pekerjaan.

2.2.2 Tujuan Motivasi

Tindakan memotivasi akan lebih berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh individu yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan individu tersebut. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi. Tujuan manajer dalam memotivasi harus menyadari bahwa orang akan

mau bekerja keras dengan harapan akan dapat memenuhi kebutuhan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya (Hasibuan, (2017):

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja
3. Meningkatkan produktivitas kerja
4. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengertikan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
10. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Mendorong untuk berprestasi dan peraihian peluang karir.

2.2.3 Teori Motivasi

Teori motivasi memusatkan perhatian pada fakto-faktor dalam diri karyawan yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori-teori motivasi melakukan pendekatan atas fakto-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku secara tertentu. Beberapa teori motivasi menurut Hasibuan (2017) yaitu :

1. Teori Motivasi Klasik

Frederik Winslow Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang dari hasil pekerjaannya.

2. Teori hierarki Kebutuhan Maslow

Teori ini mengatakan bahwa manusia termotivasi untuk memuaskan lima jenis kebutuhan, yang dapat disusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan yang lebih tinggi akan muncul apabila kebutuhan yang dibawahnya telah terpenuhi. Adapun hierarki kebutuhan Maslow adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup seperti kebutuhan makan, minum, perumahan dan udara. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

- b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan kebebasan yang merasa aman dari ancaman, kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial adalah teman, interaksi, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia Normal tidak akan mau hidup menyendiri di tempat terpencil, pasti selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

d. Kebutuhan dan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan *prestise* dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya *prestise* timbul karena adanya prestasi tetapi tidak selamanya demikian. Perlu juga diperhatikan oleh perusahaan semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi dalam organisasi, maka semakin tinggi pula *prestisinya*

e. Aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya berbeda satu sama lain. Pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

3. Teori Herzberg

Frederick Herzberg mengemukakan teori motivasi dua faktor()

~~Herzberg's Two Factors Motivation Theory~~
Herzberg's Two Factors Motivation Theory

motivasi yang ideal dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Ada beberapa faktor kebutuhan, diantaranya :

a. Faktor pemeliharaan atau kesehatan

Faktor pemeliharaan berhubungan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, kebutuhan yang akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Hilangnya faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan tingkat absensi. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapat perhatian yang wajar dari perusahaan agar kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan.

b. Faktor motivasi

Faktor motivasi berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor-faktor tersebut meliputi : prestasi, pengakuan, pekerjaan, itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pengembangan potensi individu.

4. Teori X dan teori Y

Douglas dan McGregor mengusulkan dua sudut pandang berbeda mengenai manusia satu sisi secara mendasar negatif, diberi label teori X dan secara mendasar positif diberi label teori Y. Pada teori X pada dasarnya pekerja tidak menyukai bekerja sehingga harus diarahkan atau bahkan dipaksa untuk melakukan pekerjaannya sebagai suatu hal yang alamiah seperti beristirahat atau bermain, maka dari itu rata-rata dapat belajar untuk menerimadkan bahkan mencari tanggung jawab.

5. Teori kebutuhan Mc.Clelland

Teori ini dikembangkan oleh David Mc.Clelland, dan dikembangkan dengan tiga kebutuhan, diantaranya :

a. Kebutuhan akan prestasi

Dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar dan berusaha untuk berhasil. Karena itu kebutuhan pencapaian ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

b. Kebutuhan akan afiliasi

Keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dari interpersonal yang dekat. Karyawan akan semangat bekerja karena menginginkan kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan tempatnya bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal serta kebutuhan akan perasaan ikut serta.

c. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya. Kebutuhan akan kekuasaan akan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

6. Teori motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungannya bekerja.

Rangkaian ini menggambarkan hubungan seseorang dengan apa yang dikerjakannya. Motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan.

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Menurut Herzberg dalam Siagian (2009), agar terdapat sifat yang positif pada pegawai, para pemimpin harus memberikan perhatian yang sungguh-sungguh agar faktor-faktor motivator memberikan motivasi kepada karyawan, diantaranya yaitu :

1. Keberhasilan pelaksanaan

Agar seseorang bawahan dapat berhasil dalam pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil.

2. Pengakuan

Sebagai lanjutan dan keberhasilan pelaksanaan, pemimpin harus memberi pernyataan pengukuran dan keberhasilan tersebut. Pengakuan terhadap keberhasilan pegawai dapat dilakukan dengan berbagai macam cara sebagai berikut :

- a. Langsung menyatakan keberhasilan di tempat, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain.
- b. Memberikan surat penghargaan
- c. Memberikan hadiah berupa uang tunai
- d. Memberi medali, surat penghargaan dan uang tunai
- e. Memberi kenaikan atau promosi

3. Pekerjaan itu sendiri

Pemimpin membuat usaha-usaha yang nyata dan meyakinkan, sehingga pegawai mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan dan berusaha menghindarkan kebosanan dalam pekerjaan serta mengusahakan agar setiap pegawai sudah tepat dalam pekerjaannya.

4. Tanggung jawab

Pemimpin harus menghindari supervisi yang ketat, agar tanggung jawab pegawai tumbuh dengan memberikan pegawai bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu meyakinkan dan menerapkan prinsip partisipasi.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi pegawai. Agar pengembangan berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin memulainya dengan melatih pegawai untuk bekerja yang lebih bertanggung jawab.

2.2.5 Metode dan Alat Motivasi

Telah diketahui bahwa meningkatkan gaji karyawan dalam suatu organisasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja. Tetapi tidak semua orang disuatu organisasi meningkat motivasinya karena gaji saja, melainkan banyak faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja. Notoatmodjo (2009) mengutip keterangan beberapa ahli untuk mengelompokkan dua cara atau metode untuk meningkatkan motivasi kerja, yakni :

1. Metode langsung

Pemberian materi atau nonmateri kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara yang langsung dapat meningkatkan motivasi kerja. Yang dimaksud dengan pemberian materi adalah misalnya pemberian bonus, pemberian hadiah pada waktu tertentu, misalnya pada hari ulang tahun karyawan, hari raya, dan sebagainya. Sedangkan pemberian nonmateri antara lain memberikan pujian, memberikan penghargaan dan tanda-tanda penghormatan yang lain dalam bentuk surat keputusan, sertifikat, dan sebagainya.

2. Metode tidak langsung

Adalah suatu kewajiban memberikan kepada karyawan organisasi berupa fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja atau kelancaran tugas. Dengan fasilitas atau sarana dan prasarana tersebut karyawan akan merasa dipermudah tugasnya, sehingga dapat mendorong semangat kerja. Peningkatan motivasi tidak langsung ini misalnya, ruang kerja yang nyaman, kursi kerja yang empuk, tersedianya alat komunikasi, dan sebagainya. Dengan sarana seperti ini akan memberikan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan dan akhirnya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Upaya peningkatan motivasi seperti tersebut, dengan memberikan sesuatu kepada karyawan dipandang sebagai cara atau metode untuk meningkatkan motivasi kerja. Tetapi apabila dilihat dari apa yang diberikan kepada karyawan, yang akhirnya dapat meningkatkan motivasi, maka apa yang diberikan tersebut dapat dikatakan sebagai alat motivasi. Menurut Notoatmojo (2009), apabila hal ini dapat dikategorikan sebagai alat motivasi, maka dapat dikelompokkan menjadi 3, yaitu :

1. Materiil

Alat motivasi materiil adalah apa yang diberikan kepada karyawan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi, yang berupa uang atau barang yang mempunyai nilai jual. Misalnya, kendaraan dinas atau rumah dinas, disamping gaji yang cukup atau bonus yang berupa uang`

2. Nonmateri

Alat motivasi nonmateri adalah pemberian tersebut tidak dapat dinilai dengan uang, tetapi pemberian sesuatu yang hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan kepada karyawan. Misalnya pemberian penghargaan berupa medali, piagam, piala, bintang penghargaan dan sebagainya.

3. Kombinasi materi dan nonmateri

Alat motivasi ini adalah kedua-duanya, baik materiil maupun non materiil, disamping fasilitas atau bonus yang diterima, karyawan juga memperoleh penghargaan berupa piagam atau medali, dan sebagainya.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Definisi kinerja karyawan

Menurut Prawirosentoso (dalam Sinambella, 2016) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Terdapat hubungan erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja perusahaan.

Colquit (dalam Kasmir, 2016) mengatakan bahwa kinerja individu adalah dasar organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Kasmir (2016) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016) menyatakan jika dalam praktiknya, tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang

diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik secara individu maupun organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan dan keahlian
Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula, dan begitupun sebaliknya.
- b. Pengetahuan
Dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.
- c. Rancangan kerja
Jika suatu perusahaan memiliki rancangan kerja yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- d. Kepribadian
Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan baik.
- e. Motivasi kerja
Jika karyawan memiliki dorongan motivasi yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari orang lain atau perusahaan, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- f. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya kepemimpinan
Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi dan memerintahkan bawahannya.
- h. Budaya organisasi
Kebiasaan-kebiasaan atau Norma-norma yang berlaku didalam perusahaan dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
- i. Kepuasan kerja
Perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan tertentu.
- j. Lingkungan kerja.
Suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja yang dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungandengan rekan kerja.

- k. Loyalitas
Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat bekerja.
- l. Komitmen
Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m. Disiplin kerja
Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.3.3 Indikator kinerja

Menurut Kasmir (2016) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas (mutu)
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. Dalam praktiknya, kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat nilai tertentu.
- b. Kuantitas (jumlah)
Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditetapkan kuantitas yang harus dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi target yang telah ditetapkan.
- c. Waktu (jangka waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit), jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas, ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah diberikan.
- d. Penekanan biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak

melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan sehingga kinerjanya dinilai kurang baik.

e. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah ditetapkan.

f. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

2.3.4 Rumus-rumus yang Dipergunakan Dalam Analisis Data

Rumus-rumus yang dipergunakan dalam analisis data, adalah sebagai berikut:

1. Metode penarikan sampel

Penentuan ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan ketentuan rumus Slovin. Adapun alasan menggunakan rumus Slovin adalah untuk mendapatkan sampel yang representatif dan lebih pasti atau mendekati populasi yang ada. Rumus Slovin seperti yang dikemukakan oleh Umar (2003).

2. Skala likert

Dalam teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dimana daftar pertanyaan jenisnya tertutup dengan pilihan jawaban dengan *Skala Likert* (Sugiyono, 2012).

3. Uji Validitas

Kuisisioner diuji validitasnya untuk mengetahui bagaimana alat ukur (instrument) mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson* (Sugiyono, 2014).

4. Uji Realibilitas
Uji Realibitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* (Pasolong,2016).
5. Analisis korelasi Rank Spearman
Untuk menguji hubungan antara variabel X dan variabel Y digunakan rumus korelasi Karl Pearson.
6. Koefesien Determinasi
Untuk mengetahui berapa persen kontribusi variabel bebas yaitu motivasi kerja (X) terhadap variabel tidak bebas yaitu kinerja karyawan (Y), maka dapat digunakan Koefesien Determinasi (KD).
7. Uji Hipotesis
Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka dapat dilakukan uji hipotesis. Uji t atau uji koefesien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen mempunyai hubungan atau tidak dengan variabel dependen (Duwi Priyatno,2012).

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Ada beberapa penelitian yang dapat dijadikan varacuan dalam penelitian ini karena memiliki beberapa kemiripan terutama dari segi variabel yang diteliti, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2. 1 penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Publikasi
1	Umi Kulsum,(2007)	Motivasi (X)	Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan secara bersama-sama (simultan)	Journal Ekonomi vol.2 no.1 2007

No	Nama Penulis dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Publikasi
	Hubunga Faktor-Faktor Motivasi dengan Kinerja Karyawan PT Pesona Remaja Konstruksi Malang.	<ul style="list-style-type: none"> • Kebutuhan fisiologis • Kebutuhan Keamanan • Kebutuhan sosial • Kebutuhan penghargaan • Kebutuhan aktualisasi diri <p>Kinerja (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan • Keahlian • Minat kerja 		variabel-variabel yang dimasukkan dalam penelitian ini terbukti bahwa mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja karyawan di Pesona Remaja Konstruksi	
2	Senja Wahyu,(2007) Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT Modern Surya Jaya.	<p>Lingkungan Kerja (X1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pembagian kerja • Tanggung jawab kerja • Mekanisme tugas • Berkonsultasi dengan atasan • Hubungan dengan pemimpin 	Analisis Regresi sederhana	1)adanya pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan PT Modern Surya Jaya.(2)lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai nilai koefisien regresi yang paling besar	Jurnal administrasi bisnis,Vol. 6 No. 1 2007

No	Nama Penulis dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Publikasi
		<ul style="list-style-type: none"> • Kerja sama • Kebebasan berpendapat • Atribut organisasi. <p>Kinerja (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas • Kualitas <p>Ketepatan waktu</p>			
3	<p>Bachtiar, (2012)</p> <p>Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan Study pada PT Sinar Jaya Abadi Klaten</p>	<p>Motivasi (X1)</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Physiological need</i> • <i>Safety-need</i> • <i>Social-need</i> • <i>Esteem-need</i> • <i>Selfactualization-need</i> <p>Lingkungan kerja (X2)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suasana kerja • Hubungan dengan non fisik 	Analisis Regresi Berganda	<p>(1) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt Sinar Jaya Abadi</p> <p>(2) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi</p> <p>(3) Ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pt Sinar Jaya Abadi</p>	<p>Jurnal Manajemen Universitas Vol. 1 no. 1 2012</p>

No	Nama Penulis dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Publikasi
		<ul style="list-style-type: none"> • Tersedianya fasilitas kerja • Penerangan/cahaya • Sirkulasi udara • Kebisingan <p>Kinerja (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas • Keandalan • Kualitas • Kehadiran <p>Kemampuan</p>			
4	<p>Febryanti (2011)</p> <p>Hubungan Pemberian Kompensasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Adhi Karya Jakarta</p>	<p>variabel X: (gaji, insentif dan tunjangan)</p> <p>Variabel Y :(kinerja)</p>	<p>Analisis Koefisien korelasi rank spearman</p>	<p>Hasil pengujian koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0.945 atau 94,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependent (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel independent (gaji, insentif dan tunjangan) sebesar 94,5%. Sementara sisanya sebesar 5,5% dijelaskan oleh faktor</p>	<p>Jurnal ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi Muhamddiyah Volume 2 no.1 tahun 2011 edisi 2 hal.20-23.</p>

No	Nama Penulis dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Publikasi
				-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.	
5	Muhammd Rifky Pratama (2017) Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Pt Cakra Buana Indah)	1.Motivasi (X1) 2.Kepuasan kerja (X2) 3.Kinerja (Y)	Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman	Motivasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Pt Cakra Buana Indah	Jurnal ilmiah Manajemen bisnis Universitas Syarif Hidayatulla Ciputat 2018 . Volume 4 no. 3 hal 11-12 Tahun 2018

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Motivasi merupakan salah satu aspek yang penting dalam menentukan perilaku kerjanya. Motivasi juga merupakan bagian dari suatu pengintegrasian, di mana motivasi merupakan fungsi ke-dua dari fungsi pengintegrasian manajemen sumber daya manusia (Mangkunegara, 2011). Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku dan keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah dan motivasi sebagai tujuan yang diinginkan agar bisa mendorong orang berperilaku tertentu. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan kinerja merupakan suatu prestasi yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya melalui suatu proses dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dari suatu proses. Menurut Notoatmodjo (Istijianto,2008). Mengutarakan bahwa terdapat 5 indikator operasional variabel motivasi kerja, yaitu:

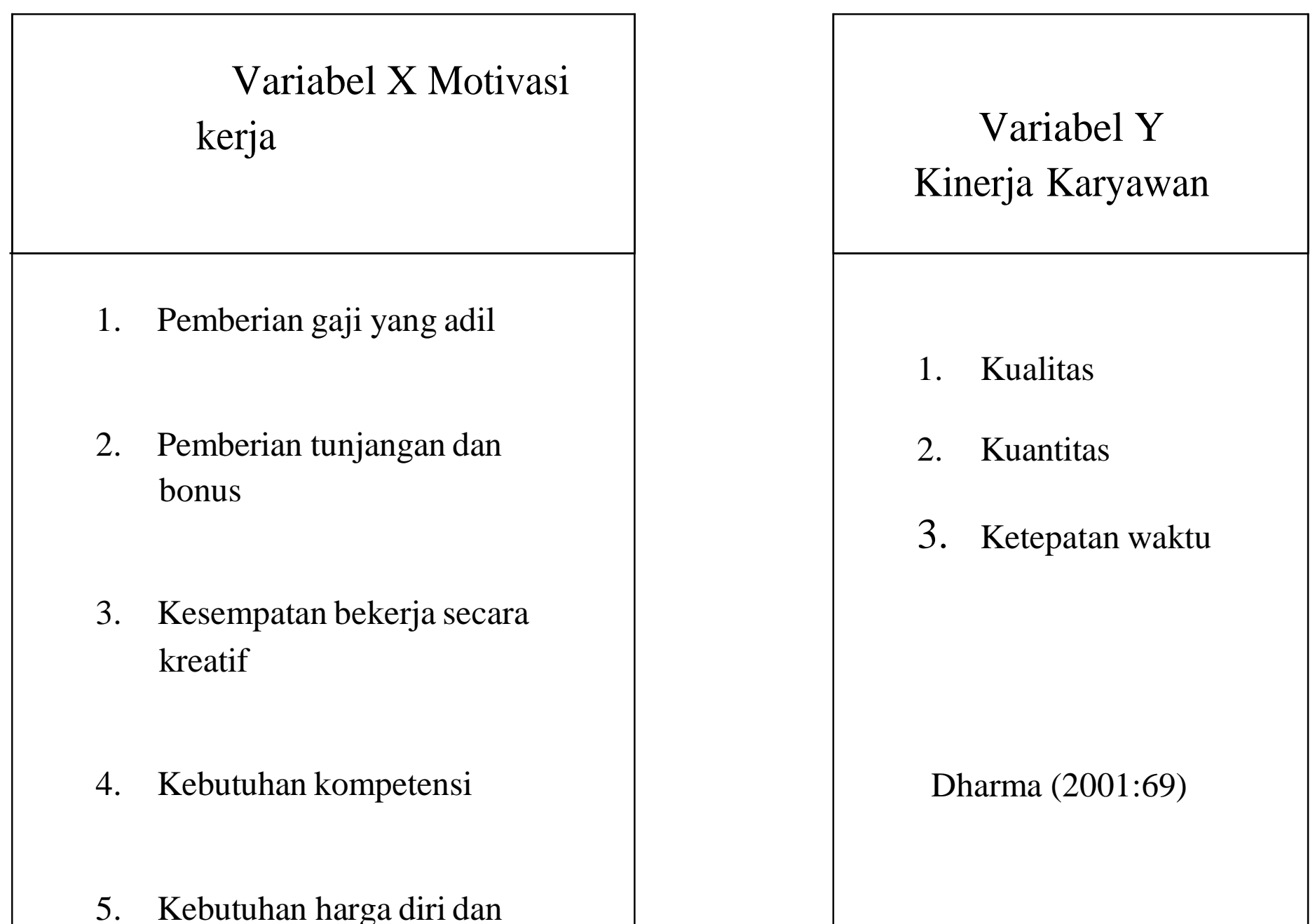
1. Pemberian gaji yang adil
2. Pemberian tunjangan, bonus.
3. Kesempatan bekerja secara kreatif
4. Kebutuhan kompetensi
5. Kebutuhan harga diri dan citra diri

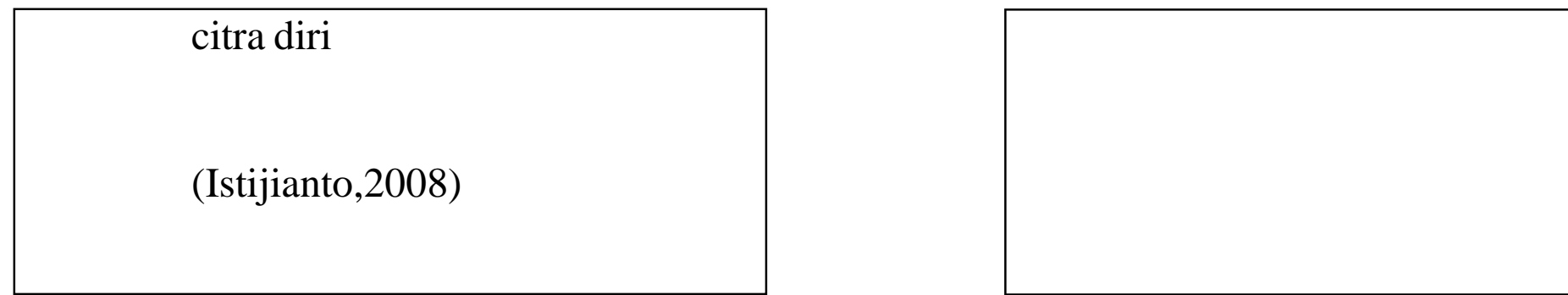
Menurut Dharma (2001:69) unsur-unsur yang dinilai dalam kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu

Menurut Suwanto dan Priansa (2011) menyatakan bahwa: sehubungan dengan motivasi kerja, maka pemberdayaan menjadi isu yang sangat berkaitan, karena pemberdayaan akan mampu memberikan stimulasi bagi karyawan agar termotivasi untuk bekerja. Karyawan yang diberdayakan dengan baik akan memberikan kinerja terbaiknya, selama hal tersebut diiringi dengan kompensasi yang memadai. Pemberdayaan yang tepat akan memberikan kontribusi bagi optimalisasi kinerja perusahaan.

Berdasarkan kajian teori yang dikemukakan diatas, maka dapat disusun paradigma penelitian sebagai berikut:





Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu suatu kesimpulan sementara, tetapi kesimpulan itu belum final, masih harus dibuktikan kebenarannya atau hipotesis adalah suatu jawaban sementara atau dugaan sementara dimana ada kemungkinannya benar dan juga kemungkinannya salah (Pasolong, 2012:84). Adapun hipotesis dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Setia Handa Mandiri Jakarta Selatan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verikatif. Metode penelitian deskriptif ditujukan untuk memperoleh tanggapan responden mengenai variabel-variabel yang diteliti yaitu, Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Setia Handa Mandiri Jakarta Selatan. Metode penelitian verikatif ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Setia Handa Mandiri Jakarta Selatan.

3.2 Obyek, Lokasi Penelitian, dan Unit Analisis

3.2.1 Obyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah motivasi kerja sebagai variabel X atau variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel Y atau variabel terikat dan unit analisis penelitian ini adalah karyawan PT Setia Handa Mandiri Jakarta Selatan.

3.2.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Setia Handa Mandiri, yang berlokasi di Ruko Tanjung Mas Raya, Blok. B1 No.45 Tanjung Barat, Jagakarsa, Jakarta Selatan. Lokasi ini merupakan tempat bekerja karyawan PT Setia Handa Mandiri yang dimintai tanggapannya sebagai responden mengenai motivasi kerja dan kinerjanya dalam bekerja, sehingga lokasi ini dipilih untuk melakukan penelitian agar penelitian berjalan dengan baik dan memudahkan peneliti untuk mendapatkan data dari para responden.

PT Setia Handa Mandiri ini memiliki potensi yang besar dalam melakukan penelitian ini karena hal tersebut peneliti dapat secara langsung melakukan observasi mengenai tanggapan karyawan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Setia Handa Mandiri dan bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Setia Handa Mandiri.

3.2.3 Unit Analisis

Dalam penelitian ini, unit analisis dalam penelitian ini adalah sampel karyawan sebanyak 47 orang diisi setiap individu karyawan pada PT Setia Handa Mandiri Jakarta Selatan.

3.3 Jenis dan Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data

Jenis penelitian ini kuantitatif yaitu mencari hubungan antara duavariabel yaitu motivasi kerja dengan kinerja karyawan, meliputi:

a) Data kualitatif

Menurut Sugiyono (2017) data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Data kualitatif merupakan deskripsi komentar observer terhadap kegiatan pada saat proses pembelajaran berlangsung dan komentar pengamat terhadap rencana pelaksanaan pembelajaran yang dilihat oleh peneliti.

Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi di perusahaan dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan dan HRD PT. Setia Handa Mandiri.

b) Data kuantitatif

Menurut Sugiyono (2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkat (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan diberi bobot.

Data kuantitatif juga digunakan penulis dalam penelitian ini untuk memperoleh hasil survei dari kuisioner yang berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan di uji untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, karena diperoleh langsung oleh peneliti dari unit analisisnya yaitu semua individu atau karyawan pada PT. Setia Handa Mandiri.

1. Data Primer

Data yang diperoleh peneliti langsung dari sumber data pertama dari lokasi penelitian atau objek penelitian. Data pada penelitian ini diperoleh dengan membagikan kuisioner, wawancara, dan observasi secara langsung kepada karyawan PT. Setia Handa Mandiri.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh peneliti dari penyedia data. Dalam hal ini, peneliti memperoleh data sekunder yang bersumber dari referensi buku-buku, internet, dan lain-lain yang relevan dengan topik penelitian sebagai bahan yang diperlukan pada penelitian.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2015), definisi operasionalisasi yang dijelaskan adalah dapat diukur. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, maka variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel independen (X) merupakan variabel bebas dimana keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel ini. Variabel independen dalam penelitian ini adalah : Motivasi kerja
2. Variabel dependen (Y) merupakan variabel yang keberadaannya ini sangat dipengaruhi dan tergantung pada variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah : Kinerja karyawan.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal yaitu skala yang menunjukkan perbedaan kategori satu dengan lainnya. Selanjutnya sebelum dilakukan pengujian dengan regresi berganda, terlebih dahulu menggunakan skala pengukuran yaitu skala likert (1-5). Secara lebih rinci operasionalisasi variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT.Setia HandaMandiri

Varibael	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja	1. Pemberian Gaji Yang Adil	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan memberikan gaji yang sesuai - Gaji yang dibeiakan oleh perusahaan mengikuti aturan pemerintah 	Ordinal
	2. Pemberian Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan memberikan tunjangan kepada semua karyawan - Tunjangan yang diberikan sudah diatur dalam PKB 	Ordinal
	3. Kesempatan Bekerja secara Kreatif	<ul style="list-style-type: none"> - Kesempatan untuk meningkatkan kemampuan diri - Diberikan fasilitas untuk bekerja secara kreatif 	Ordinal
	4. Kebutuhan Harga diri dan Citra Diri	<ul style="list-style-type: none"> - Memberikan reward kepada karyawan - Memberikan apresiasi atas pencapain kinerja 	Ordinal

Varibael	Indikator	Ukuran	Skala
	5. Kebutuhan Kompetensi	<ul style="list-style-type: none"> - Dukungan untuk mengembangkan diri - Memberikan tantangan kepada setiap karyawan 	Ordinal
Kinerja Karyawan	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik - Kualitas yang dihasilkan sesuai dengan ketentuan 	Ordinal
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan - Menghasilkan pekerjaan lebih dari target yang diberikan 	Ordinal
	3. Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu - Mampu menyelesaikan tugas lebih cepat dari waktu yang diberikan 	Ordinal

Sumber data diolah Tahun 2020

Komponen kinerja yang dilakukan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

1. *Quality Orientation* : kecakapan untuk mengerjakan tugas dengan tuntas, dengan mutu hasil yang baik bahkan mampu mneghasilkan tugas di atas standar.

2. *Problem Solving Skills* : kecakapan untuk menganalisis masalah, mengidentifikasi sumber terjadinya masalah.
3. *Planning Skill*: kecakapan untuk menyusun rencana kerja
4. *Teamwork*:kecakapan untuk melakukan koordinasi dan komunikasi dengan berbagai pihak yang terkait.
5. *Self learning capacity*: kecakapan untuk melakukan proses pembelajaraktif-baik secara mandiri ataupun berkelompok.

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik penarikan sampel bertujuan untuk menentukan batasan bagi populasi yang ingin diteliti.

Untuk mengetahui jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan metode Slovin dengan tingkat signifikan 5% atau 0,05 dan selang kepercayaan sebesar 95% diantaranya sebagai berikut:

Rumus Slovin :

Populasi (N) : 54 Karyawan

Kesalahan (e) : 0,05 (5%)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

dimana :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan *error* 5%

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.Setia HandaMandiri yang berjumlah 54 orang. Berdasarkan rumus Slovin tersebut, maka jumlah sampel adalah :

$$n = \frac{54}{1 + (54)(0,05)^2}$$

$$n = \frac{54}{1 + 54 \cdot 0,0025}$$

$$n = 541 + 0,1425$$

$$n = 541,1425$$

$$n = 47 \text{ Orang}$$

dari perhitungan di atas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 47 Orang.

3.5 Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan menyebarkan kuisioner kepada karyawan PT.Setia Handa Mandiri secara acak, sedangkan untuk data sekunder diperoleh langsung dari bagian kepegawaian PT.Setia Handa Mandiri serta literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah-masalah yang diteliti dan referensi buku-buku, internet, dan lain-lainnya sebagai data dukung penelitian ini.

Berdasarkan metode sampling diatas, maka data yang terpilih dikumpulkan melalui metode data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

- a) Wawancara

Wawancara secara langsung antara peneliti dengan karyawan yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada karyawan yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan PT.Setia Handa Mandiri Jakarta Selatan.

- b) Observasi

Observasi yaitu dengan cara mengamati secara langsung lokasi kegiatan yang dilakukan karyawan PT.Setia Handa Mandiri.

- c) Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan yaitu pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak-pihak yang berkenaan dengan masalah yang diteliti. Menyebarkan daftar pertanyaan atau kuesioner yang bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi dalam penelitian ini menggunakan skala

Likert yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan perasaan atau pendapat responden. Skala, menurut Sugikerto (2009:136):

- Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial ini telah diterapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut juga sebagai variabel penelitian.
- Dengan skala *Likert*. Maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dari sangat positif sampai sangat positif.
- Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala *Likert* gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala Likert yang di modifikasi menjadi tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 *Skala Likert*

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

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain dan diolah dengan cara manual menjadi tabel, atau gambar yang dapat memberikan informasi bagi pihak lain.

3.6 Uji Validitas dan uji Realibilitas

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu Kuisisioner. Untuk mengukur validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan total skor variabel.

Teknik yang digunakan adalah teknik korelasi *product momen*. Rumus korelasi *product momen* adalah :

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

keterangan :

r = Koefesien Korelasi antara variabel Motivasi kerja dan Kinerja Karyawan.

x = Skor butir pertayaany =

Total Skor

$\sum x$ = Jumlah Nilai dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah nilai dalam Distribusi yn =

Jumlah sampel yang diuji

Menggunakan 5% ($\alpha = 0,05$) diketahui rhitung \geq rtabel apabila rhitung \leq rtabel maka status koesioer gugur.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010), uji reabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untukdigunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudahbaik.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui adanya konsistensi alat pengumpulan data atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempuyai hasil yang konsisten, mampu menunjukkan keakuratandan kesetabilan dalam menghasilkan suatu pengukura apabila dipakai berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji realibilitas dilakukanuntuk seluruh item pertanyaan menggunakan rumus *cronbach alpha* dengan program SPSS Versi 22. Menurut Umar Hussein (2010) berikut rumus *cronbach alpha*.

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right)$$

keterangan :

r = Nilai Reliabilitas

k = Banyaknya Butir Pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah Varian Butir σ^2 =

Varian Total

menurut Ghazali Imam (2013) suatu kuisisioner dianggap reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhada pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kriteria penilaian terhadap koefesien α -croanbach sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Kriteria Uji Reabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang reliabel

2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup reliabel
3	$A > 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber : Ghazali, Imam (2013)

3.7 Metode Pengolahan/Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, Xrumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2017:232).

3.7.1 Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui dan menganalisis jawaban responden mengenai persepsi kinerja karyawan, maka digunakan metode deskriptif guna mempermudah memahami data. Analisis deskriptif adalah statistik yang berkenaan dengan bagaimana cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data sehingga mudah dipahami.

Tanggapan Total Responden :

$$= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responcen}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2014:104) setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

Menurut Sugiyono (2015) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut

Tabel 3. 4 Interpretasi Hasil

Skala	Kriteria Penilaian
0%-20%	Sangat Tidak Setuju
21%-40%	Tidak Setuju
41%-60%	Ragu-Ragu
61%-80%	Setuju
81%-100%	Sangat Setuju

Sumber : Hasil Pengolahan (2020)

Interpretasi 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 deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent* (X) dan variabel *Dependent* (Y) yang diteliti.

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Menganalisis data dengan menggunakan angka-angka yang didapat dari penentuan skor untuk mempermudah perhitungan ke dua variabel tersebut.

Analisis data merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dari hasil kegiatan penelitian tersebut yang bermakna dan teruji, maka diperlukan cara-cara tertentu dalam menganalisisnya.

1. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Menurut Siregar (2013, 250) analisis koefisien korelasi adalah bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau arah hubungan diantara dua variabel atau lebih, dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas dan variabel terikat.

Menurut Suregar (2013, 251) koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah kedua variabel. Nilai kekuatan hubungan koefisien korelasi berada diantara 1-2. Sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negative (-).

Kegunaannya untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan menggunakan rumus koefisien korelasi *pearson productmoment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - \sum X(Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Siregar 2013:251)

Dimana :

- r_{xy} = Koefisien korelasi
- $\sum X$ = Motivasi kerja
- $\sum Y$ = Kinerja Karyawan
- n = Jumlah data sampel

korelasi dilambangkan (r) apabila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna ; $r = 0$ artinya tidak ada korelasi ; dan $r = 1$ berarti korelasinyasangat kuat. Untuk mengetahui tingkat hubungan kedua variabel tersebut dapat melihat tabel berikut:

Tabel 3. 5 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,1099	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,4 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	

	Kuat
0,80 – 0,100	Sangat Kuat

3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi adalah digunakan untuk melihat kontribusi antarvariabel X terhadap Y. Rumus yang digunakan untuk menghitung koefisien determinasi yaitu :

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

(Sugiyono, 2012:348)

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi (Koefisien variabel X atau independen terhadap dependen variabel Y)

r = Koefisien Korelasi (menunjukkan tingkat keeratan hubungan tingkat motivasi dengan kinerja).

3.8.4 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa besar hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t_h = \frac{r}{\sqrt{1-r^2}} \times \sqrt{n-2}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

r² = Koefisien Determinasi

t_h = thitung

n = Jumlah sampel

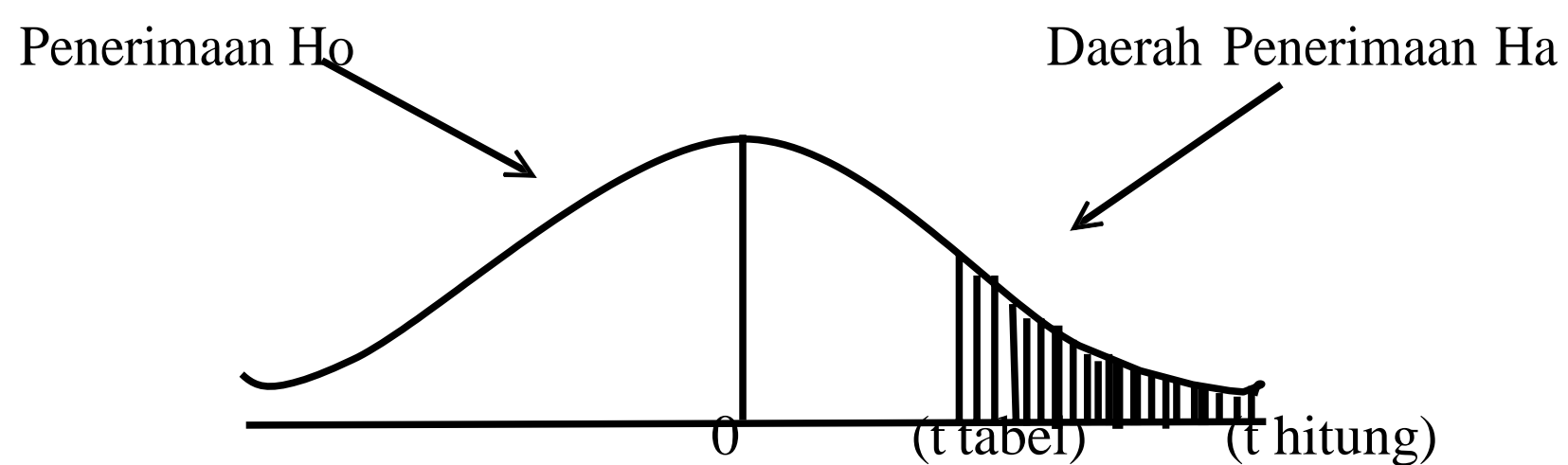
Hipotesis Statistik dirumuskan sebagai berikut :

- a. $H_0 : T < 0$, Tidak ada hubungan nyata dan positif antara motivasi terjadinya kinerja karyawan.
- b. $H_1 : T > 0$, Ada hubungan yang nyata dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Hasil yang didapatkan dari perhitungan uji hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka terima H_0 dan tolak H_1 , artinya motivasi kerja dengan kinerja karyawan tidak ada hubungan.
- b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka tolak H_0 dan terima H_1 , artinya motivasi kerja berhubungan nyata dengan kinerja karyawan.

Adapun gambar penerimaan atau penolakan sebagai berikut : Daerah



Gambar 3. 1 Kurva Hipotesis Korelasi)

(Sumber :Sugiyono (2013:220)

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singat PT Setia Handa Mandiri

PT. Setia Handa Mandiri (SHM) merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi bangunan dan renovasi pembangunan infrastruktur, senantiasa memberikan yang terbaik dalam setiap pembangunan proyek sehingga dapat dipercaya menjadi bagian dari

real estate

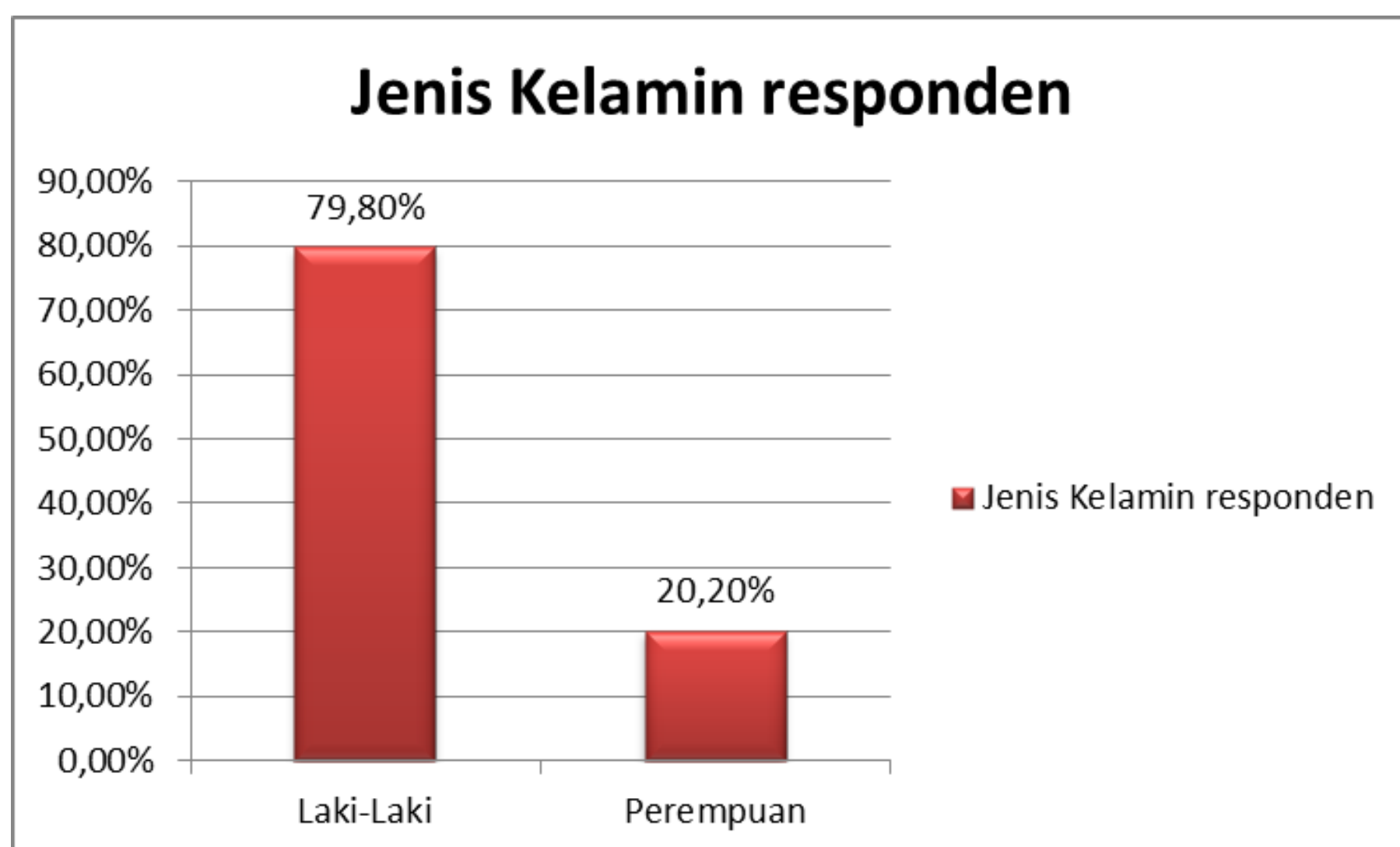
EPC (*engineering, procurement & construction*) PT Setia Handa Abadi beralamat di Rukan Tanjung Mas Raya Blok B1 No. 45 Rt. 002/001- Jl. Raya Lenteng Agung- Kel. Tanjung Barat- Kec. Jagakarsa.

4.1.2 Profil Responden PT Setia Handa Mandiri

Berikut merupakan karakteristik responden apabila dilihat dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia responden dan masa kerja responden, penulis sajikan pada tabel di bawah ini:

1. Jenis kelamin responden

Berikut merupakan gambaran 47 orang responden pada penelitian ini:



Gambar 4. 1 Jenis Kelamin Responden

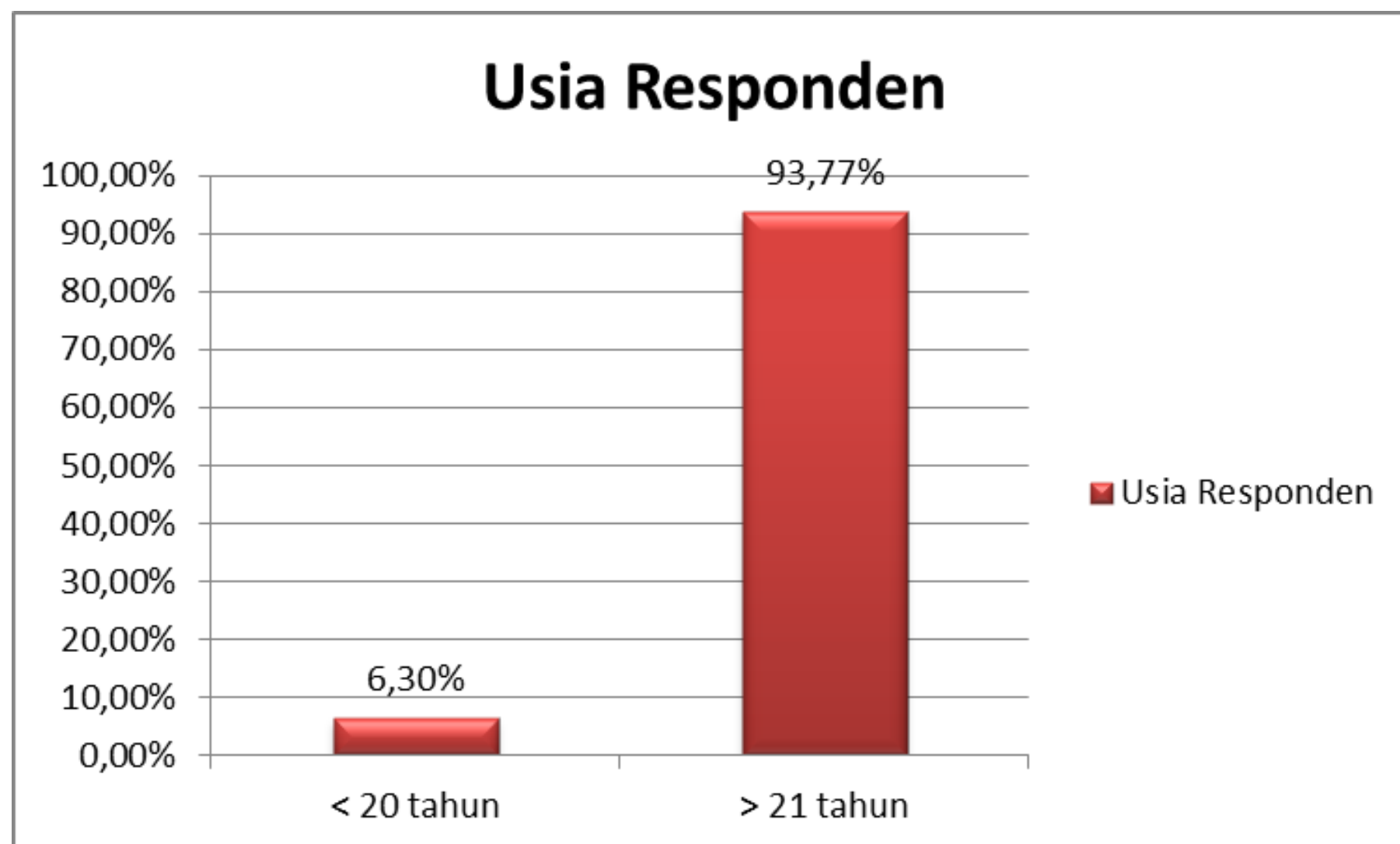
Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa responden dengan persentase 79,80% merupakan responden yang berjenis kelamin laki-laki dan

responden dengan persentase sebesar 20,20% adalah responden perempuan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dari pada responden perempuan.

2. Usia Responden

Dilihat dari usia responden, berikut gambaran dari 47 responden:



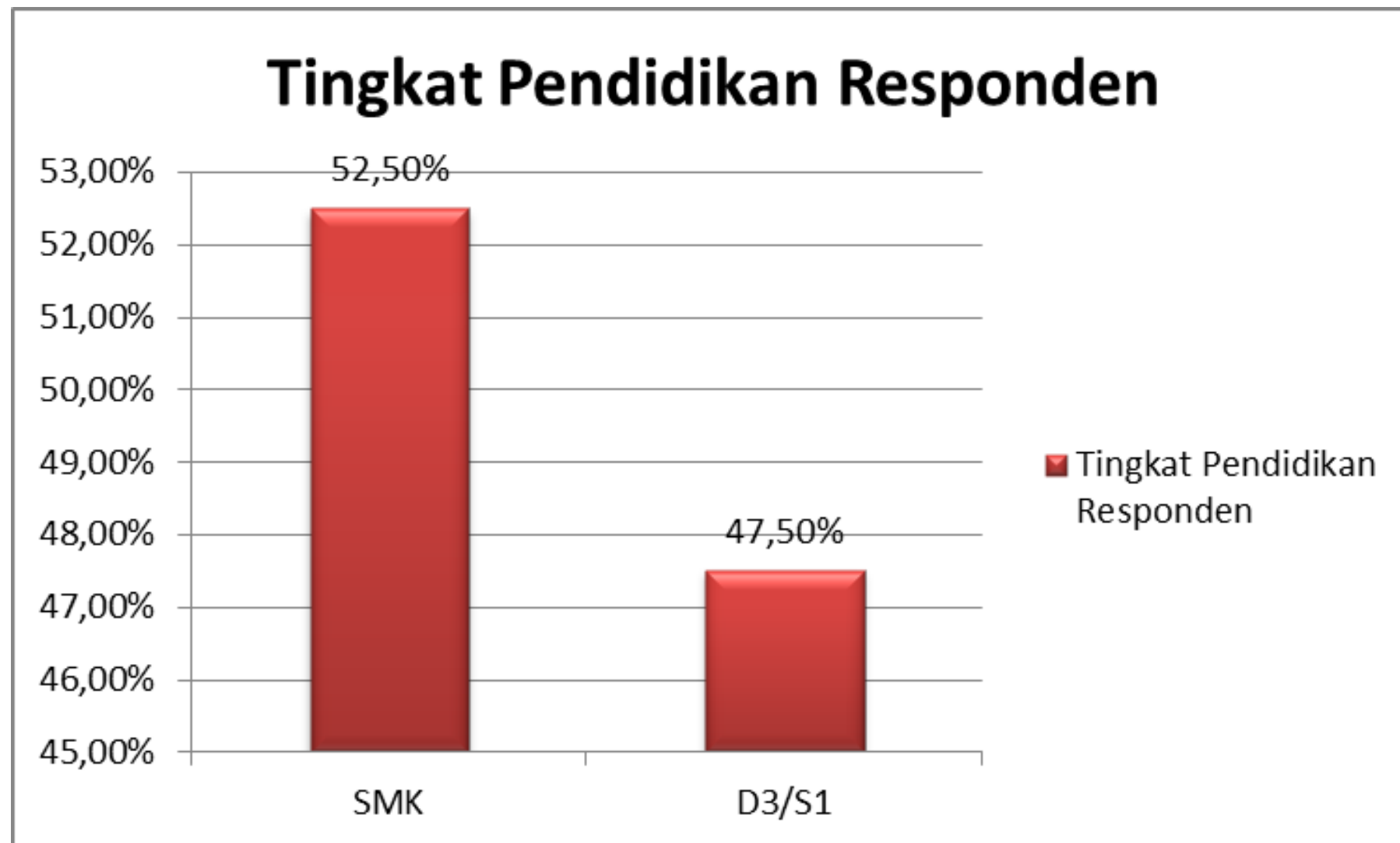
Gambar 4. 2 Usia Responden

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan gambar usia responden menunjukkan bahwa responden yang berusia < 20 tahun dengan persentase sebesar 6,30% atau sekitar 3 orang, sedangkan responden yang berusia antara > 21 tahun mencapai 93,77% dengan jumlah 44 orang karyawan. Dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh karyawan yang berusia > 21 tahun.

3. Tingkat Pendidikan

Dilihat dari karakteristik tingkat pendidikan, berikut gambaran dari 47 responden pada penelitian ini:



Gambar 4. 3 Tingkat Pendidikan Responden

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan gambar yang menunjukkan tingkat pendidikan responden dapat dilihat bahwa responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan SMK dan D3 dan S1. Jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan SMK dengan persentase sebesar 52,50% dan jumlah responden yang memiliki tingkat pendidikan 47,50% adalah responden dengan tingkat pendidikan D3/S1 dapat disimpulkan bahwa responden didominasi oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan D3/S1.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut merupakan hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan disajikan pada tabel di bawah ini:

1. Uji Validitas Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Berikut akan digambarkan hasil uji validitas pengujian dua arah (*1-tailed*) pada tingkat signifikansi 0,05 diperoleh nilai $Df=30-2= 28$ dengan nilai $r_{tabel} = 0,3061$ dengan ketentuan sebagai berikut:

Kriteria keputusan uji validitas menurut Sugiyono (2016) adalah sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} \geq 0,30$, maka item-item pernyataan dari kuesioner dinyatakan valid

- Jika $r_{hitung} \leq 0,30$, maka item-item pernyataan dari kuesioner dinyatakan tidak valid

Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Variabel/ Ukuran	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X)				
1	Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan yang sesuai dengan aturan perusahaan	0,745	0,3061	Valid
2	Gaji yang diberikan kepada karyawan mengikuti aturan yang ditetapkan oleh pemerintah	0,605	0,3061	Valid
3	Perusahaan memberikan tunjangan kepada semua karyawan	0,780	0,3061	Valid
4	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan sudah diatur dalam PKB (perjanjian kerja bersama)	0,833	0,3061	Valid
5	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan untuk dapat meningkatkan diri	0,899	0,3061	Valid
6	Perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawan untuk dapat bekerja secara kreatif dan inovatif	0,869	0,3061	Valid
7	Perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang mendapatkan pencapaian dalam bekerja	0,861	0,3061	Valid
8	Perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja yang bagus	0,723	0,3061	Valid
9	Perusahaan memberikan dukungan kepada semua karyawan untuk mengembangkan diri	0,606	0,3061	Valid
10	Perusahaan memberikan tantangan dalam bekerja kepada setiap karyawan untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki	0,646	0,3061	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				
1	Kewajiban karyawan kepada perusahaan memberikan hasil pekerjaan dengan kualitas	0,871	0,3061	Valid

No	Variabel/ Ukuran	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	yang baik			
2	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku	0,927	0,3061	Valid
3	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan	0,936	0,3061	Valid
4	Karyawan mampu menghasilkan pekerjaan melebihi target yang sudah ditentukan oleh perusahaan	0,897	0,3061	Valid
5	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya	0,480	0,3061	Valid
6	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan	0,477	0,3061	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel uji validitas pada variabel motivasi dan kinerja karyawan menunjukkan semua instrument yang ada pada ke dua variabel tersebut memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dapat disimpulkan bahwa semua instrument yang ada pada variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid dengan kriteria $r_{hitung} > 0,3061$.

2. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas pada variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X)	0,915	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0,855	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ nilai *Cronbach's Alpha* motivasi kerja sebesar 0,915 dan nilai *Cronbach's Alpha* kinerja karyawan sebesar 0,855 yang artinya menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan reliable dengan ketentuan *Cronbach's Alpha* $> 0,6$

4.2.2 Memotivasi Karyawan Pada PT Setia Handa Mandiri

Motivasi merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang dan motivasi merupakan hal yang timbul karena faktor-faktor yang ada di dalam atau dari luar diri seseorang. Hal tersebut ada karena adanya dorongan, inisiatif atau keinginan.

Berikut beberapa teknik memotivasi karyawan pada PT Handa Setia Mandiri

1. Teknik pemenuhan kebutuhan

Pemenuhan kebutuhan merupakan dasar bagi perilaku kerja, motivasi kerja akan timbul apabila kebutuhan dipenuhi seperti dikemukakan oleh Maslow tentang Hierarki Kebutuhan individu yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perumahan dan seksual, kebutuhan tersebut adalah kebutuhan yang paling mendasar bagi manusia. Pada perusahaan kebutuhan yang harus dipenuhi yaitu dengan memberikan gaji atau upah kepada karyawan yang bekerja dengan ketentuan yang berlaku seperti gaji yang diberikan di akhir bulan oleh karyawan pada PT Setia Handa Mandiri.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan diri dari ancaman lingkungan kerja . rasa aman yang diberikan oleh PT Setia Handa Mandiri yaitu dengan memberikan tunjangan kesehatan, asuransi dan dana pensiun.
- c. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan yang menunjukkan bahwa seseorang diterima di dalam suatu lingkungan dan saling menghargai. Kondisi dalam PT Setia Handa Mandiri menunjukkan bahwa adanya interaksi antara karyawan dengan karyawan ataupun interaksi antara karyawan dengan atasan.
- d. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan yang menunjukkan bahwa seseorang ingin dihargai atas segala usaha yang dilakukan seperti pada saat karyawan PT Setia Handa Mandiri mendapatkan dan mampu memberikan performa yang bagus di dalam bekerja dan perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan tersebut.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi dalam PT Setia Handa Mandiri perusahaan menyediakan program pelatihan untuk semua karyawan yang bekerja baik itu pelatihan yang secara langsung berhubungan dengan pekerjaannya atau tidak.

Berikut merupakan hal yang dilakukan oleh PT Setia Handa Mandiri untuk mengatasi turunya motivasi karyawan dalam bekerja yaitu:

- a. Melakukan pendekatan Kauratif, yaitu pendekatan mengatasi melihat apakah masalah yang menimbulkan pengaruh pada motivasi penting atau tidak dalam pekerjaan .
- b. Pendekatan Antisipatif, yaitu pendekatan dengan menekankan bahwa akaryawna bekerja dengan sebaik-baiknya dan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan .

4.2.3 Tingkat Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Setia Handa Mandiri

Berikut merupakan hasil pengolahan data dari penyebaran kuesioner mengenai tingkat motivasi karyawan pada PT Setia Handa Mandiri untuk mengetahui tingkat motivasi dengan melibatkan 47 orang responden maka penulis mengolah data yang disajikan pada tabel di bawah ini:

1. Indikator Pemberian Gaji Yang Adil

- a) Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan yang sesuai dengan aturan perusahaan

Tabel 4. 4 Jawaban responden mengenai perusahaan memberikan gaji kepada karyawan yang sesuai dengan aturan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	8	17,0	24
Setuju	4	16	34,0	64
Sangat Setuju	5	23	48,9	115
Jumlah		47	100	203

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang, responden yang

menjawab setuju sebanyak 16 orang, dan responden yang menjawab sangatsetuju sebanyak 23 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 203 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \cdot 100\% \\ &= \frac{203}{5 \cdot 47} \cdot 100\% = 86,38\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 86,38%, dapat disimpulkan bahwa responden menjawab setuju mengenai mengenai perusahaan memberikan gaji kepada karyawan yang sesuai dengan aturan perusahaan

- b) Gaji yang diberikan kepada karyawan mengikuti aturan yang ditetapkan oleh pemerintah

Tabel 4. 5 Jawaban responden mengenai gaji yang diberikan kepada karyawan mengikuti aturan yang ditetapkan oleh pemerintah

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	8	17,0	24
Setuju	4	18	38,3	72
Sangat Setuju	5	21	44,7	105
Jumlah		47	100	201

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 201 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{201}{5 \cdot 47} \cdot 100\% = 85,53\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 85,53%, dapat disimpulkan bahwa responden menjawab setuju mengenai mengenai gaji yang diberikan kepada karyawan mengikuti aturan yang ditetapkan oleh pemerintah.

2. Indikator Pemberian Tunjangan

- a) Perusahaan memberikan tunjangan kepada semua karyawan

Tabel 4. 6 Jawaban responden mengenai perusahaan memberikan tunjangan kepada semua karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	10	21,3	30
Setuju	4	13	27,7	52
Sangat Setuju	5	24	51,1	120
Jumlah		47	100	202

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil responden yang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang, responden yang menjawab 13 setuju sebanyak orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 202 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \cdot 100\% \\ &= \frac{202}{5 \cdot 47} \cdot 100\% = 85,95\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 85.95%, dapat disimpulkan bahwa responden menjawab setuju mengenai perusahaan memberikan tunjangan kepada semua karyawan.

- b) Tunjangan yang diberikan kepada karyawan sudah diatur dalam PKB (perjanjian kerja bersama)

Tabel 4. 7 Jawaban responden tunjangan yang diberikan kepada karyawan sudah diatur dalam PKB (perjanjian kerja bersama)

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	9	19,1	27
Setuju	4	17	36,2	68
Sangat Setuju	5	21	44,7	105
Jumlah		47	100	200

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang, dan responden yang menjawab sangatsetuju sebanyak 21 orang. Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 200 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{200}{5 \cdot 47} \cdot 100\% = 85,10\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 85,10%, dapat disimpulkan bahwa responden menjawab setuju mengenai tunjangan yang diberikan kepada karyawan sudah diatur dalam PKB (perjanjian kerja bersama).

3. Indikator Kesempatan Bekerja Kreatif

- a) Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan untuk dapat meningkatkan diri

Tabel 4. 8 Jawaban responden perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan untuk dapat meningkatkan diri

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	9	19,1	27
Setuju	4	15	31,9	60
Sangat Setuju	5	23	48,9	115
Jumlah		47	100	202

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 202 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \cdot 100\% \\ &= \frac{202}{5 \cdot 47} \cdot 100\% = 85,95\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 85,95%, dapat disimpulkan bahwa responden menjawab setuju mengenai perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan untuk dapat meningkatkan diri.

- b) Perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawan untuk dapat bekerja secara kreatif dan inovatif

Tabel 4. 9 Jawaban responden perusahaan memberikan fasilitas kepadakaryawan untuk dapat bekerja secara kreatif dan inovatif

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	8	17,0	24
Setuju	4	20	42,6	80
Sangat Setuju	5	19	40,4	95
Jumlah		47	100	199

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 199 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{199}{5 \cdot 47} \cdot 100\% = 84,68\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 84,68%, dapat disimpulkan bahwa responden menjawab setuju mengenai perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawan untuk dapat bekerja secara kreatif dan inovatif.

4. Indikator Kebutuhan Harga Diri dan Citra Diri
- a) Perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan yang mendapatkan pencapaian dalam bekerja

Tabel 4. 10 Jawaban responden perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan yang mendapatkan pencapaian dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	13	27,7	39
Setuju	4	15	31,9	60
Sangat Setuju	5	19	40,4	95
Jumlah		47	100	194

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 194 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{194}{5 \cdot 47} \cdot 100\% = 82,55\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 82,55%, dapat disimpulkan bahwa responden menjawab setuju mengenai perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang mendapatkan pencapaian dalam bekerja

- b) Perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja yang bagus

Tabel 4. 11 Jawaban responden perusahaan memberikan apresiasi kepadakaryawan yang mendapatkan penilaian kinerja yang bagus

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	10	21,3	30
Setuju	4	22	46,8	88
Sangat Setuju	5	15	31,9	75
Jumlah		47	100	193

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 193 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{193}{5 \cdot 47} \cdot 100\% = 82,12\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 82,12%, dapat disimpulkan bahwa responden menjawab setuju mengenai memberikan apresiasi kepada karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja yang bagus.

5. Indikator Kebutuhan Kompetensi

- a) Perusahaan memberikan dukungan kepada semua karyawan untuk mengembangkan diri

Tabel 4. 12 Jawaban responden perusahaan memberikan dukungan kepada semua karyawan untuk mengembangkan diri

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	3	6,4	6
Kurang Setuju	3	14	29,8	42
Setuju	4	18	38,3	72
Sangat Setuju	5	12	25,5	60
Jumlah		47	100	180

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 180 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{180}{5 \cdot 47} \cdot 100\% = 76,59\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 76,59%, dapat disimpulkan bahwa responden menjawab setuju mengenai perusahaan memberikan dukungan kepada semua karyawan untuk mengembangkan diri.

- b) Perusahaan memberikan tantangan dalam bekerja kepada setiap karyawan untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki

Tabel 4. 13 Jawaban responden mengenai perusahaan memberikan tantangan dalam bekerja kepada setiap karyawan untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	13	27,7	39
Setuju	4	21	44,7	84
Sangat Setuju	5	13	27,7	65
Jumlah		47	100	188

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 188 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{188}{5 \cdot 47} \cdot 100\% = 80\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 80%, dapat disimpulkan bahwa responden menjawab setuju mengenai mengenai perusahaan memberikan tantangan dalam bekerja kepada setiap karyawan untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki.

Tabel 4. 14 Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator/Ukuran	Total Jawaban Responden (%)	Rata-Rata/Indikator (%)
Pemberian Gaji Yang Adil			
1	Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan yang sesuai dengan aturan perusahaan	86,38	85,95
2	Gaji yang diberikan kepada karyawan mengikuti aturan yang ditetapkan oleh pemerintah	85,53	
Pemberian Tunjangan			
3	Perusahaan memberikan tunjangan kepada semua karyawan	85,95	85,52
4	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan sudah diatur dalam PKB (perjanjian kerja bersama)	85,10	
Kesempatan Bekerja Secara Kreatif			
5	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan untuk dapat meningkatkan diri	85,95	85,31
6	Perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawan untuk dapat bekerja secara kreatif dan inovatif	84,68	
Kebutuhan Harga Diri Dan Citra Diri			
7	Perusahaan memberikan <i>reward</i> kepada karyawan yang mendapatkan pencapaian dalam bekerja	82,55	82,33
8	Perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja yang bagus	82,12	
Kebutuhan Kompetensi			
9	Perusahaan memberikan dukungan kepada semua karyawan untuk mengembangkan diri	76,59	

10	Perusahaan memberikan tantangan dalam bekerja kepada setiap karyawan untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki	80	78,29
Rata-Rata		83,48	
Nilai Tertinggi		86,38	
Nilai Terendah		76,59	

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel tingkat motivasi karyawan yaitu sebesar 83,48%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (68%- 83%) sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel motivasi kerja. Tanggapan responden paling besar nilainya berada pada indikator pemberian gaji yang adil yaitu 85,95%. Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden paling terkecil adalah indikator kebutuhan kompetensi yaitu 78,29%. Sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-1 yaitu perusahaan memberikan gaji kepada karyawan yang sesuai dengan aturan perusahaan sebesar 86,38% sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-9 pernyataan perusahaan memberikan tantangan dalam bekerja kepada setiap karyawan untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki dengan persentase 76,59%.

4.2.4 Proses Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Setia Handa Mandiri

Penilaian dilakukan dengan pemeringkatan dalam 5 (lima) skala pemeringkatan atau (*rating scale*), yang masing-masing dapat menggambarkan kondisi kinerja dari kategori, unsur, dan kriteria yang dinilai. Sebagai pedoman penilaian dapat diberikan gambaran sebagai berikut :

Skala Penilaian Kinerja:

1. 90-100 dengan: sepenuhnya menggambarkan kondisi nyata dari target penilai, dan disertai dengan bukti-bukti fisik maupun non fisik.
2. 80-90 : sebagian besar menggambarkan kondisi nyata dari target penilaian dan disertai dengan bukti-bukti fisik maupun non fisik.
3. 70-80 : Sebagian menggambarkan kondisi nyata dari sasaran penilai dan disertai adanya bukti-bukti fisik maupun non fisik.
4. 60-70 : cukup menggambarkan kondisi nyata dari sasaran penilaian dan disertai adanya bukti-bukti fisik maupun non fisik.

5. > 60 : cukup menggambarkan kondisi nyata dari sasaran penilaian dan disertai adanya bukti fisik maupun non fisik.

Penilaian dilakukan oleh atasan langsung pada departemen masing-masing dan disetujui oleh general manager pada PT Setia Handa Mandiri. Waktu penilaian yaitu dalam kurun waktu satu tahun dilakukan dua kali penilaian kinerja dengan periode enam bulan sekali. Hasil dari penilaian kinerja tersebut dapat memberikan gambaran mengenai tingkat kinerja karyawan mengalami kenaikan atau penurunan. Apabila mengalami penurunan maka pihak manajemen akan memanggil karyawan tersebut untuk menggali informasi mengenai menurunnya nilai kinerja yang diperoleh dengan melakukan wawancara mendalam mengenai pekerjaan yang dilakukan di dalam lingkungan perusahaan. Bagi karyawan yang mendapatkan nilai yang mengalami peningkatan tentu saja perusahaan akan memberikan reward baik secara materi ataupun non materi dengan tujuan untuk membantu karyawan tersebut mempertahankan nilai kinerjanya dan dapat meningkatkannya.

Berikut merupakan hasil penilaian kinerja karyawan pada PT Setia Handa Mandiri tahun 2019, tabel disajikan di bawah ini:

Tabel 4. 1 Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2019

No	Daftar Karyawan	Nilai Kinerja
1	Karyawan 1	75
2	Karyawan 2	87
3	Karyawan 3	77
4	Karyawan 4	89
5	Karyawan 5	80
6	Karyawan 6	88
7	Karyawan 7	70
8	Karyawan 8	76
9	Karyawan 9	80
10	Karyawan 10	69
11	Karyawan 11	89

No	Daftar Karyawan	Nilai Kinerja
12	Karyawan 12	76
13	Karyawan 13	77
14	Karyawan 14	80
15	Karyawan 15	80
16	Karyawan 16	80
17	Karyawan 17	80
18	Karyawan 18	85
19	Karyawan 19	95
20	Karyawan 20	87
21	Karyawan 21	76
22	Karyawan 22	77
23	Karyawan 23	75
24	Karyawan 24	75
25	Karyawan 25	75
26	Karyawan 26	75
27	Karyawan 27	88
28	Karyawan 28	90
29	Karyawan 29	93
30	Karyawan 30	86
31	Karyawan 31	88
32	Karyawan 32	94
33	Karyawan 33	86
34	Karyawan 34	77
35	Karyawan 35	77
36	Karyawan 36	86
37	Karyawan 37	86
38	Karyawan 38	92

No	Daftar Karyawan	Nilai Kinerja
39	Karyawan 39	72
40	Karyawan 40	84
41	Karyawan 41	84
42	Karyawan 42	91
43	Karyawan 43	93
44	Karyawan 44	88
45	Karyawan 45	86
46	Karyawan 46	92
47	Karyawan 47	77

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel penilaian kinerja di atas menunjukkan nilai kinerja karyawan pada PT Setia Handa Handa Mandiri, penilain tersebut dilakukan dalam kurun waktu enam bulan sekali atau setahun dua kali terhitung pada bulan february-Juli dan Agustus – Februari. Penilaian dilakukan oleh atasan langsung dan disetujui oleh pimpinan pada PT Setia Handa Mandiri. Skor penilaian mengacu pada standar yang diberlakukan oleh perusahaan dengan memenuhi aspek aspek penilaian kinerja karyawan.

4.3.5 Tingkat Kinerja Karyawan Pada PT Setia Handa Mandiri

Berikut merupakan hasil pengolahan data dari penyebaran kuesioner mengenai tingkat kinerja karyawan pada PT Setia Handa Mandiri untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan maka kuesioner yang telah disebar kepada 47 orang responden diolah, maka hasil pengolahan data disajikan pada tabel di bawah ini:

1. Indikator Kualitas

- a) Kewajiban karyawan kepada perusahaan memberikan hasil pekerjaan dengan kualitas yang baik

Tabel 4. 15 Jawaban responden mengenai kewajiban karyawan kepada perusahaan memberikan hasil pekerjaan dengan kualitas yang baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2,1	2
Kurang Setuju	3	9	19,1	27
Setuju	4	15	31,9	60

Sangat Setuju	5	22	46,8	110
Jumlah		47	100	199

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 199 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{199}{5 \cdot 47} \cdot 100\% = 84,68\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 84,68%, dapat disimpulkan bahwa responden menjawab setuju mengenai mengenai kewajiban karyawan kepada perusahaan memberikan hasil pekerjaan dengan kualitas yang baik.

- b) Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Tabel 4. 16 Jawaban responden mengenai kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2,1	2
Kurang Setuju	3	8	17,0	24
Setuju	4	17	36,2	68
Sangat Setuju	5	21	44,7	105
Jumlah		47	100	199

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 199 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{199}{5 \cdot 47} \cdot 100\% = 84,68\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 84,68%, dapat disimpulkan bahwa responden menjawab setuju mengenai kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Indikator Kuantitas

- a) Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan

Tabel 4. 17 Jawaban responden mengenai jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2,1	2
Kurang Setuju	3	11	23,4	33
Setuju	4	14	29,8	56
Sangat Setuju	5	21	44,7	105
Jumlah		47	100	196

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 11 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 196 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \cdot 100\% \\ &= \frac{196}{5 \cdot 47} \cdot 100\% = 83,40\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 83.40%, dapat disimpulkan bahwa responden menjawab setuju mengenai jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

- b) Karyawan mampu menghasilkan pekerjaan melebihi target yang sudah ditentukan oleh perusahaan

Tabel 4. 18 Jawaban responden mengenai karyawan mampu menghasilkan pekerjaan melebihi target yang sudah ditentukan oleh perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2,1	1
Kurang Setuju	3	13	27,7	39
Setuju	4	13	27,7	52
Sangat Setuju	5	20	42,6	100
Jumlah		47	100	190

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 190 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{190}{5 \cdot 47} \cdot 100\% = 80,85\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 80,85%, dapat disimpulkan bahwa responden menjawab setuju mengenai mengenai karyawan mampu menghasilkan pekerjaan melebihi target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

3. Indikator Ketepatan Waktu

a) Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya

Tabel 4. 19 Jawaban responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	15	31,9	45
Setuju	4	17	36,2	68
Sangat Setuju	5	15	31,9	75
Jumlah		47	100	188

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 188 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \cdot 100\% \\ &= \frac{188}{5 \cdot 47} \cdot 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 80%, dapat disimpulkan bahwa responden menjawab setuju mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

- b) Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan

Tabel 4. 20 Jawab responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	3	6,4	6
Kurang Setuju	3	17	36,2	51
Setuju	4	14	29,8	56
Sangat Setuju	5	13	27,7	65
Jumlah		47	100	178

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Dapat dilihat dari tabel mengenai hasil jawaban responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak orang, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak orang, responden yang menjawab setuju sebanyak orang, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak orang.

Total jawaban responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 178 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{178}{5 \cdot 47} \cdot 100\% = 75,74\%$$

Hasil perhitungan tanggapan total responden menunjukkan, hasil jawaban sebesar 75,74%, dapat disimpulkan bahwa responden menjawab setuju mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan.

Tabel 4. 21 Rekapitulasi dan Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator /Ukuran	Total Jawaban Responden (%)	Rata-Rata/Indikator (%)
Kualitas			
1	Kewajiban karyawan kepada perusahaan memberikan hasil pekerjaan dengan kualitas yang baik	84,68	84,68
2	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku	84,68	
Kuantitas			
3	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan	83,4	82,12
4	Karyawan mampu menghasilkan pekerjaan melebihi target yang sudah ditentukan oleh perusahaan	80,85	
Ketepatan Waktu			
5	Karyawan mampu menyelesaikan tugastepat pada waktunya	80	77,87
6	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaanlebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan	75,74	
Rata-Rata		81,55	
Nilai Tertinggi		84,68	
Nilai Terendah		75,74	

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel tingkat kinerja karyawan yaitu sebesar 81,55%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (68%- 83%) sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat tingkat

kinerja karyawan berada pada kategori tinggi . Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel motivasi kerja Tanggapan responden paling besar nilainya yaitu indikator kualitas yaitu 84,68%. Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden paling terkecil adalah indikator ketepatan waktu yaitu 77,87%. Sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-1 dan ke-2 dengan pernyataan masing-masing kewajiban karyawan kepada perusahaan memberikan hasil pekerjaan dengan kualitas yang baik dan sub inidkator ke-2 mengenai kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-9 mengenai pernyataan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan 76,74%.

4.2.4 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karryawan Pada PT Setia Handa Manidiri

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel tingkat motivasi dengan kinerja karyawn maka dilakukan analisis korelasi rank spearman antara ke dua varaibel penelitian dan dilakukan uji hipotesis korelasi untuk mengetahui arah hubungan antara varaibel motivasi kerja dengan kinerja karyawan, berikut merupakan hasil perhitungannya:

1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Tabel 4. 22 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Correlations			Motivasi Kerja	KINERJA KARYAWAN
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,342
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	47	47
KINERJA KARYAWAN		Correlation Coefficient	,342	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	47	47

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Tabel 4. 23 Pedoman interpretasi koefisien korelasi rank spearman

Intervasl Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0, 399 (0,342)	Rendah

0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan dengan menggunakan koefisien koerlasi *rank spearman* diperoleh nilai $r = 0,342$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara varibel motivasi dengan kinerja karyawan dengan tingkat hubungan berada pada kategori rendah.

2. Analisis Determinasi

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

$$KD = 0.342^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.116964 \times 100\%$$

$$KD = 11,69\%$$

Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh nilai $KD = 11,69\%$, yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen yaitu motivasi kerja sebesar 11,69% dan sisanya 88,30% diberikan oleh faktor lain di luar varibel motivasi kerja.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

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

a) Mencari nilai t_{tabel}

Mencari t_{tabel} dilakukan dengan signifikan 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df) $n-2$ atau $47-2 = 45$. Hasil yang diperoleh adalah 1.68023.

b) Mencari t_{hitung}

Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut:

Untuk mencari berapa nilai t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut: $t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

$$t = \frac{0.34247 \sqrt{47-2}}{\sqrt{1-0.342^2}}$$

$$t = \frac{0.342450.883036}{\sqrt{1-0.342^2}}$$

$$t = \frac{0.34250.96054974}{\sqrt{1-0.342^2}}$$

$$t = 0.342 \times 7.138665824$$

$$t = 2.44$$

c) Menentukan hipotesis statistik

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

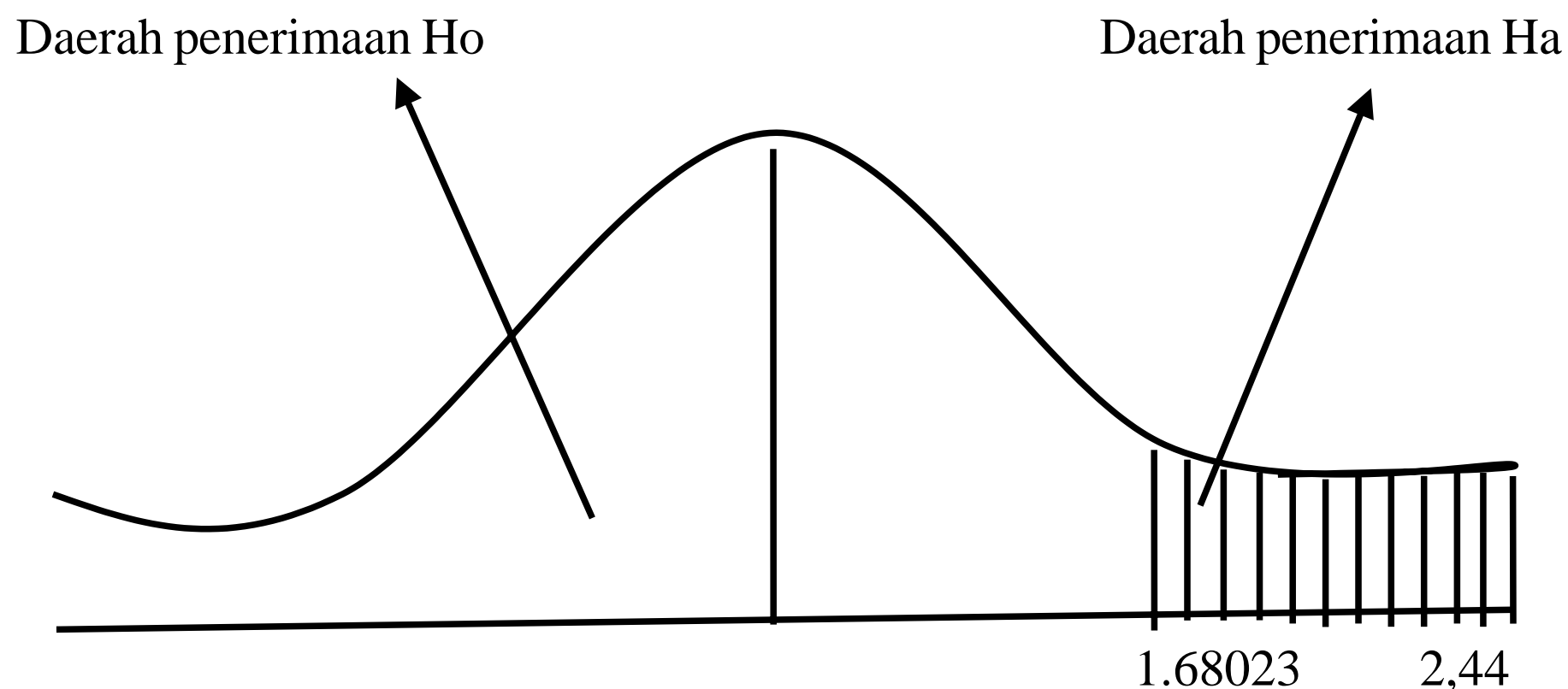
1. $H_0 (t_{hitung} < 0)$

Tidak terdapat hubungan yang positif antara tingkat motivasi dengan tingkat kinerja karyawan.

2. $H_a (t_{hitung} > 0)$

Terdapat hubungan yang positif antara tingkat motivasi kerja dengan tingkat kinerja karyawan.

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 2,44 dan t_{tabel} sebesar 1.68023, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,44 > 1.68023$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT Setia Handa Mandiri.



Gambar 4. 4 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

4.3 Pembahasan dan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan analisis koefisien korelasi maka *rank spearman* mengenai variabel tingkat motivasi dan tingkat kinerja karyawan serta mencari nilai hubungan maka pembahasan dari hasil analisis adalah sebagai berikut:

Berdasarkan rata-rata tanggapan responden mengenai variabel tingkat motivasi karyawan yaitu sebesar 83,48%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (68%- 83%) sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel motivasi kerja. Tanggapan responden paling besar nilainya pemberian gaji yang adil yaitu 85,95%. Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden paling terkecil adalah indikator kebutuhan kompetensi yaitu 78,29%. Sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-1 yaitu perusahaan memberikan gaji kepada karyawan yang sesuai dengan aturan perusahaan sebesar 86,38% sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-9 pernyataan perusahaan memberikan tantangan dalam bekerja kepada setiap karyawan untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki dengan persentase 76,59%.

Berdasarkan rata-rata tanggapan responden mengenai variabel tingkat kinerja karyawan yaitu sebesar 81,55%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (68%- 83%) sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel motivasi kerja. Tanggapan responden paling besar nilainya yaitu indikator kualitas yaitu 84,68%. Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden

paling terkecil adalah indikator ketepatan waktu yaitu 77,87%. Sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-1 dan ke-2 dengan pernyataan masing-masing kewajiban karyawan kepada perusahaan memberikan hasil pekerjaan dengan kualitas yang baik dan sub indikator ke-2 mengenai kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-9 mengenai pernyataan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan 76,74%.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh nilai $r = 0,342$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan dengan tingkat hubungan berada pada kategori rendah. Berdasarkan hasil analisis determinasi diperoleh nilai $KD = 11,69\%$, yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen yaitu motivasi kerja sebesar 11,69% dan sisanya 88,30% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel motivasi kerja, Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 2,44 dan t_{tabel} sebesar 1.68023, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,44 > 1.68023$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT Setia Handa Mandiri.

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bahwa karyawan pada PT Setia Handa Mandiri memiliki tingkat motivasi yang tinggi dan tingkat kinerja yang tinggi, hasil jawaban responden yang menunjukkan nilai di atas rata-rata perlu dipertahankan oleh karyawan dan perusahaan sedangkan untuk indikator dan sub indikator mengenai jawaban responden yang memiliki nilai di bawah rata-rata perlu ditingkatkan oleh karyawan untuk menunjang kualitas kerja karyawan di perusahaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan yang sudah dilakukan di bab-bab sebelumnya maka akan ditarik kesimpulan dan saran yang diberikan oleh penulis dari hasil penelitian ini, simpulan dan saran adalah sebagai berikut:

5.1 Simpulan

1. Pelaksanaan memotivasi karyawan pada PT Setia Handa Mandiri yaitu dengan beberap tahapan, tahapan yang paling dasar adalah memenuhi kebutuahn kebutuhan fisiologos karyawan berupa gaji diberikan oleh perusahaan, memenuhi kebutuhan rasa aman yaitu karyawan diberikan jaminan kesehatan atau asuransi oleh PT Handa Setia Mandiri, kebutuhan sosial yaitu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan karyawan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan, kebutuhan penghargaan memberikan kepada karyawan dan kebutuhan aktualisasi diri dengan mengadakan pelatihan.
2. Berdasarkan rata-rata tanggapan responden mengenai variabel tingkat motivasi karyawan yaitu sebesar 83,48%. Nilai tersebut menunjukan pada interval (68%- 83%) sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan tinggi, Tanggapan responden paling besar nilainya pemberian gaji yang adil yaitu 85,95%. Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden paling terkecil adalah indikator kebutuhan kompetensi yaitu 78,29%.
3. Berdasarkan analisis deskriptif mnegenai proses pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada PT Setia Handa Mandiri. Pelaksanaan dilakukan dengan menggunakan metode *rating scale*. penilaian kinerja dilakukan oleh atasan langsung dan disetujui oleh *manager*. Penilaian kinerja karyawan dilakukan dalam kurun waktu satu tahun dua kali hasil penilaian karyawan akan dievaluasi oleh pihak *management* pada PT Setia Handa Mandiri.
4. Berdasarkan rata-rata tanggapan responden mengenai variabel tingkat kinerja karyawan yaitu sebesar 81,55%. Nilai tersebut menunjukan pada interval (68%- 83%) sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat tingkat kinerja karyawan berada pada kategori tinggi, Tanggapan responden paling besar nilainya yaitu indikator kualitas yaitu 84,68%. Sedangkan nilai rata-rata jawaban responden paling terkecil adalah indikator ketepatan waktu yaitu 77,87%

5. Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan dengan menggunakan koefisien koerlasi *rank spearman* diperoleh nilai $r = 0,342$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara tingkat motivasi dengan tingkat kinerjakaryawan dengan tingkat hubungan berada pada kategori rendah.

5.2 Saran

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada tingkat motivasi karyawan terdapat kelemahan pada indikator kebutuhan kompetensi, saran yang dapat diberikan adalah karyawan harus meningkatkan kompetensi baik secara hard skill maupun soft skill dengan mengikuti agenda pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh PT Seta Handa Mandiri.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dari hasil penelitian terdapat kelemahan pada indikator ketepatan waktu, saran yang dapat diberikan kepada karyawan adalah harus menggunakan waktu kerja semaksimal mungkin, dapat menempatkan keadaan pada saat kerja digunakan untuk bekerja dan pada saat waktu luang dapat digunakan untuk istirahat agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya bahkan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Erlangga.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta. ~~Manajemen Personalia~~ Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi ke duabelas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.
- Mobley, W. H. (2008). *Pergantian Karyawan : Sebab-Akibat. Dan Pengendaliannya* Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Istijianto, M. (2005). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____ . (2014). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.

_____ . (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta

_____. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2011) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: KencanaPrenada Media Group.

_____ . (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke tujuh. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

_____ . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Zainal, Veithzal Rivai. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke tujuh. Depok: PT RAJAGRAFINDO.

Jurnal :

Umi Kulsum, 2007. Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pesona Remaja Konstruksi Malang. Journal Ekonomi Vol.2 No.1 2007.

Senja Wahyu, 2007. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PTModern Surya. Jurnal administrasi bisnis, Vol. 6 No. 1 2007.

Bachtiar, 2012. Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Study pada PT Sinar Jaya Abadi Klaten. Jurnal ManajemenUniversitas Vol. 1 no. 1 2012.

Febryanti, 2011. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adhi Karya Jakarta. Jurnal ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi Muhammadiyah Volume 2 no.1 Tahun 2011 edisi 2 hal.20-23.

MuhammdRifky Pratama, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT Cakra Buana Indah). Jurnal ilmiah Manajemen bisnis Universitas Syarif Hidayatulla Ciputat 2018 .Volume 4 no. 3 hal 11-12 Tahun.

Lampiran 1 Kuesioner



Kuesioner ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan Skripsi mengenai :

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT SETIA HANDA MANDIRI TANJUNG BARAT JAKARTA

SELATAN

Oleh : Yudi Supriatna

NPM : 021116074

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya, Mahasiswa Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan Informasi

yang diterima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya
digunakan untuk kepentingan akademis, terima kasih atas bantuan dan kerja
sama Anda.

Petunjuk Pengisian

Isilah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini sesuai dengan penilaian Anda, Untuk pertanyaan pilihan, berilah tanda silang (X) untuk jawaban yang AndaPilih.

Bagian 1. Profil Responden

No.Responden :
Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
Usia : a. < 20 tahun b. > 21 tahun
Pendidikan Terakhir : a. SMP/SMA b. D3/S1

Bagian 3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian

Berilah tanda (V) pada kolom yang sesuai dengan pilihan Anda berdasarkan keterangan pilihan sebagai berikut :

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Kurang Setuju (KS)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

Pertanyaan

Seberapa setujuhah Anda mengenai pernyataan-pernyataan di bawah ini?

		Motivasi Kerja				
No	Pertanyaan	Tingkat Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
	Pemberian Gaji Yang Adil					
1	Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan yang sesuai dengan aturan perusahaan					
2	Gaji yang diberikan kepada karyawan mengikuti aturan yang ditetapkan oleh pemerintah					
	Pemberian Tunjangan					
3	Perusahaan memberikan tunjangan kepada semua karyawan					
4	Tunjangan yang diberikan kepada karyawan sudah diatur dalam PKB (perjanjian kerja bersama)					
	Kesempatan Bekerja Secara Kreatif					
5	Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan untuk dapat meningkatkan diri					
6	Perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawan untuk dapat bekerja secara kreatif dan inovatif					

	Kebutuhan Harga Diri Dan Citra Diri					
7	Perusahaan memberikan reward kepada karyawan yang mendapatkan pencapaian dalam bekerja					
8	Perusahaan memberikan apresiasi kepada karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja yang bagus					
	Kebutuhan Kompetensi					
9	Perusahaan memberikan dukungan kepada semua karyawan untuk mengembangkan diri					
10	Perusahaan memberikan tantangan dalam bekerja kepada setiap karyawan untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki					

Kinerja Karyawan						
No	Pertanyaan	Tingkat Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas					
1.	Kewajiban karyawan kepada perusahaan memberikan hasil pekerjaan dengan kualitas yang baik					
2.	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
	Kuantitas					
3.	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan					
4.	Karyawan mampu menghasilkan pekerjaan melebihi target yang sudah ditentukan oleh perusahaan					
	Ketepatan Waktu					
5.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya					
6.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan					

Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	XTOTAL
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35
3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	42
5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	41
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35
3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	42
5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	41
3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	35
5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	40
5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	43
5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	43

5	5	5	3	3	3	3	4	2	5	38
5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	39
5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36

Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Y

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	YTOTAL
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	3	28
5	5	5	5	5	3	28
5	5	5	5	5	3	28
5	5	5	5	5	3	28
4	4	3	3	4	3	21
4	4	3	3	4	3	21
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	3	5	28
5	5	5	5	3	3	26
4	3	3	4	4	3	21

2	2	2	2	4	3	15
4	4	4	4	5	3	24
5	5	5	5	3	2	25
5	5	5	5	4	2	26
3	3	3	3	5	2	19
4	4	3	3	5	3	22
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	4	3	4	23
5	5	5	5	3	4	27
5	5	5	5	3	4	27
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	3	4	27
5	5	5	3	3	4	25
5	4	3	3	3	4	22
3	3	4	4	4	5	23
3	4	4	4	4	5	24
4	4	4	4	4	5	25
3	4	4	3	4	5	23
4	4	4	3	4	5	24
4	4	4	4	3	5	24

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Motivasi Kerja
X1	Pearson Correlation	1	,808**	,949**	,759**	,649**	,454**	,457**	,253*	,115	,230	,745**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,000	,001	,001	,043	,221	,060	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2	Pearson Correlation	,808**	1	,767**	,638**	,456**	,319*	,261*	,105	,171	,078	,605**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,001	,014	,038	,241	,125	,302	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X3	Pearson Correlation	,949**	,767**	1	,826**	,723**	,545**	,531**	,278*	,102	,215	,780**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,029	,247	,073	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X4	Pearson Correlation	,759**	,638**	,826**	1	,819**	,748**	,637**	,379**	,256*	,265*	,833**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,004	,041	,036	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X5	Pearson Correlation	,649**	,456**	,723**	,819**	1	,872**	,821**	,518**	,450**	,409**	,889**
	Sig. (1-tailed)	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,002	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X6	Pearson Correlation	,454**	,319*	,545**	,748**	,872**	1	,927**	,648**	,497**	,556**	,869**
	Sig. (1-tailed)	,001	,014	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X7	Pearson Correlation	,457**	,261*	,531**	,637**	,821**	,927**	1	,700**	,562**	,597**	,861**
	Sig. (1-tailed)	,001	,038	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X8	Pearson Correlation	,253*	,105	,278*	,379**	,518**	,648**	,700**	1	,696**	,872**	,723**
	Sig. (1-tailed)	,043	,241	,029	,004	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X9	Pearson Correlation	,115	,171	,102	,256*	,450**	,497**	,562**	,696**	1	,648**	,606**
	Sig. (1-tailed)	,221	,125	,247	,041	,001	,000	,000	,000		,000	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X10	Pearson Correlation	,230	,078	,215	,265*	,409**	,556**	,597**	,872**	,648**	1	,646**
	Sig. (1-tailed)	,060	,302	,073	,036	,002	,000	,000	,000	,000		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,745**	,605**	,780**	,833**	,889**	,869**	,861**	,723**	,606**	,646**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	KINERJA KARYAWAN
Y1	Pearson Correlation	1	,937**	,839**	,809**	,256*	,176	,871**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,041	,118	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Y2	Pearson Correlation	,937**	1	,928**	,835**	,298*	,268*	,927**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,021	,034	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Y3	Pearson Correlation	,839**	,928**	1	,905**	,279*	,342**	,936**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,029	,009	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Y4	Pearson Correlation	,809**	,835**	,905**	1	,333*	,238	,897**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000		,011	,054	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Y5	Pearson Correlation	,256*	,298*	,279*	,333*	1	,087	,480**
	Sig. (1-tailed)	,041	,021	,029	,011		,281	,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Y6	Pearson Correlation	,176	,268*	,342**	,238	,087	1	,477**
	Sig. (1-tailed)	,118	,034	,009	,054	,281		,000
	N	47	47	47	47	47	47	47
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,871**	,927**	,936**	,897**	,480**	,477**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	47	47	47	47	47	47	47

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	47	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,855	6

Lampiran 5 Hasil Uji statistika Kuantitatif

		X1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	KURANG SETUJU	8	17,0	17,0	17,0
	SETUJU	16	34,0	34,0	51,1
	SANGAT SETUJU	23	48,9	48,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

		X2			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	KURANG SETUJU	8	17,0	17,0	17,0
	SETUJU	18	38,3	38,3	55,3
	SANGAT SETUJU	21	44,7	44,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

		X3			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	KURANG SETUJU	10	21,3	21,3	21,3
	SETUJU	13	27,7	27,7	48,9
	SANGAT SETUJU	24	51,1	51,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

		X4			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	KURANG SETUJU	9	19,1	19,1	19,1
	SETUJU	17	36,2	36,2	55,3
	SANGAT SETUJU	21	44,7	44,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	9	19,1	19,1	19,1
	SETUJU	15	31,9	31,9	51,1
	SANGAT SETUJU	23	48,9	48,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	8	17,0	17,0	17,0
	SETUJU	20	42,6	42,6	59,6
	SANGAT SETUJU	19	40,4	40,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	13	27,7	27,7	27,7
	SETUJU	15	31,9	31,9	59,6
	SANGAT SETUJU	19	40,4	40,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	10	21,3	21,3	21,3
	SETUJU	22	46,8	46,8	68,1
	SANGAT SETUJU	15	31,9	31,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	6,4	6,4	6,4
	KURANG	14	29,8	29,8	36,2
	SETUJUSETUJU	18	38,3	38,3	74,5
	SANGAT	12	25,5	25,5	100,0
	SETUJU	47	100,0	100,0	
	Total				

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	13	27,7	27,7	27,7
	SETUJU	21	44,7	44,7	72,3
	SANGAT SETUJU	13	27,7	27,7	
	Total	47	100,0	100,0	

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	4	8,5	8,5	8,5
	35	4	8,5	8,5	17,0
	36	1	2,1	2,1	19,1
	38	1	2,1	2,1	21,3
	39	2	4,3	4,3	25,5
	40	11	23,4	23,4	48,9
	41	3	6,4	6,4	55,3
	42	2	4,3	4,3	59,6
	43	2	4,3	4,3	63,8
	45	3	6,4	6,4	70,2
	46	3	6,4	6,4	76,6
	48	3	6,4	6,4	83,0
	50	8	17,0	17,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

		Y1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2,1	2,1	2,1
	KURANG	9	19,1	19,1	21,3
	SETUJUSETUJU	15	31,9	31,9	53,2
	SANGAT	22	46,8	46,8	100,0
	SETUJU	47	100,0	100,0	
	Total				

		Y2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2,1	2,1	2,1
	KURANG	8	17,0	17,0	19,1
	SETUJUSETUJU	17	36,2	36,2	55,3
	SANGAT	21	44,7	44,7	100,0
	SETUJU	47	100,0	100,0	
	Total				

		Y3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	2,1	2,1	2,1
	KURANG	11	23,4	23,4	25,5
	SETUJUSETUJU	14	29,8	29,8	55,3
	SANGAT	21	44,7	44,7	
	SETUJU	47	100,0	100,0	
	Total				

		Y4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	TIDAK SETUJU	1	2,1	2,1	2,1
	KURANG SETUJU	13	27,7	27,7	29,8

SETUJU	13	27,7	27,7	57,4
SANGAT	20	42,6	42,6	100,0
SETUJU	47	100,0	100,0	
Total				

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KURANG SETUJU	15	31,9	31,9	31,9
SETUJU	17	36,2	36,2	68,1
SANGAT SETUJU	15	31,9	31,9	
Total	47	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	3	6,4	6,4	6,4
KURANG	17	36,2	36,2	42,6
SETUJUSETUJU	14	29,8	29,8	72,3
SANGAT	13	27,7	27,7	
SETUJU	47	100,0	100,0	
Total				

KINERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 15	1	2,1	2,1	2,1
18	5	10,6	10,6	12,8
19	1	2,1	2,1	14,9
21	3	6,4	6,4	21,3
22	2	4,3	4,3	25,5
23	4	8,5	8,5	34,0
24	9	19,1	19,1	53,2
25	3	6,4	6,4	59,6
26	2	4,3	4,3	63,8
27	3	6,4	6,4	70,2

28	5	10,6	10,6	80,9
29	4	8,5	8,5	89,4
30	5	10,6	10,6	100,0
Total	47	100,0	100,0	

Lampiran 6 Hasil Uji Rank Spearman

Correlations			Motivasi Kerja	KINERJA KARYAWAN
				N
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,342
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	47	47
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	,342	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	47	47

Correlations

		Motivasi Kerja	KINERJA KARYAWAN
			N
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,342
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	47	
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,342	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	47	47

Lampiran 7 Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah 0.05				
		0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066

38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 8 Tabel T

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

