



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PT POS INDONESIA CABANG TANGERANG**

Skripsi

Disusun Oleh:  
Diva Tri Megawati  
021118284

Email:  
divatri19@gmail.com

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR  
2023**



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT  
POS INDONESIA CABANG TANGERANG**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Towaf Totok Irawan, S.E., M.E., Ph.D)



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

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT  
POS INDONESIA CABANG TANGERANG**

Skripsi

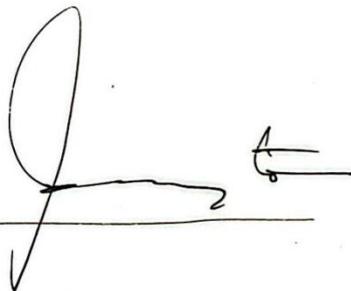
Telah di sidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari : Rabu, 27 Desember 2023

Diva Tri Megawati

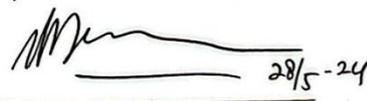
021118284

Disetujui,

Ketua Penguji Sidang  
(Dr. Drs. Edy Sudaryanto, Ak., MM, CA)



Ketua Komisi Pembimbing  
(Dewi Atika, S.E,Msi)



28/5-24

Anggota Komisi Pembimbing  
(DR. Herman, SE., MM., CPHCM)



---

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Diva Tri Megawati (L\*/P )  
NPM : 021118284  
Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT  
Pos Indonesia cabang Tangerang

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

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

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

Bogor, Mei 2023



Divi Tri Megawati  
021118284

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun  
2022 Hak Cipta Dilindungi Undang-undang**

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

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

*\*) Tahun 2023*

## ABSTRAK

Diva Tri Megawati. 021118284. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia cabang Tangerang. Dibawah bimbingan : DEWI ATIKA dan HERMAN . 2023.

Adanya kinerja dari masing-masing individu berasal dari 3 komponen salah satunya adalah motivasi, untuk menghasilkan kinerja yang baik memberikan motivasi kerja kepada karyawan merupakan satu hal yang perlu dilakukan oleh suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey* dengan menggunakan metode *kuantitatif*. Metode pengolahan data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan korelasi *rank spearman*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 54 orang dengan metode yang di gunakan adalah *nonprobability sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui survey, wawancara, kuesioner, buku dan juga melalui penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengolahan data Hasil analisis deskriptif pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang bagian produksi mengenai motivasi kerja diperoleh bahwa hasil uji analisis koefisien korelasi rank spearman, diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar = 0,575. Yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori sedang. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada bagian PT Pos Indonesia cabang Tangerang.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## **PRAKATA**

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-nya yang telah dilimpahkan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA CABANG TANGERANG”, Adapun maksud dan tujuan penyusunan ini adalah dalam rangka Pengajuan skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Pakuan tahun 2018.

Dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, dukungan serta motivasi dari beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap penulis. Maka pada kesempatan ini penulis menyampaikan Terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Papah, mamah dan kakak atas dukungan dan doa yang selalu mengiringi langkah saya selama menempuh perkuliahan ini.
2. Bapak Prof. Dr. Rer. Pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Towaf T. Irawan, S.E., M.E., Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono., Ak., MM. selaku ketua program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Dewi Atika, SE., MSi. selaku Ketua komisi pembimbing dan Bapak DR. Herman, SE., MM., CPHCM Selaku anggota komisi pembimbing yang telah meluangkan waktu dan pemikirannya.
6. Kepada Bapak Riko Mersiyanu selaku kepala kantor Manajer Dukungan Umum PT Pos Indonesia cabang Tangerang yang telah membantu dalam mengumpulkan data dan informasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.
7. Sahabat saya Novi, Putsil, Neli, Ica, Kiki, Rizka, Ninda, Annisa, Shella atas semangat dan waktu yang kalian beri di tengah kesibukan kalian.
8. Untuk Seungcheol, Jeonghan, Joshua, Jun, Hoshi, Wonwoo, Woozi, Deokyeom, Mingyu, Minghao, Seungkwon, Vernon, dan Dino sebagai Seventeen atas karyanya yang selalu memotivasi saya dalam menulis skripsi ini.
9. Diri sendiri karena tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses ini.

Bogor, Desember 2023

Diva Tri Megawati

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SIDANG SKRIPSI</b> Error! Bookmark not defined.	
<b>LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN</b> Error! Bookmark not defined.	
<b>LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	6
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	6
1.2.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	6
1.3.1. Maksud Penelitian .....	6
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Kegunaan Penelitian .....	6
1.4.1. Kegunaan Praktis.....	7
1.4.2. Kegunaan Akademis.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.3 Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2. Motivasi Kerja .....	12
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja.....	12
2.2.2. Tujuan Motivasi Kerja.....	14
2.2.3. Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	15
2.2.4. Faktor-Faktor Motivasi Kerja.....	15
2.3. Kinerja karyawan .....	17
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	18
2.3.3. Metode Penilaian Kinerja Karyawan.....	18
2.3.4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan .....	20
2.4. Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran .....	20
2.5. Kerangka Pemikiran .....	24
2.6. Hipotesis Penelitian .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>

3.1. Jenis Penelitian .....	26
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	26
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	26
3.3.1. Jenis data penelitian.....	26
3.3.2. Sumber Data Penelitian .....	27
3.4. Operasionalisasi Variabel .....	27
3.5. Metode Penarikan Sampel .....	28
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	29
3.7. Uji Instrumen .....	30
3.7.1 Uji Validitas.....	30
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	33
3.8. Metode Pengolahan/ Analisis Data.....	35
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	35
3.8.2 Analisis Kuantitatif.....	36
3.8.3 Analisis Korelasi Rank Spearman .....	36
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ ).....	36
3.8.5 Uji hipotesis koefisien korelasi dengan uji t.....	37
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>39</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	39
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT Pos Indonesia cabang Tangerang .....	39
4.1.2 Struktur Organisasi PT Pos Indonesia cabang Tangerang .....	40
4.1.3 Tugas dan Wewenang.....	41
4.1.4 Karakteristik Responden .....	46
4.2 Analisis Deskriptif .....	49
4.2.1 Motivasi Kerja Pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang.....	49
4.2.2 Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang .....	63
4.2.3 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman .....	78
4.2.4 Analisis Koefisien Determinasi.....	78
4.2.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	79
4.3 Pembahasan .....	79
4.3.1 Motivasi kerja pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang.....	79
4.3.2 Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang.....	80
4.3.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang .....	81
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>82</b>
5.1 Simpulan .....	82
5.2 Saran .....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>84</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>87</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>88</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1 Pra Survey motivasi kerja pada PT Pos Indonesia Cabang Tangerang.....	2
Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Tangerang Tahun 2020-2021 .....	3
Tabel 1.3 Pra Survey Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Tangerang.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Tangerang" .....	28
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.....	30
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja dan kinerja karyawan .....	31
Tabel 3.4 Kriteria Uji Reliabilitas .....	34
Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja .....	34
Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan.....	34
Tabel 3.7 Kriteria Interpretasi Hasil.....	35
Tabel 3.8 Koefisien Korelasi dan Tafsirnya .....	36
Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia .....	46
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja .....	48
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan”.....	49
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi” .....	50
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “pemberian tunjangan untuk setiap karyawan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja” .....	50
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Kondisi ditempat kerja sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman”.....	51
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas yang tersedia menunjang karyawan bekerja dengan baik” .....	52
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Ketersediaan kantin ditempat kerja membuat karyawan bekerja dengan tenang”.....	52
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Kualitas pekerjaan yang karyawan lakukan selalu diawasi oleh pimpinan” .....	53
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Proses pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah baik dan lancar” .....	54
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat bekerja dengan aman dan nyaman ”.....	54

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi” .....	55
Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Hasil kerja yang selalu mendapatkan pujian” .....	56
Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu ” .....	56
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan” .....	57
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan pernah telat masuk kerja atau pulang sebelum waktunya” .....	58
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan saat ini sangat menantang” .....	58
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan selalu diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan” .....	59
Tabel 4.21 Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Motivasi kerja.....	60
Tabel 4.22 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Motivasi Kerja .....	61
Tabel 4.23 Distribusi Frekuensi Motivasi Kinerja.....	62
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan menghasilkan mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan" .....	63
Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai”Karyawan bekerja dengan teliti” .....	64
Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai”Karyawan sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan” .....	64
Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai ”Karyawan tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja” .....	65
Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai ”Karyawan melampaui target yang sudah ditetapkan” .....	65
Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai ”Karyawan mampu bekerja secara maksimal” .....	66
Tabel 4.30 Tanggapan Responden mengenai “Karyawan memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan” .....	67
Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai”Karyawan memiliki kecepatan dan kecermatan yang baik dalam menguasai pekerjaan” .....	67
Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai ”Karyawan tidak pernah terlambat kerja atau pulang sebelum waktunya” .....	68
Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai”Karyawan mengerjakan sesuatu dengan tepat waktu” .....	69
Tabel 4.34 Tanggapan responden mengenai”Karyawan mengatasi pekerjaan yang telah diberikan” .....	69
Tabel 4.35 Tanggapan responden mengenai”Karyawan memiliki ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan yang diterima” .....	70

Tabel 4.36 Tanggapan Responden mengenai “Karyawan memanfaatkan waktunya dengan baik sesuai dengan kebijakan perusahaan” .....	71
Tabel 4.37 Tanggapan responden mengenai ”Karyawan memiliki moral kerja yang tinggi yang menunjang efektivitas kerja perusahaan” .....	71
Tabel 4.38 Tanggapan responden mengenai”Jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan sesuai waktu yang tersedia, maka karyawan akan memerlukan tambahan waktu” .....	72
Tabel 4.39 Tanggapan Responden mengenai “Karyawan dapat mengerjakan tugas tanpa meminta bantuan pada orang lain” .....	73
Tabel 4.40 Tanggapan responden mengenai ”Karyawan merasa kurang percaya diri jika tidak meminta saran atau pendapat orang lain atas masalah karyawan” .....	73
Tabel 4.41 Tanggapan responden mengenai”Karyawan mencari jalan keluar atas permasalahan karyawan terlebih dahulu” .....	74
Tabel 4.42 Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Kinerja Karyawan .....	75
Tabel 4.43Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Kinerja Karyawan .....	77
Tabel 4.44 Distribusi Frekuensi .....	77
Tabel 4.45 Analisis Koefisien <i>Rank Spearman</i> .....	78
Tabel 4.46 Nilai Interval Koefisien.....	78

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian .....	25
Gambar 4.1 struktur organisasi PT Pos Indonesia .....	41
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	46
Gambar 4.3 Usia Responden.....	47
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden .....	48
Gambar 4.5 Lama Bekerja Responden.....	48
Gambar 4.6 Hasil Kurva Uji T.....	79

## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	88
Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Kuisisioner Penelitian.....	95
Lampiran 3. Hasil uji validitas X, Y .....	99
Lampiran 4. Uji Reliabilitas X, Y .....	106
Lampiran 5. R Tabel Uji Validitas.....	108
Lampiran 6. Titik Persentase Distribusi T .....	109

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah sumber daya yang dimiliki perusahaan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Semakin berkembangnya teknologi, pendidikan, politik dan ekonomi yang semakin meningkat dapat mempengaruhi perusahaan besar dalam menghadapi persaingan. Salah satu upaya untuk menghadapi persaingan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang kompetensi dan berkualitas. Karena kesuksesan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan maka diperlukan pengawasan terhadap kinerja karyawan dan fasilitas penunjang. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Menurut Sutrisno (2016) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi,”

Hal yang harus diperhatikan perusahaan adalah bagaimana mengelola motivasi karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi sangat penting karena mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Jika motivasi kerja tinggi maka karyawan akan lebih giat untuk bekerja. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) “Mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai”.

Motivasi yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan baik. Jadi pada dasarnya jika perusahaan ingin mendapatkan kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau memberikan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Memotivasi karyawan tidak mudah karena terdapat keinginan dan harapan yang berbeda antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Jika manajemen dapat mengatasi maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

PT Pos Indonesia cabang Tangerang memiliki beberapa masalah yang harus segera diatasi, Permasalahan yang terlihat dari segi motivasi yaitu kurangnya

semangat kerja karyawan di karenakan rutinitas kerja yang terlalu monoton sehingga timbul rasa bosan dan kemalasan dari dalam diri karyawan. Terlebih lagi kurangnya perhatian yang diberikan oleh pemimpin terhadap karyawan yang telah memiliki prestasi kerja yang baik, hal itu membuat karyawan seperti kurang mendapat suatu dorongan yang bisa membuat mereka tetap mempertahankan hasil yang mereka capai Hal ini tentu saja merupakan suatu fenomena yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang belum maksimal.

Tabel 1.1 Pra Survey Motivasi Kerja pada PT Pos Indonesia Cabang Tangerang

Pernyataan	Pilihan					Total skor
	(SS)	(S)	(C)	(TS)	(STS)	
	5	4	3	2	1	
<b>Kompensasi atau Gaji</b>						
Gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan	4	9	14	3	0	104
<b>Kondisi Kerja</b>						
Kondisi kerja yang lebih kondusif dalam pelaksanaan tugas	2	5	7	12	4	79
<b>Pengawasan</b>						
Kualitas pekerjaan yang karyawan lakukan selalu diawasi oleh atasan	7	9	10	4	0	109
<b>Pengakuan</b>						
Hasil kerja yang selalu mendapatkan pujian dan penghargaan dari atasan	9	10	7	4	0	114
<b>Bertanggung Jawab</b>						
Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	3	3	13	11	0	88
<b>Pekerjaan Itu Sendiri</b>						
Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan saat ini sangat menantang	12	5	7	6	0	113
<b>Mengalami Peningkatan</b>						
karyawan selalu diberikan kesempatan oleh atasan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan	14	7	6	3	0	122

Sumber: PT Pos Indonesia cabang Tangerang 2021

Pada tabel 1.1 di atas menunjukkan hasil pra survey motivasi kerja yang telah disebarkan bahwa pada pernyataan “Gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan” memperoleh total skor sebesar 104, pada pernyataan “Kondisi kerja yang lebih kondusif dalam pelaksanaan tugas” memperoleh total skor sebesar 79, pada pernyataan “Kualitas pekerjaan yang karyawan lakukan selalu diawasi oleh atasan” memperoleh total skor sebesar 109, pada pernyataan “Hasil kerja yang selalu mendapatkan pujian dan penghargaan dari atasan” memperoleh total skor sebesar 114, dan pada pernyataan “Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu” memperoleh

total skor sebesar 88, dan pada pernyataan “Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan saat ini sangat menantang” memperoleh total skor sebesar 113, dan pada pernyataan “karyawan selalu diberikan kesempatan oleh atasan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan” memperoleh total skor sebesar 122.

Dapat diketahui bahwa motivasi merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena tanpa adanya motivasi maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran dan tujuan organisasi yang dibuat, hilangnya motivasi kerja karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penilaian kinerja yang digunakan PT Pos Indonesia cabang Tangerang berbentuk *key performance indicator* (KPI) yaitu penilaian kinerja individu yang tingkat pencapaian kerjanya dalam bentuk presentase ketercapaian kinerja yang dilakukan setiap tiga bulan sekali. Menurut keputusan Direksi PT Pos Indonesia (PERSERO) Nomor: KD.23/DIRUT/0313 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Individu, KPI (*key performance indicator*) dalam melakukan penilaian kinerja, sistem ini dipakai perusahaan untuk membantu mengukur dan menentukan keberhasilan kinerja terhadap sasaran setiap personal pegawai. Berikut ini adalah grafik pencapaian kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang, yang merupakan presentase rata-rata dari komponen-komponen *key performance indicator*:

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Tangerang Tahun 2020-2022

Keterangan	2020	2021	2022
TW I	65%	74%	79%
TW II	75%	70%	74%
TW III	65%	67%	66%
TW IV	87%	75%	71%

Sumber: Bagian SDM PT Pos Indonesia cabang Tangerang

Tabel 1.2 menunjukkan hasil pencapaian kinerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Tangerang. Di tahun 2020 pada triwulan 1 pencapaian kinerja sebesar 65% kemudian naik ditriwulan 2 menjadi 75% kembali turun ditriwulan 3 menjadi 65% dan naik kembali ditriwulan 4 menjadi 87%. Ditahun 2021 pada triwulan 1 pencapaian kinerja karyawan sebesar 74% kemudian turun ditriwulan 2 menjadi 70% kemudian turun kembali ditriwulan 3 menjadi 67% kemudian naik ditriwulan 4 menjadi 75%. Ditahun 2022 pada triwulan 1 pencapaian kinerja karyawan sebesar 79% kemudian turun ditriwulan 2 menjadi 74% kemudian turun kembali di triwulan 3 sebesar 66% kemudian naik ditriwulan 4 sebesar 71%. Dengan ini menyatakan bahwa realisasi pencapaian kinerja karyawan belum optimal karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan PT Pos Indonesia cabang Tangerang. Kualitas hasil kerja yang belum maksimal, waktu mencapai hasil kerja tersebut belum

tercapai, kurangnya kemampuan bekerjasama dan banyaknya pegawai yang terlambat memasuki jam kerja.

Penilaian kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang KPI (*key performance indicator*) mencakup kuantitas kerja, kualitas kerja dari tingkat kehadiran pegawai, kerjasama dan kreativitas pegawai dengan bobot skor maksimal 100% seperti tabel berikut:

Tabel 1.3 Pra Survey Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia Cabang Tangerang

Pernyataan	Pilihan					Total skor
	(SS)	(S)	(CS)	(TS)	(STS)	
	5	4	3	2	1	
<b>Kualitas kerja</b>						
Karyawan tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja	5	3	7	13	2	86
<b>Kuantitas kerja</b>						
Karyawan memiliki kecepatan dan kecermatan yang baik dalam menguasai pekerjaan	2	7	10	9	2	88
<b>Ketepatan waktu</b>						
Karyawan selalu masuk dan pulang kerja tepat waktu	4	9	11	5	1	100
<b>Efektivitas</b>						
Karyawan memanfaatkan waktunya dengan baik sesuai dengan kebijakan perusahaan	11	6	8	4	1	112
<b>Kemandirian</b>						
Karyawan dapat mengerjakan tugas tanpa meminta bantuan pada orang lain	8	7	10	3	2	106

Sumber: PT Pos Indonesia cabang Tangerang

Dari tabel 1.3 diatas dapat diketahui bahwa hasil dari pra-survey kinerja karyawan yang telah disebarkan kepada 30 responden, pada indikator kualitas kerja dengan pernyataan “Karyawan tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja” memperoleh total skor sebesar 86, pada indikator kuantitas kerja dengan pernyataan “Karyawan memiliki kecepatan dan kecermatan yang baik dalam menguasai pekerjaan” memperoleh total skor sebesar 88, pada indikator ketepatan waktu dengan pernyataan “Karyawan selalu masuk dan pulang kerja tepat waktu” memperoleh total skor sebesar 100, pada indikator kerjasama dengan pernyataan “Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja karyawan” memperoleh total skor sebesar 112, dan pada indikator kreatifitas pegawai dengan pernyataan “Adanya keinginan meningkatkan kreatifitas untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik” memperoleh total skor sebesar 106.

Memberikan motivasi kepada karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena motivasi akan membawa dampak positif bagi karyawan itu sendiri. Namun pada kenyataannya PT Pos Indonesia cabang Tangerang menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang merasa kurang adanya motivasi kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Berdarkan hal tersebut maka peneliti melakukan penelitian dengan judul Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia cabang Tangerang

## **1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat di identifikasikan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1 Motivasi kerja pada karyawan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan
- 2 Kinerja karyawan yang mengalami fluktuatif
- 3 Motivasi pegawai belum maksimal atas tanggung jawab yang telah diberikan

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

- 1 Bagaimana motivasi kerja pada karyawan PT Pos Indonesia cabang Tangerang?
- 2 Bagaimana kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang?
- 3 Bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Tangerang?

## **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Maksud penelitian yang akan dilakukan adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Tangerang, menyimpulkan hasil penelitian serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Untuk menganalisis motivasi kerja PT Pos Indonesia cabang Tangerang
- 2 Untuk menganalisis kinerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Tangerang
- 3 Untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Tangerang

## **1.4. Kegunaan Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah serta memperluas wawasan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian berikutnya. Manfaat yang dapat didapat adalah sebagai berikut :

#### **1.4.1. Kegunaan Praktis**

Kegunaan Praktis dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja berdampak pada kinerja yang diharapkan perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### **1.4.2. Kegunaan Akademis**

Kegunaan Akademis dari penelitian ini adalah untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan di bidang ekonomi manajemen dan khususnya mengenai sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategi serta berhubungan untuk mengelola asset paling berharga milik perusahaan yaitu orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan baik secara individu maupun tim dalam rangka memberikan sumbangan untuk mencapai visi perusahaan. Meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dan karyawan dalam sebuah perusahaan, karyawan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin dan perlu disadari bahwa karyawan mempunyai potensi dan bakat yang terus dapat dikembangkan untuk kepentingan perusahaan. Setelah dikembangkan maka pimpinan perlu menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat mengaplikasikan kemampuan dalam perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia menurut Prasadja Ricardianto (2018) menyatakan bahwa: “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Menurut Batjho dan Shaleh (2018) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2016) “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Dessler (2017) *“Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and attending to their labor relations, health and safety and fairness concerns”*.

Menurut Wahjono (2018) *“Human Resource Management (HRM) are important dimension of the policies, practice, and system that influence employee behavior, attitudes, and performance”*.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) menurut Arif Hamali (2018) yaitu:

1 Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program keorganisasian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2 Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3 Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan member petunjuk kepada karyawan agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan member arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4 Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5 Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6 Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

- 7 **Pengintegrasian**  
Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya, pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.
- 8 **Pemeliharaan**  
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
- 9 **Kedisiplinan**  
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.
- 10 **Pemberhentian**  
Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan memudahkan mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

### **2.1.3 Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Prasadja Ricardianto (2018) pengembangan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Kegunaan Pengembangan SDM bagi organisasi
  - a. Peningkatan produktivitas kerja organisasi
  - b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan
  - c. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat
  - d. Meningkatkan semangat kerja dan komitmen organisasi
  - e. Mendorong sikap keterbukaan manajemen (manajemen partisipatif)
  - f. Memperlancar atau mengaktifkan jalannya komunikasi operasional
  - g. Penyelesaian konflik secara fungsional

2. Kegunaan Pengembangan SDM bagi Pegawai
  - a. Keputusan lebih baik
  - b. Kemampuan menyelesaikan masalah
  - c. Internalisasi dan operasional faktor motivasional
  - d. Dorongan meningkatkan kemampuan kerja
  - e. Memperbesar rasa percaya diri
  - f. Tersedianya informasi tentang program pengembangan kemampuan
  - g. Meningkatkan kepuasan kerja
  - h. Meningkatkan pengakuan atas kemampuan individu
  - i. Memperbesar tekad untuk mandiri

#### **2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan sosial
 

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (*Research & Development*), serta menyelenggarakan gerakan dan mesponsori berbagai kegiatan sosial.
2. Tujuan Organisasional
 

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

  - a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
  - b. Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
  - c. Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
  - d. Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
  - e. Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan. Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan.

Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

### 3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

### 4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

## 2.2. Motivasi Kerja

### 2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Berikut ini ada beberapa pengertian motivasi menurut beberapa para ahli diantaranya :

Menurut Mangkunegara (2017) “Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”

Menurut Nawawi, (2015:351) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti semua teori

motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa manusia hanya melakukan sesuatu kegiatan, yang menyenangkannya untuk dilakukan

Menurut Hasibuan (2019) “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.”

Amstrong (2006) “*Motivation is concerned with the strength and direction of behavior and the factors that influence people to behave in certain*”. ( Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara tertentu).

Menurut Robbins & Judge (2013) “*Motivation as the processes that account for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*” . (Motivasi sebagai suatu proses yang menunjukkan intensitas individu, arahan dan ketekunan dalam usahanya kerah pencapain tujuan).

Menurut McClelland yang diterjemahkan Suwatno (2020) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu”. Mc Clelland memperkenalkan tiga jenis motivasi, yang diidentifikasi dalam buku “ *The Achieving Society*” yaitu:

1. Kebutuhan berprestasi (*Need For Achievement*)

Kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecah masalah. Seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung untuk mengambil resiko. kebutuhan akan berprestasi adalah kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai berbagai keahlian, atau memiliki standar yang tinggi. Orang yang memiliki n-ach tinggi biasanya selalu ingin menghadapi tantangan baru dan mencari tingkat kebebasan yang tinggi. Sebab-sebab seseorang memiliki n-ach yang tinggi diantaranya adalah pujian dan imbalan akan kesuksesan yang dicapai, perasaan positif yang timbul dari prestasi, dan keinginan untuk menghadapi tantangan.

2. Kebutuhan Kekuasaan (*Need of Power*)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. n-pow adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

3. Kebutuhan berafiliasi (*Need for Affiliation*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi. Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Model 27 motivasi ini ditemukan diberbagai lini organisasi, baik staf maupun manajer. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut.

Berdasarkan penjelasan teori-teori diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015).

### **2.2.2. Tujuan Motivasi Kerja**

Tujuan Motivasi Kerja Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

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

### 2.2.3. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017).

1. Motivasi positif (insentif positif) Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (insentif negatif) Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

### 2.2.4. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2016) faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, yaitu :

#### 1 Faktor Intern

Faktor intern adalah suatu faktor yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a. Keinginan untuk hidup, merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumiini, keinginan untuk dapat hidup meliputi, memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun pengahsilan tidak memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki, yaitu keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, yaitu seseorang yang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain, harga diri, nama baik, memperoleh status sosial yang lebih tinggi dan kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan ini dapat meliputi hal-hal yaitu: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa, yaitu mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa dipenuhi dengan

cara-cara yang tidak terpuji. Namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga.

## 2 Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang, faktor ekstern adalah faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi ekstern timbul karena adanya peran dari luar, missal organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja, adalah keseluruhan sarana dan prasana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, rasa aman dan hubungan kerja antara orang-orang yang bekerja ditempat tersebut.
- b. Kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri dan keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja lebih giat dan lebih rajin.
- c. Supervisi yang baik, fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karywan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa berbuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan mau bekerja mati-matian dan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jikalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam pekerjaannya.
- e. Status dan tanggung jawab, status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap mendapatkan kesempatan menduduki jabatan dalam perusahaan.
- f. Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan, system dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur juga melindungi para karyawan.

Maka dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi itu menyangkut kemampuan, kepercayaan diri, gaji kenaikan pangkat serta penghargaan yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik lagi dalam bekerja.

## 2.3. Kinerja karyawan

### 2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan. Berdasarkan pengertian kinerja, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Beberapa ahli mendefinisikan kinerja karyawan antara lain:

Menurut Kasmir (2016) menyebutkan: “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017) juga menyebutkan “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”.

Menurut Bernardin dan Russel dalam ruky (2002) *“Performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period”*. (Kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu).

Menurut Armstrong dan Baron (2005) *“Employee Performance is defined as result obtained from job functions or activities performed as behavior and result evaluation towards employee performance can be assessed by several parties involved and by a representative evaluator”*. (kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh dari fungsi kerja atau kegiatan yang dilakukan sebagai pelaku dan hasil evaluasi terhadap kinerja karyawan dapat dinilai oleh beberapa pihak yang terlibat yaitu evaluator representatif).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

### 2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

- 1 Sarana dan prasarana  
Tersedianya sarana dan prasarana yang dapat menunjang kinerja karyawan. Selalu perhatikan apakah fasilitas yang ada masih dapat berfungsi dengan baik, atau perlu perbaikan. Beberapa contoh sarana dan prasarana umum di berbagai tempat kerja seperti pengatur suhu ruangan, peralatan kerja, tempat paker, toilet dan ruangan fungsional. Karena jika tidak memadai maka ada kemungkinan untuk karyawan mencarinya diluar tempat kerja. Jika memang belum memungkinkan untuk memberikan fasilitas yang baik, ada baiknya unttuk mengkomunikasikan kepada karyawan.
- 2 Tanggung jawab dan pembagian tugas  
Sangat penting untuk setiap karyawan mengetahui tugas, peran mereka masing-masing. Karena dengan adanya pembagian yang jelas maka alur pekerjaan dan skala prioritas akan berjalan lebih mudah. Hal ini juga sangat berpengaruh bagi perusahaan yang memiliki jumlah karyawan dalam jumlah besar. Pemberian tugas kepada karyawan harus sesuai, karena bukan tidak mungkin jika kurang tepatnya pendelegasian tugas akan membuat kinerja pekerjaan menurun, atau tidak maksimal.
- 3 Cara komunikasi  
Menjadi unsur penting dalam dunia kerja bukan saja memperlancar penyampaian pesan, namun juga mempengaruhi motivasi kerja, dan menjauhkan konflik yang mungkin terjadi dalam sebuah perusahaan. Komunikasi karyawan juga menjadi kunci suksesnya perusahaan agar dapat menghasilkan produk yang baik. Selain itu setelah komunikasi perusahaan dengan karyawan terjalin dengan baik, maka setiap tujuan dan target perusahaan akan tercapai.
- 4 Gaya kepemimpinan  
Seorang pemimpin adalah seorang yang dimana setiap keputusannya akan sangat berpengaruh pada kelangsungan perusahaan. Setiap orang memiliki karakter dan gaya kepemimpinnya masing-masing, yang ternyata ikut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga tidak bisa dihindari jika tidak selalu ada kecocokan antara pemimpin dan karyawan.
- 5 Bonus dan intensif  
Faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan motivasi dn kinerja karyawan adalah dengan memberikan upah. Karena selain menerima gaji pokok dan tunjangan tetap, memberikan benefit kepada karyawan seperti bonus dan intensif juga memacu kinerja karyawan.

### 2.3.3. Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Untuk melakukan penilaian ini sangat bervariasi, tergantung jenis industri dan bidang usahanya. Biasanya, yang termasuk ke dalam daftar evaluasi kinerja

adalah penilaian diri sendiri, *review* manajerial, *review* dari sesama rekan kerja, ataupun *review* dari pelanggan.

Proses penilaian kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena sangat berguna untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan hasil kerja mereka. Penilaian kinerja biasanya merupakan proses tahunan di mana kinerja dan produktivitas karyawan dievaluasi dengan serangkaian standar yang telah ditentukan. Manajemen kinerja sangat penting, tidak hanya karena merupakan faktor penentu kenaikan dan promosi upah karyawan tetapi juga karena dapat mengevaluasi keterampilan, kekuatan, dan kekurangan karyawan secara akurat.

Manajer SDM perlu menerapkan salah satu dari lima metode penilaian kinerja yang tercantum di bawah ini.

1. Management by Objectives (MBO)

*Management by Objectives* atau Manajemen yang dilakukan berdasarkan tujuan. Dalam metode ini, penilaian dilakukan oleh manajer dan karyawan bersama-sama. Saling mengidentifikasi, merencanakan, mengorganisasikan, dan mengkomunikasikan tujuan yang menjadi fokus selama periode penilaian tertentu. Setelah menetapkan tujuan yang jelas, manajer dan karyawan secara berkala akan membahas kemajuan yang dibuat untuk mengendalikan dan memperdebatkan kelayakan mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut.

Metode penilaian kinerja ini digunakan untuk mencocokkan tujuan organisasi menyeluruh dengan tujuan karyawan secara efektif sambil memvalidasi tujuan menggunakan metode pintar untuk melihat apakah tujuan yang ditetapkan spesifik, terukur, dapat dicapai, realistis, dan peka waktu. Pada akhir periode peninjauan (triwulan, setengah tahunan, atau tahunan), karyawan dinilai berdasarkan hasil mereka. Kesuksesan tersebut nantinya dihargai dengan promosi dan kenaikan gaji sedangkan kegagalan ditangani dengan pelatihan lebih lanjut. Proses ini biasanya lebih menekankan pada tujuan nyata dan aspek tidak berwujud seperti keterampilan interpersonal, komitmen, dan lainnya.

2. Penilaian 360 Derajat

Penilaian 360 derajat adalah metode penilaian kinerja multidimensi yang mengevaluasi karyawan menggunakan umpan balik yang dikumpulkan dari lingkaran pengaruh karyawan yaitu manajer, rekan kerja, pelanggan, dan laporan langsung. Metode ini tidak hanya akan menghilangkan bias dalam ulasan kinerja tetapi juga menawarkan pemahaman yang jelas tentang kompetensi individu.

3. Ulasan Rekan Kerja

Bukan tidak mungkin jika perusahaan melakukan metode ini. Dimana rekan kerja mendapatkan kesempatan untuk memberikan perspektif unik tentang kinerja karyawan lainnya sehingga menjadikan mereka penilai yang paling relevan. Ulasan ini membantu menentukan kemampuan karyawan untuk bekerja dengan baik dengan tim, mengambil inisiatif, dan menjadi

kontributor yang dapat diandalkan. Namun, pertemanan atau persaingan dapat mempengaruhi hasil akhir yang kurang objektif. Sehingga perlu dipertimbangan kembali penggunaannya.

#### 4. Penilaian Kerja Berdasarkan Hierarki

Komponen penilaian ini, merupakan umpan balik 360 derajat. Menjadi langkah yang baik dan signifikan. Pemberi umpan balik cenderung memiliki perspektif yang dilihat dari sudut pandang manajerial. Namun, keengganan atau rasa takut kepada orang lain yang berada pada posisi lebih tinggi, biasanya akan memberikan hasil yang kurang maksimal atau objektif.

#### 5. Ulasan Pelanggan atau Klien

Komponen klien dari fase ini dapat mencakup pelanggan internal seperti pengguna produk dalam organisasi atau pelanggan eksternal yang bukan merupakan bagian dari perusahaan tetapi berinteraksi dengan karyawan khusus ini secara teratur. Ulasan pelanggan dapat mengevaluasi output karyawan dengan lebih baik, namun, pengguna eksternal ini sering tidak melihat dampak proses atau kebijakan terhadap output karyawan.

### 2.3.4. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan pengukuran kinerja karyawan yaitu untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk meraih tujuan perusahaan dan sesuai dengan standar perilaku perusahaan demi menggapai hasil yang diharapkan. Penilaian kinerja karyawan bermanfaat untuk mengurangi adanya sikap dan perilaku yang tidak sesuai. Selain yang disebutkan diatas, manfaat dari penilaian kinerja karyawan adalah untuk:

- 1 Mengetahui aspek apa saja yang perlu dilatih dari karyawan dan menjadi dasar untuk mengembangkan program pelatihan karyawan.
- 2 Membuat pengelolaan organisasi menjadi efektif dan efisien berkat motivasi karyawan yang diberikan secara maksimal.
- 3 Memberikan dukungan bagi perusahaan saat mengambil keputusan mengenai karyawan seperti promosi, transfer, dan pemutusan hubungan kerja.
- 4 Menjadi dasar dalam pemberian hadiah atau penghargaan kepada karyawan yang layak mendapatkannya.

### 2.4. Penelitian Terdahulu dan Kerangka Pemikiran

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode analisis	Hasil penelitian
1.	Dinda lamania dan lailatul muniroh (2018)	Variabel x: Motivasi kerja Variabel y: Produktivitas	Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti	Analisis deskriptif dan analisis koefisien	Hasil analisis pada hubungan motivasi dengan produktivitas

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode analisis	Hasil penelitian
	“hubungan motivasi dengan produktivitas pekerja di home industri”	kerja	(2015) : 1. Gaji 2. Supervisi 3. Hubungan kerja 4. Pengakuan atau penghargaan 5. Keberhasilan  Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2016) : 1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi	korelasi rank	menunjukkan adanya hubungan ( $p=0,00$ ). Namun tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan produktivitas ( $p=0,829$ )
2.	Cut Queentri Rahayu (2018) “Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT Pupuk Iskandar Muda ( PERSERO) Kabupaten Aceh Utara “	Variabel x: Motivasi kerja Variabel y: Kinerja karyawan	Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) dalam Bayu Fadillah, et all (2013) : 1. Tanggung jawab 2. Prestasi kerja 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan atas kinerja 5. Pekerjaan yang menantang indikator kinerja karyawan Menurut Robbins (2006): 1. kualitas 2. kuantitas 3. ketepatan waktu 4. efektivitas 5. kemandirian 6. komitmen kerja	Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif,	Disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dinyatakan “mencukupi” dilihat dari nilai rata-rata empiriknya (67,56) lebih kecil dari nilai rata-rata hipotetiknya (70) dan kinerja karyawan yang “mencukupi” dilihat dari laporan dokumentasi dari perusahaan memiliki nilai rata-rata empirik (18,85)
3.	Beri Sumantri	Variabel X:	Indikator beban kerja	Jenis penelitian	Hasil untuk

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode analisis	Hasil penelitian
	dan Erix Gunawan (2021) Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan di Ruang Filling Instalasi Rekam Medis RSUD Sekayu	Beban kerja Variabel Y: kinerja karyawan	Menurut Koesomowidjojo (2017) : 1. kondisi pekerjaan 2. penggunaan waktu kerja 3. target yang harus dicapai indikator kinerja karyawan Menurut Robbins (2006) : 1. kualitas 2. kuantitas 3. ketepatan waktu 4. efektivitas 5. kemandirian 6. komitmen kerja	yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode korelasional melalui pendekatan cross sectional.	variabel umur univariat menunjukkan bahwa di antara 10 responden dalam penelitian, mayoritas berusia antara 25-35, yaitu 4 (40,0%), sedangkan 6 berusia antara 35-50 ( 60,0%). Jenis kelamin pemasang rekam medis sebagian besar perempuan, dengan 8 (80,0%), 2 laki-laki (20,0%), 2 sarjana (20,0%), hingga 5 D3 (50,0%) dan 3 SMA (30,0%), status pekerjaan tetap 9 (90,0%) bukannya 1 (10,0%).
4.	Tri Wahyuni (2019) Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat	Variabel X: Kepuasan kerja Variabel Y : Kinerja pegawai	Indikator kepuasan kerja menurut Siagian (2012) : 1. pekerjaan yang penuh tantangan 2. penerapan sistem penghargaan yang adil 3. kondisi kerja yang mendukung 4. sikap rekan kerja. Indikator kinerja pegawai menurut Sutrisno (2010) : 1. efektifitas 2. efisiensi 3. orientasi	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode korelasi.	Terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat dengan perhitungan $r_{hitung} = 0,317 > r_{tabel} 0,176$ pada taraf kepercayaan 95%. Pada keberartian korelasi terdapat hubungan yang signifikan

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode analisis	Hasil penelitian
			4. tanggung jawab 5. disiplin 6. inisiatif		antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai yaitu t hitung 3,67 > t tabel 2,617 pada taraf kepercayaan 95%. Dengan demikian hipotesis yang diuji dapat diterima
5.	Nurul Hikmah, Murakhman Sayuti Enggok dan Decky Kuncoro (2017) Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar	Variabel X : Motivasi Kerja Variabel Y : Kinerja Pegawai	Indikator motivasi kerja menurut Maslow dalam Hosnawati (2016) : 1. kebutuhan fisiologis 2. kebutuhan keselamatan 3. kebutuhan sosial 4. kebutuhan akan penghargaan 5. aktualisasi diri Indikator kinerja pegawai menurut Rivai (2004) : 1. pengetahuan tentang pekerjaannya 2. kepemimpinan 3. inisiatif 4. kualitas pekerjaan 5. kerja sama 6. pengambilan keputusan 7. kreativitas 8. perencanaan 9. komunikasi 10. kecerdasan 11. sikap dan usaha	Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif	hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar terbukti dan diterima sesuai dengan hasil uji regresi linier sederhana, maka dapat dilihat dari hasil Dari output diketahui F hitung sebesar 254,510 dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansi 0,000

Dari beberapa peneliti terdahulu di atas yang akan dijadikan kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah, penelitian Nurul Hikmah, Murakhman Sayuti Enggok dan Decky Kuncoro (2017) “Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar” karena pada penelitian ini variabel yang digunakan sama yaitu membahas topik tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2.5. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan antar variabel. Kinerja karyawan sebagai variabel yang akan di ukur dengan melihat hubungan Motivasi (X), terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dimana variabel motivasi kerja adalah variabel independen (bebas) sedangkan kinerja karyawan adalah variabel dependen (terikat).

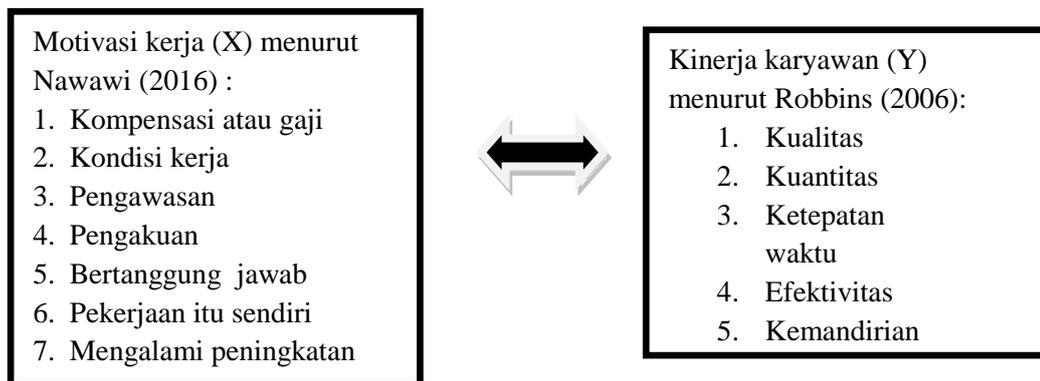
Motivasi kerja adalah suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behaviour*) dalam organisasi dan tingkat usaha (*level of effort*) serta gigih dalam menghadapi suatu masalah (*level of persistence*). Menurut Hasibuan (2019) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegritasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Indikator- indikator yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Nawawi (2015:6): Dorongan mencapai sebuah tujuan, semangat kerja, inisiatif, rasa tanggung jawab.

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengantanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan. Berdasarkan pengertian kinerja, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Kasmir (2016) menyebutkan Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Robbins (2006): Kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian.

Penelitian ini juga didukung dari beberapa penelitian seperti Nurul Hikmah, Murakhman Sayuti Enggok dan Decky Kuncoro (2017) “Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar”, penelitian Cut Queentri Rahayu (2018) “Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT Pupuk Iskandar Muda ( PERSERO) Kabupaten Aceh Utara “. Karena pada penelitian ini variabel yang digunakan sama yaitu membahas topik tentang motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran diatas maka penulis membuat konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

## 2.6. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis penelitian belum ada jawaban yang empiris. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

Motivasi kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Tangerang

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Jenis Penelitian**

Adapun penelitian ini bersifat verifikatif dengan metode penelitian *explanatory survey* merupakan metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan sebab akibat antar variabel dan teknik penelitian yang digunakan adalah kualitatif untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau seberapa erat hubungan antara dua variabel.

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

Adapun yang menjadi objek penelitian ini sebagai variabel bebas/Independen (X) adalah motivasi kerja sedangkan untuk variabel terikatnya/Dependen (Y) adalah kinerja karyawan.

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit Individual, dimana penelitian ini berkaitan mengenai individu atau perorangan dalam suatu kelompok/organisasi yaitu karyawan, dan sumber data didapat dari setiap orang/individu dalam perusahaan tersebut.

Lokasi pada penelitian ini dilaksanakan PT POS Indonesia cabang Tangerang yang berlokasi di Jl. Daan Mogot No.11, Sukarasa, Kec. Tangerang, Kota Tangerang, Banten 15111.

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

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data kuantitatif dan Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber yaitu data primer dan sekunder.

#### **3.3.1. Jenis data penelitian**

Diliat dari jenis data penelitian terdapat dua jenis, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

- A. Data kualitatif dapat diamati dan dicatat. Tipe data ini bersifat non-numerik. Jenis data ini dikumpulkan melalui metode observasi, wawancara satu lawan satu, melakukan focus group, dan metode serupa.
- B. Data kuantitatif adalah metode penelitian yang berfokus pada numerik atau angka dalam sebuah penelitian. Teknik ini menggunakan data statistik, data hasil survei responden, dan lain sebagainya untuk mengolah data. Penelitian kuantitatif memiliki tujuan untuk mengembangkan teori hipotesis yang memiliki kaitan dengan fenomena-fenomena alam melalui pengukuran. Oleh sebab itu, pengukuran menjadi pusat dalam penelitian ini. Pengukuran dapat membantu melihat adanya hubungan antara pengamatan empiris dengan hasil dari data-data. Selain itu, penelitian kuantitatif juga membantu menemukan hubungan antarvariabel yang ada dalam sebuah populasi.

Daniel Rusyad dalam buku *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Mixed Approach* memaparkan, desain penelitian kuantitatif dibagi menjadi dua jenis, yaitu studi deskriptif dan studi eksperimental. Penelitian studi deskriptif adalah penelitian yang hanya melakukan uji hubungan antarvariabel sebanyak satu kali (memilih di antara sebelum atau sesudah penelitian). Sementara itu, studi eksperimen dilakukan jika peneliti ingin mengukur variabel yang dilakukan sebelum dan sesudah penelitian. Pengukuran yang dilakukan sebelum dan sesudah ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan sebab dan akibat.

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

#### **1 Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan. Data ini berupa hasil dari pengisian kuesioner mengenai Motivasi kerja dan kinerja karyawan yang diisi oleh karyawan PT Pos Indonesia.

#### **2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

### **3.4. Operasionalisasi Variabel**

Untuk memudahkan proses analisis maka terlebih dahulu penulis mengklasifikasikan variabel-variabel ke dalam dua kelompok yaitu:

#### **1 Variabel Independent**

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (Sugiyono, 2016). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja.

#### **2 Variabel Dependent**

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang terjadi akibat adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel "Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Tangerang"

Variabel	Sub Variabel (Dimensi )	Instrumen	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja	1 Kompensasi atau gaji	Gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	Ordinal
	2 Kondisi kerja	Kondisi ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	
	3 Pengawasan	Kualitas pekerjaan yang saya lakukan selalu di awasi pimpinan	
	4 Pengakuan	Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi	
	5 Bertanggung jawab	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	
	6 Pekerjaan itu sendiri	Pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang	
	7 Mengalami peningkatan	Saya selalu diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri	
Kinerja karyawan	1 Kuantitas kerja	Banyaknya jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan secara rutin, kemampuan karyawan memahami tugas	Ordinal
	2 Kualitas kerja	Kemampuan menghasilkan tugas yang rapi, ketelitian dalam menyelesaikan tugas	
	3 Ketepatan waktu	Tidak pernah terlambat masuk atau pulang kerja, mengerjakan sesuatu dengan tepat waktu	
	4 Efektivitas	Memanfaatkan waktu dengan baik, memiliki moral kerja yang tinggi yang menunjang efektivitas kerja	
	5 Kemandirian	Mengerjakan tugas tanpa meminta bantuan orang lain, mencari jalan keluar atas permasalahannya sendiri	

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang bagian SVP Sumber Daya Manusia yang berjumlah 54 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel non probability sampling dengan teknik sensus karena peneliti mengambil seluruh populasi sebanyak 54 karyawan.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu tahap terpenting dalam melakukan penelitian. Pengumpulan data adalah proses mengumpulkan dan mengukur suatu informasi secara sistematis mengenai variabel yang memungkinkan seseorang untuk menjawab pertanyaan penelitian, menguji hipotesis, dan mengevaluasi hasilnya. Metode pengumpulan data ditentukan berdasarkan jenis data yaitu data primer dan sekunder.

#### 1 Data Primer

##### A. Survey

##### 1) Angket /Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016) mendefinisikan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penyebaran dan pengisian kuesioner ini dilakukan dengan google formulir yang dikirimkan melalui whatsapp kepada seluruh karyawan pada divisi SVP Sumber Daya Manusia sebanyak 54 orang yang bertujuan untuk memperoleh data primer.

##### 2) Wawancara

Menurut Sugiyono (2017) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit. Pada penelitian ini wawancara dilakukan kepada Bapak Riko Mersiyano selaku kepala kantor Manajer Dukungan Umum PT Pos Indonesia cabang Tangerang.

##### B. Observasi

Observasi merupakan aktivitas pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan yang lainnya. Dan bisa memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan sebelumnya.

#### 2 Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari sumber yang berbeda dari data asli atau primer. Data sekunder diolah atau diedit sebelum digunakan. Contohnya adalah hasil penelitian atau analisis yang diperoleh dari data primer, seperti laporan keuangan yang dibuat dari data transaksi perusahaan, atau buku teks yang mengutip data dari sumber lain.

### 3.7. Uji Instrumen

Skala yang dipakai untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah skala likert yang terdiri dari: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju. Kelima penelitian tersebut diberi bobot sebagai berikut:

Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2017

Penilaian	Skor
Selalu (SL)	5
Sering (SR)	4
Kadang-Kadang (KK)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber: Sugiyono, 2017

Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga akan lebih akurat, efisien, dan komunikatif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis data dengan menggunakan analisis asosiatif dengan tahapan sebagai berikut :

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid dan tidak validnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  table. Nilai  $r$  hitung diambil dari output SPSS *Item Total Statistics* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*. Sedangkan nilai  $r$  tabel diambil dengan menggunakan tabel dengan rumus  $df = n - 2$ .

Rumus yang digunakan peneliti adalah korelasi *Pearson Product Moment*:

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

Keterangan:

$r_{xi}$  = Nilai koefisien pearson

$X$  = Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item.

$Y$  = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item.

$\sum x$  = Jumlah nilai dalam distribusi X

$\sum y$  = Jumlah nilai dalam distribusi y

N = Jumlah responden

Uji Validitas dalam penelitian ini dijelaskan dalam tabel-r dibawah, dengan n= 54 tingkat signifikan 5% dengan df= n-2.

Kriteria pengujiannya adalah :

1. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan valid jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$
2. Item pertanyaan yang diteliti dikatakan tidak valid jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi kerja dan kinerja karyawan

No	Variabel/Ukuran	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Motivasi Kerja (X)</b>				
<b>Kompensasi atau Gaji</b>				
1	Gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan	0.461	0.268	Valid
2	Besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi	0.473	0.268	Valid
3	Pemberian tunjangan untuk setiap pegawai membuat karyawan termotivasi dalam bekerja	0.394	0.268	Valid
<b>Kondisi Kerja</b>				
1	Kondisi di tempat kerja sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman	0.422	0.268	Valid
2	Fasilitas yang tersedia menunjang karyawan bekerja dengan baik	0.698	0.268	Valid
3	Ketersediaan kantin di tempat kerja membuat karyawan bekerja dengan tenang	0.544	0.268	Valid
<b>Pengawasan</b>				
1	Kualitas pekerjaan yang karyawan lakukan selalu diawasi oleh pimpinan	0.465	0.268	Valid
2	Proses pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah baik dan lancar	0,381	0.268	Valid
3	Pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat bekerja dengan aman dan nyaman	0.482	0.268	Valid
<b>Pengakuan</b>				
1	Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	0.517	0.268	Valid
2	Hasil kerja yang selalu mendapatkan pujian dan penghargaan dari pimpinan	0.496	0.268	Valid

No	Variabel/Ukuran	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Bertanggung Jawab</b>				
1	Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	0.492	0.268	Valid
2	Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan	0.494	0.268	Valid
3	Karyawan pernah telat masuk kerja atau pulang sebelum waktunya	0.533	0.268	Valid
<b>Pekerjaan itu sendiri</b>				
1	Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan saat ini sangat menantang	0.622	0.268	Valid
<b>Mengalami Peningkatan</b>				
1	Karyawan selalu diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan	0.455	0.268	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>				
<b>Kualitas</b>				
1	Karyawan menghasilkan mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan	0,382	0,268	Valid
2	Karyawan bekerja dengan teliti	0,560	0,268	Valid
3	Karyawan sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan.	0,461	0,268	Valid
4	Karyawan tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja	0,444	0,268	Valid
<b>Kuantitas</b>				
1	Karyawan melampaui target yang sudah ditetapkan	0,538	0,268	Valid
2	Karyawan mampu bekerja secara maksimal	0,388	0,268	Valid
3	Karyawan memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan	0,506	0,268	Valid
4	Karyawan memiliki kecepatan dan kecermatan yang baik dalam menguasai pekerjaan	0,552	0,268	Valid
<b>Ketepatan waktu</b>				
1	Karyawan tidak pernah terlambat kerja atau pulang sebelum waktunya	0,671	0,268	Valid
2	Karyawan mengerjakan sesuatu dengan tepat waktu	0,536	0,268	Valid
3	Karyawan mengatasi pekerjaan yang telah diberikan	0,671	0,268	Valid

No	Variabel/Ukuran	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Efektivitas</b>				
1	Karyawan memiliki ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan yang diterima.	0,558	0,268	Valid
2	Karyawan memanfaatkan waktunya dengan baik sesuai dengan kebijakan perusahaan.	0,573	0,268	Valid
3	Karyawan memiliki moral kerja yang tinggi yang menunjang efektivitas kerja perusahaan.	0,640	0,268	Valid
4	Jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan Sesuai waktu yang tersedia, maka karyawan akan memerlukan tambahan waktu.	0,567	0,268	Valid
<b>Kemandirian</b>				
1	Karyawan dapat mengerjakan tugas tanpa meminta bantuan pada orang lain	0,477	0,268	Valid
2	Karyawan merasa kurang percaya diri jika tidak meminta saran atau pendapat orang lain atas masalah karyawan	0,454	0,268	Valid
3	Karyawan mencari jalan keluar atas permasalahan karyawan terlebih dahulu	0,516	0,268	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 3.3 di atas menunjukkan hasil uji validitas variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan. Pada variabel motivasi kerja jumlah instrumen yang digunakan adalah 16 pernyataan dan pada variabel kinerja karyawan jumlah instrumen yang digunakan sebanyak 18 pernyataan, hasil diperoleh semua instrumen memiliki nilai yang lebih besar dari  $r_{hitung}$ , maka disimpulkan semua instrumen pada variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid dengan kriteria  $r_{hitung} > 0,268$

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu variabel yang dibentuk dari daftar pertanyaan dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's Alpha*  $\geq 0,60$ , itu artinya pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Akan tetapi apabila *cronbach's Alpha*  $\leq 0,60$  maka kuesioner ini tidak reliabel. Untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini digunakan teknik formula *Alpha Cronbach's*. Suatu kuesioner ini dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner

stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Alpha Cronbach's*  $\geq 0,60$ .

Rumus *alpha Cronbach* sebagai berikut:

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

Keterangan :

$r_i$  = Nilai Reliabilitas

$k$  = Nilai koefisien korelasi antara belahan pertama dan kedua

$\sum si^2$  = Mean kuadrat kesalahan

$s^2$  = Varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien Alpha Cronbach adalah sebagai berikut :

Tabel 3.4 Kriteria Uji Reliabilitas

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

Berikut merupakan hasil olahan data responden untuk uji reliabilitas menggunakan program IBM SPSS 25, sebagai berikut:

a. Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Tabel 3.5 Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	54	100,0

Sumber : Data Output SPSS 25

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.797	16

Sumber : Data Output SPSS 25

b. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Tabel 3.6 Uji Reliabilitas Kinerja

Karyawan

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0

Total	54	100,0
-------	----	-------

Sumber : Data Output SPSS 25

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.847	18

Sumber : Data Output SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada variabel X (Motivasi Kerja) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6 yaitu sebesar 0,797 dan memiliki reliabel tinggi. Dan variabel Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6 yaitu sebesar 0,847 dengan interpretasi memiliki reliabel yang tinggi. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel-variabel pada penelitian ini reliabel dengan kriteria  $> Cronbach's Alpha$ .

### 3.8. Metode Pengolahan/ Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang dengan menggunakan analisis deskriptif menggunakan rumus tanggapan total responden.

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{Skor\ total\ jawaban\ responden}{Skor\ tertinggi\ responden} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2018) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, skor maksimum setiap kuesioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. maka diperoleh kriteria :

Tabel 3.7 Kriteria Interpretasi Hasil

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

Sumber : Sugiyono (2018)

### 3.8.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisa. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil analisis untuk mendapatkan informasi yang harus disimpulkan.

### 3.8.3 Analisis Korelasi Rank Spearman

Analisis korelasi *Rank Spearman* yaitu untuk mengukur tingkat atau eratnya hubungan antara dua variable yaitu variabel Disiplin Kerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y) yang berskala ordinal. Menurut Sugiyono (2018), rumus yang digunakan untuk menghitung korelasi *rank spearman* adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r_s$  = nilai korelasi rank spearman

$n$  = ukuran sampel

$R$  = ranking

$d_i$  = selisih dari ranking ke-i

Menurut Sugiyono (2018) untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut :

Tabel 3.8 Koefisien Korelasi dan Tafsirnya

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,00	Sangat Kuat

### 3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan peranan atau kontribusi variable X ( motivasi kerja ) dengan variable Y ( kinerja karyawan ) dengan rumus yaitu:

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

Dimana :

KD = Koefisien Determinasi

$r$  = koefisien korelasi

### 3.8.5 Uji hipotesis koefisien korelasi dengan uji t

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukannya uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikansi dilakukan dengan uji t menurut sugiyono (2017), rumusnya:

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

Keterangan :

$T_h$  = Nilai t hitung.

r = Koefisien korelasi.

$r^2$  = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel.

Untuk mengetahui apakah nyata atau tidak ada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan maka dilakukan Uji hipotesis koefisien korelasi sebagai berikut :

1. Hipotesis *Statistic*

Ho :  $r \leq 0$ , tidak ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Ha :  $r > 0$ , ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

2. Mencari  $t_{tabel}$

Untuk mencari nilai t-tabel digunakan taraf nyata 5% ( $\alpha = 5\%$ ) dan  $df = n-k$ . menentukan Ho diterima atau Ho ditolak berdasarkan hasil pengujian dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka tolak Ho dan terima Ha

Artinya ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka terima Ho dan tolak Ha

Artinya tidak ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

3. Mencari  $t_{hitung}$  dengan rumus

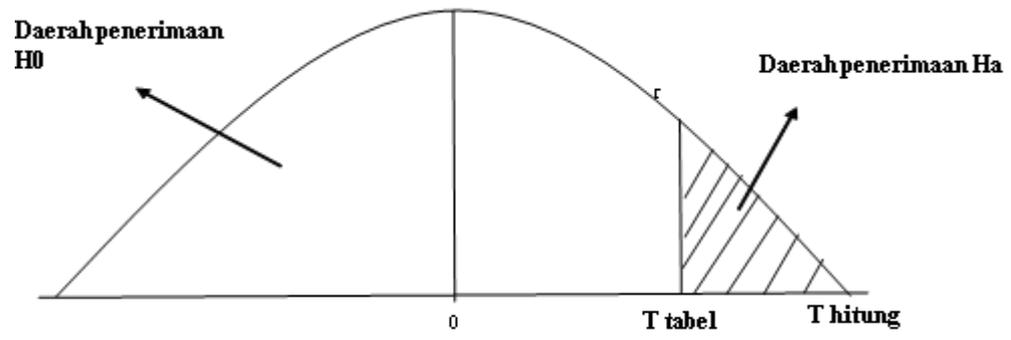
$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

r : koefisien korelasi

n : jumlah sampel

4. Kurva



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT Pos Indonesia cabang Tangerang**

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, Kantor Pos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jenderal G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik. Setelah Kantorpos Batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan Kantorpos Semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan pos kala itu ialah melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan.

Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (Post, Telegraph dan Telephone). Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero).

Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki lebih dari 4.800 Kantorpos, serta dilengkapi electronic mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

#### **4.1.2 Struktur Organisasi PT Pos Indonesia cabang Tangerang**

Berikut adalah visi dan misi PT Pos Indonesia cabang Tangerang

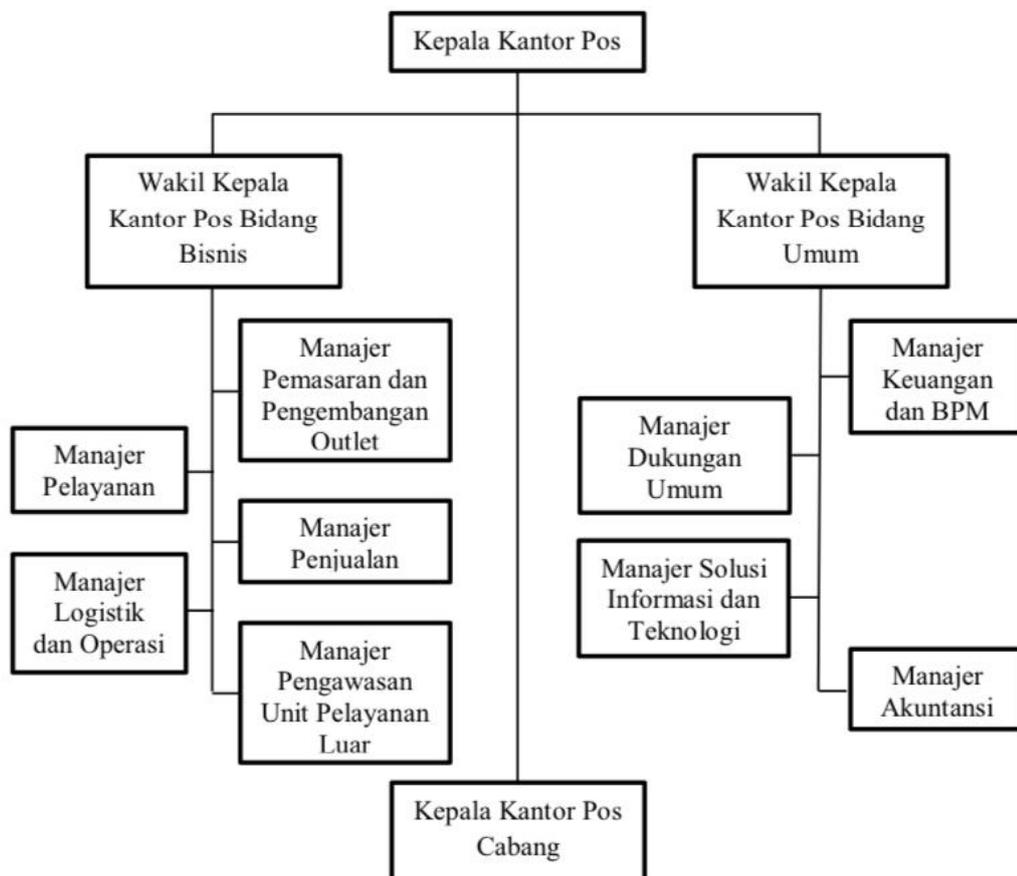
Visi:

Visi adalah pandangan jauh tentang suatu perusahaan ataupun lembaga dan lain-lain, visi juga dapat diartikan sebagai tujuan perusahaan atau lembaga dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuannya tersebut pada masa yang akan datang. Visi PT Pos Indonesia cabang Tangerang yaitu “Menjadi Postal Operator, Penyedia Jasa Kurir, Logistik dan Keuangan Paling Kompetitif”.

Misi:

Misi adalah suatu pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan atau lembaga dalam usaha mewujudkan visi tersebut. Misi perusahaan diartikan sebagai tujuan dan alasan mengapa perusahaan atau lembaga itu dibuat. Misi juga akan membberikan arah sekaligus batasan-batasan proses pencapaian tujuan. Misi PT Pos Indonesia cabang Tangerang ada 5 (lima) yaitu:

1. Memberikan produk yang relevan sesuai dengan kebutuhan pasar.
2. Memberikan jasa layanan yang prima.
3. Menjalankan proses bisnis secara efisien.
4. Membangun solusi teknologi informasi yang prima dan human capital yang andal.
5. Memperkuat sistem pengendalian internal, governance, dan manajemen risiko untuk mencapai tingkat kematangan yang memadai untuk mengamankan pencapaian tujuan Perusahaan.



Gambar 4.1 struktur organisasi PT Pos Indonesia

Sumber: PT Pos Indonesia cabang Tangerang

#### 4.1.3 Tugas dan Wewenang

Seluruh tenaga pendukung mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya dalam mendukung seluruh kegiatan perusahaan. Adapun tata kerja dari struktur organisasi di atas adalah sebagai berikut:

##### A. Kepala Kantor Pos

1. Menetapkan target pendapatan dan laba serta alokasi anggaran biaya dan mengevaluasi pelaksanaannya serta mengevaluasi pencapaian target pendapatan, laba Kantor Pos dan Kantor Pos Cabang.
2. Mengendalikan jumlah pelanggan korporat, mitra, dan outlet kemitraan, mutu layanan dan operasi.
3. Mengendalikan billing & collection Kantor Pos melalui kegiatan pemasaran, penjualan, penagihan, dan pelayanan pelanggan, pemanfaatan sumber daya pada Kantor Pos
4. Mengorganisasikan dan mengendalikan kinerja seluruh Kantor Pos Cabang yang berada pada lingkup Kantor Pos yang menjadi tanggung jawabnya.

5. Bertanggung jawab atas pelaksanaan ketentuan atau peraturan yang telah ditetapkan Kantor Pusat dan Regional berjalan dengan sebagaimana mestinya sesuai dengan yang ditetapkan.

#### B. Wakil Kepala Kantor Pos Bidang Bisnis

1. Mengarahkan, mengorganisasikan, dan mengendalikan kinerja proses operasi, layanan dan penjualan yang meliputi: layanan jasa Surat pos, Paket pos, Jasa Keuangan, Logistik, e-Commerce, Ritel, dan Optimalisasi Fasilitas Fisik serta layanan lainnya untuk mencapai target pendapatan, dan laba UPT serta pemasaran.
2. Mengelola dan mengevaluasi pengembangan agen pos sesuai dengan sasaran yang ditetapkan Perusahaan.
3. Melakukan verifikasi dan validasi terhadap transaksi keuangan, dan piutang pendapatan perusahaan terkait dengan layanan, serta melakukan evaluasi terhadap umur piutang.
4. Mengevaluasi secara berkala terhadap efektifitas pelaksanaan proses dan kinerja operasi.

#### C. Manajer Pemasaran dan Pengembangan Outlet

1. Merencanakan, mengelola, dan mengendalikan pembukaan, penutupan outlet, dan merespon permohonan pembukaan outlet kemitraan baru.
2. Melaksanakan pemasaran dan pengelolaan usaha serta pengembangan outlet untuk mencapai jumlah dan komposisi outlet yang ideal, efektif, dan produktif sesuai ketentuan yang ditetapkan Perusahaan.
3. Mengkoordinir dan mengatur pelaksanaan proses pekerjaan dalam lingkup tanggung jawabnya.

#### D. Manajer Pelayanan Manajer Pelayanan

1. Memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan layanan di loket sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan untuk menjamin kelancaran operasional dan pelayanan di loket.
2. Melaksanakan dan mengendalikan pengelolaan layanan loket surat dan paket, jasa keuangan (Pospay, Weselpos, dan Jasa Keuangan lainnya), dan e-Commerce serta penjualan Prangko, Bendapos, Filateli, dan Materai serta benda pihak ketiga lainnya.
3. Mengendalikan kegiatan operasional dan layanan giro, serta penyaluran dana untuk mencapai sasaran pendapatan, likuiditas Perusahaan, dan mutu serta kepuasan pelanggan.
4. Mengorganisasikan dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan pelayanan pelanggan yang meliputi penanganan keluhan pelanggan, 78 informasi pelanggan, dan solusi pelanggan sesuai dengan ketentuan Perusahaan.

5. Mengusulkan rencana pengelolaan pelayanan yang meliputi; rencana ruang pelayanan, jumlah loket, jenis loket, waktu pelayanan, sistem antrian dan lain-lain yang terkait dengan pengelolaan layanan di Kantor Pos.

E. Manajer Penjualan Manajer Penjualan

1. Mengelola dan mengendalikan kegiatan penjualan Surat Pos, Paket Pos, Jasa Keuangan, Logistik dan e-Commerce di Kantor Pos.
2. Melakukan pengelolaan pelanggan, akuisisi pelanggan, penggarapan pasar untuk meningkatkan penjualan sehingga target pasar dapat dicapai secara maksimal dengan biaya seefisien mungkin.
3. Mengelola, melaksanakan, serta mengendalikan administrasi penjualan pengelolaan piutang pendapatan di Kantor Pos dan account executive.
4. Menyusun dan mengendalikan anggaran penjualannya, melaksanakan akuisisi pasar, dan mempertahankan pelanggan serta memelihara pelanggan
5. Menyusun dan mengendalikan target penjualan dan mengendalikan pelaksanaan penjualan oleh account executive di Kantor Pos serta target penambahan jumlah agen pos.

F. Manajer Logistik dan Operasi Manajer Logistik dan Operasi

1. Melaksanakan dan mengawasi pemrosesan penerimaan, pendistribusian dan pengangkutan kiriman pos.
2. Mengatur pelaksanaan kegiatan pra posting, pick up service, pos box untuk kiriman pos yang diterima dari loket serta mengawasi penyerahan kiriman pos.
3. Mengatur dan mengawasi proses pencacahan dan pelalubeaan/pabeaan kiriman pos internasional, dan pertanggung jawaban serta pengadministrasiannya.
4. Mengatur dan mengawasi pengambilan dan pendistribusian kiriman pos dari dan antar Kantor Pos Cabang.
5. Menyiapkan data penanganan logistik dalam lingkup tanggung jawabnya.

G. Manajer Pengawasan Unit Pelayanan Luar

1. Melaksanakan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh Kantor Pos Cabang, MPS/PKD, Loket Ekstensi, CPM, unit pelayanan lainnya.
2. Mengelola dan mengorganisasikan Agen Pos serta titik layanan lainnya untuk mencapai tertib administrasi dan pembukuan akuntansi dengan tertib dan benar sesuai dengan ketentuan perusahaan.
3. Melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh Kantor Pos Cabang, MPS/PKD, Loket Ekstensi, CPM, unit pelayanan lainnya, Agen Pos dan titik layanan lainnya meliputi

kegiatan pencocokkan transaksi penerimaan dan pengeluaran uang antara daftar pertanggung N2 dengan dokumen sumber dan bukti pendukung lainnya, serta melakukan verifikasi terhadap kebenaran transaksi keuangan sesuai dengan ketentuan Perusahaan.

4. Mengkoordinir dan mengatur pelaksanaan proses pekerjaan di bagian Pengawasan Pelayanan Luar di Kantor Pos
5. Memastikan dan mengendalikan pelaksanaan pekerjaan pelayanan luar sesuai dengan ketentuan perusahaan.

#### H. Wakil Kepala Kantor Pos Bidang Umum

1. Mengarahkan, mengorganisasikan, dan mengendalikan pengelolaan akuntansi, keuangan dan BPM, dukungan umum solusi informasi dan teknologi untuk mendukung kinerja operasional di Kantor Pos.
2. Mengarahkan dan mengkoordinir serta meyakini bahwa pelaksanaan pekerjaan dalam lingkup tanggung jawabnya telah sesuai dengan SOP yang berlaku di perusahaan.
3. Mengkoordinasi dan menrumuskan penyusunan program kerja dan anggaran perusahaan dalam bidang umum.

#### I. Manajer Keuangan dan BPM

1. Mengkoordinir dan mengatur pelaksanaan proses pekerjaan di bagian Keuangan dan BPM di Kantor Pos.
2. Mengawasi pelaksanaan pekerjaan kasir dalam lingkup tanggung jawabnya.
3. Melakukan pencocokkan pencatatan transaksi keuangan.
4. Melakukan pengawasan terhadap uang kas.

#### J. Manajer Dukungan Umum

1. Melaksanakan dan mengawasi pelaksanaan pemeliharaan aset, perlengkapan, dan fasilitas kantor, kendaraan operasional, teknologi, SDM, dan kesekretariatan untuk mendukung kelancaran operasional Kantor Pos.
2. Melakukan pemeliharaan dan perbaikan kendaraan dinas, peralatan kerja, komputer, dan gedung kantor dalam lingkup tanggung jawabnya sesuai dengan batas kewenangannya.
3. Melakukan tertib administrasi pengelolaan sarana, perlengkapan, dan fasilitas kantor, aset, dan administrasi lainnya serta menjamin kecukupan persediaan barang serta melakukan pemeriksaan sisa barang.
4. Mengkoordinasi dan mengatur pelaksanaan proses pekerjaan pengelolaan Sumber Daya Manusia yang meliputi antara lain: usulan rotasi karyawan, hukuman disiplin dan penghargaan, pelatihan/build in training, cuti karyawan, pengisian sistem manajemen kinerja individu (SMKI) karyawan, dan lain-lain terkait dengan kepegawaian yang dalam kewenangannya sesuai dengan SOP yang berlaku.

5. Mengawal dan mengoordinasikan penggunaan Sistem Informasi Manajemen (SIM) yang ditetapkan perusahaan untuk pengelolaan sara dan asset serta kegiatan pendukung lainnya.

#### K. Manajer Solusi dan Teknologi

1. Bertanggungjawab dalam penjaminan beroperasinya sistem layanan meliputi Administrasi, dokumentasi, pemeliharaan pengelolaan/perbaikan sistem aplikasi, perangkat keras, jaringan virtual dan mengelola peralatan berbasis IT.
2. Memastikan pengelolaan pemenuhan kebutuhan UPT terkait dengan layanan IT.
3. Mengelola ketersediaan layanan IT (availability management).
4. Mengelola fungsi layanan untuk penerimaan laporan insiden, gangguan, keluhan dan permintaan layanan IT (Service desk/Helpdesk) serta perbaikan sistem aplikasi dan perangkat teknologi.

#### L. Manajer Akuntansi

1. Melakukan proses pembukuan dan laporan keuangan di UPT dengan menggunakan sistem informasi keuangan yang telah ditetapkan sesuai dengan kebijakan yang berlaku.
2. Memastikan pencatatan transaksi penerimaan dan pengeluaran keuangan di UPT dalam lingkup tanggung jawabnya sesuai dengan dokumen sumbernya.
3. Menyusun laporan kilat UPT dan laporan Akuntansi serta mengirimkannya ke Regional dan Kantor Pusat sesuai dengan ketentuan Perusahaan.
4. Melaksanakan pemeriksaan terhadap saldo-saldo pada PSA dan melakukan pencocokan dengan dokumen sumbernya serta bukti pendukung lainnya.
5. Menyimpan dokumen sumber dan pembukuan akuntansi di tempat yang aman dan tertib.

#### M. Kepala Kantor Pos Cabang

1. Melaksanakan dan mengendalikan transaksi pelayanan jasa surat, paket, jasa keuangan dan keagenan, giro dan penyaluran dana, pembayaran pensiun, prosesutupan pos dan antaran pos serta kegiatan pendukung dan administrasi lainnya sebagai infrastruktur bisnis, dan operasi dari Kantorpos untuk mencapai pendapatan, dan mutu operasi.
2. Mencocokkan uang hasil penerimaan dan pembayaran transaksi keuangan di Kantor Pos Cabang dengan naskah dan dokumen sumber.
3. Mengirimkan naskah pertanggungungan keuangan, dokumen sumber, resi-resi transaksi, bersamaan dengan kiriman pos ke Kantor Pos.

4. Menindaklanjuti keluhan pelanggan terhadap pelayanan di Kantor Pos Cabang dan berkoordinasi dengan Kantor Pos.
5. Memelihara asset perusahaan dan menjaga keamanan serta ketertiban di Kantor Pos Cabang.

#### 4.1.4 Karakteristik Responden

##### 1. Profil Redponden Berdasarkan Jenis Kelamin

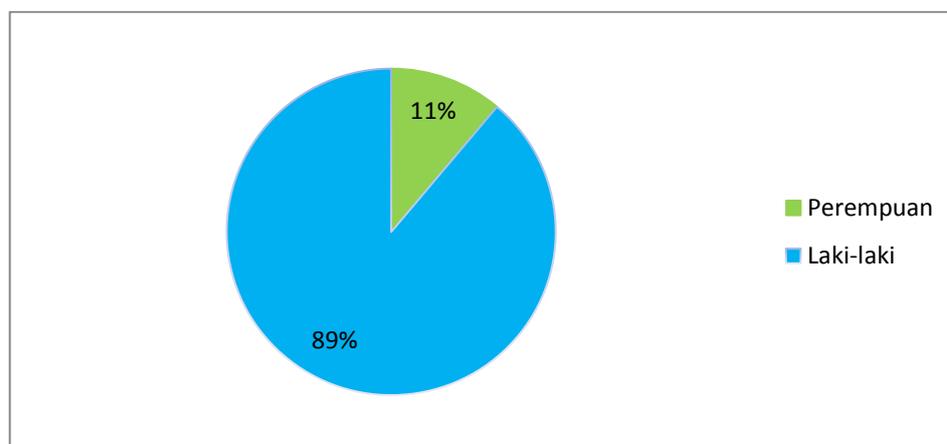
Berdasarkan jenis kelamin, berikut merupakan gambaran jenis kelamin dari 54 responden:

Tabel 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase %
1	Laki-laki	48	89%
2	Perempuan	6	11%
	Jumlah	54	100%

*Sumber Data: Primer, diolah 2023*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan jumlah pegawai yang menjadi responden pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang menunjukkan bahwa jumlah pegawai Perempuan dengan persentase sebesar 11% dan jumlah pegawai Laki-laki sebesar 89%.



Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

##### 2. Profil Responden Berdasarkan Usia

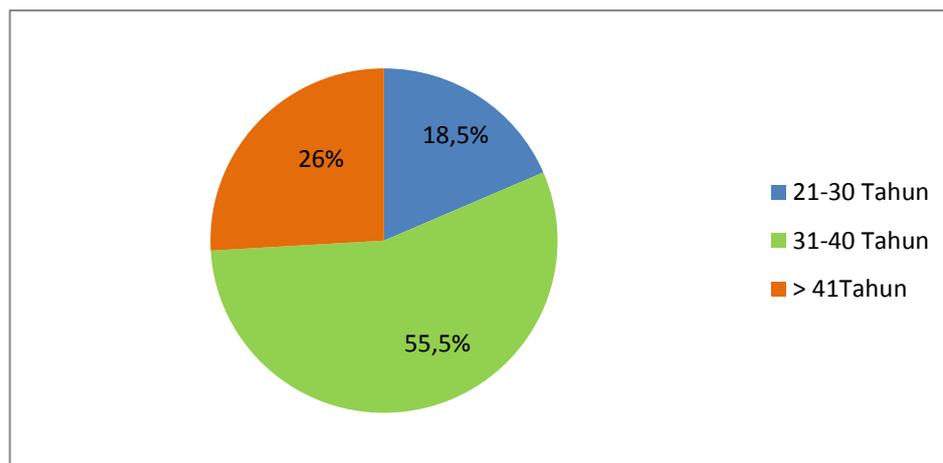
Berdasarkan usia, berikut merupakan gambaran usia dari 54 responden:

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase %
1	21-30	10	18,5%
2	31-40	30	55,5%
3	>41	14	26%
	Jumlah	54	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan jumlah 54 responden pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang menunjukkan hasil persentase pegawai yang memiliki usia antara 21-30 tahun sebesar 18,5% dan pegawai yang berusia 31-40 tahun sebesar 55,5% dan pegawai yang berusia >41 tahun sebesar 26% jadi usia responden didominasi oleh pegawai yang memiliki usia antara 31-40 tahun.



Gambar 4.3 Usia Responden

### 3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

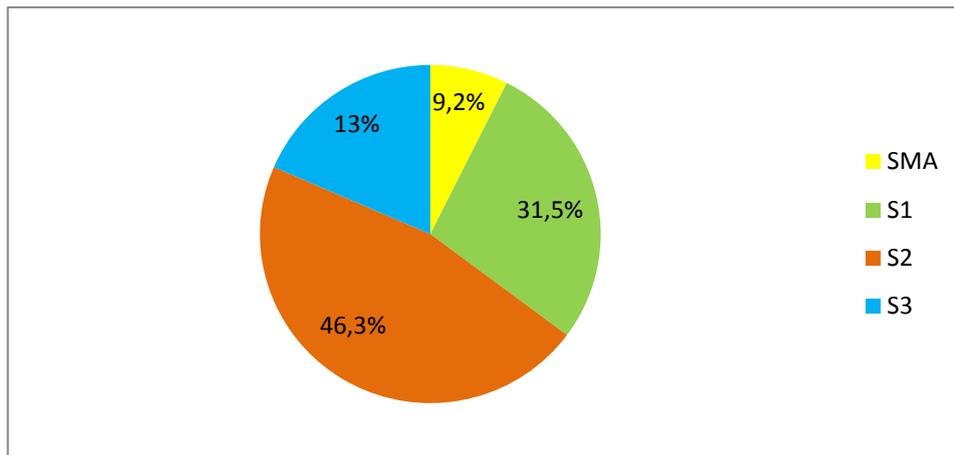
Berdasarkan pendidikan, berikut merupakan gambaran pendidikan dari 54 responden:

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

No	Usia	Jumlah	Presentase %
1	SMA	5	9,2%
2	S1	17	31,5%
3	S2	25	46,3%
4	S3	7	13%
	Jumlah	54	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan jumlah 54 responden pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang paling banyak yaitu dengan pendidikan terakhir yaitu S2 sebanyak 46,3%. Lalu diikuti pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 31,5% dan pendidikan terakhir S3 yaitu sebanyak 13% dan terakhir pendidikan SMA yaitu sebanyak 9,2%. Jadi dapat kita ketahui bahwa rata-rata pegawai yang bekerja di PT Pos Indonesia cabang Tangerang pada penelitian ini mayoritas di dominasi dengan pendidikan terakhir S2.



Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden

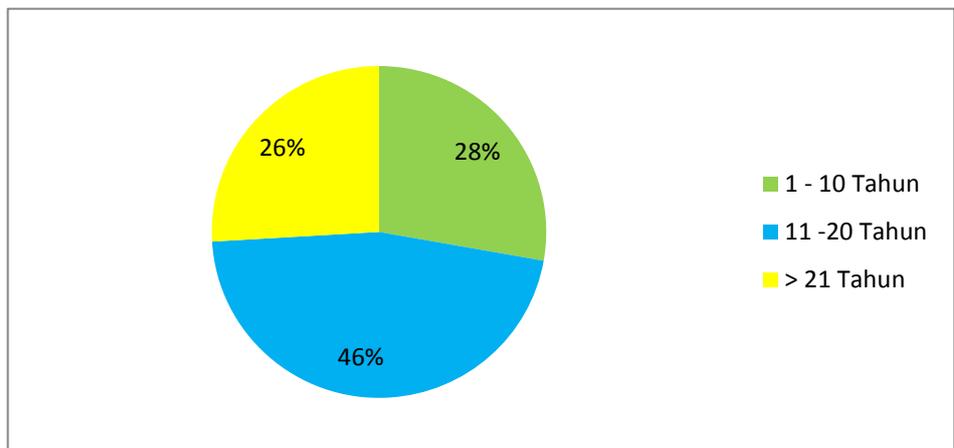
**4. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

No	Usia	Jumlah	Presentase %
1	1-10	15	28%
2	11-20	25	46%
3	>21	14	26%
	Jumlah	54	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa responden paling banyak yaitu responden dengan lama bekerja 11- 20 tahun sebanyak 25% dan di ikuti dengan lama bekerja 1-10 tahun sebanyak 15% dan yang terakhir dengan lama bekerja 21-40 tahun yaitu sebanyak 14%. Berdasarkan data tersebut, dapat kita ketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden dengan lama bekerja >21 tahun.



Gambar 4.5 Lama Bekerja Responden

## 4.2 Analisis Deskriptif

### 4.2.1 Motivasi Kerja Pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang

Untuk mengetahui bagaimana Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang, maka dilakukan analisis data dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai PT Pos Indonesia cabang Tangerang untuk mengetahui tanggapan responden yang berjumlah 54 orang mengenai motivasi kerja hasil pengolahan penulis sajikan pada tabel di bawah.

Berikut tanggapan responden mengenai pernyataan variabel (Motivasi Kerja):

#### 1 Kompensasi atau Gaji

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	14	70	26%
Setuju	4	30	120	55,5%
Ragu-ragu	3	4	12	7,4%
Tidak setuju	2	5	10	9,2%
Sangat tidak setuju	1	1	1	1,8%
Jumlah		54	213	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 responden (26%), Setuju sebanyak 30 responden (55,5%), ragu-ragu sebanyak 4 responden (7,4%), tidak setuju 5 responden (9,2%), dan sangat tidak setuju 1 responden (1,8%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 213 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{213}{5 \times 54} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 78%, maka dapat disimpulkan bahwa gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	20	100	37%
Setuju	4	24	96	44,5%
Ragu-ragu	3	6	18	11,1%
Tidak setuju	2	3	6	5,6%
Sangat tidak setuju	1	1	1	1,8%
Jumlah		54	221	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 20 responden (37%), setuju sebanyak 24 responden (44,5%), ragu-ragu sebanyak 6 responden (11,1%), tidak setuju sebanyak 3 responden (5,6%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 221 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{221}{5 \times 54} \times 100\% = 81\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 81%, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “pemberian tunjangan untuk setiap karyawan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	13	65	24%
Setuju	4	25	100	46,3%
Ragu-ragu	3	7	21	13%
Tidak setuju	2	7	14	13%
Sangat tidak setuju	1	2	2	3,7%
Jumlah		54	202	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (24%), setuju sebanyak 25 responden (46,3%), ragu-ragu sebanyak 7 responden

(13%), tidak setuju sebanyak 7 responden (13%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,7%).

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

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{202}{5 \times 54} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 74%, maka dapat disimpulkan bahwa pemberian tunjangan untuk setiap karyawan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja

## 2 Kondisi kerja

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Kondisi ditempat kerja sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	15	75	27,8%
Setuju	4	22	88	40,7%
Ragu-ragu	3	9	27	16,6%
Tidak setuju	2	6	12	11,1%
Sangat tidak setuju	1	2	2	3,7%
Jumlah		54	204	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden (27,8%), Setuju sebanyak 22 responden (40,7%), ragu-ragu sebanyak 9 responden (16,6%), tidak setuju 6 responden (11,1%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,7%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 204 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{204}{5 \times 54} \times 100\% = 75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 75%, maka dapat disimpulkan bahwa kondisi ditempat kerja sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Fasilitas yang tersedia menunjang karyawan bekerja dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	14	70	26%
Setuju	4	23	92	42,5%
Ragu-ragu	3	10	30	18,5%
Tidak setuju	2	5	10	9,3%
Sangat tidak setuju	1	2	2	3,7%
Jumlah		54	204	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 14 responden (26%), setuju sebanyak 23 responden (42,5%), ragu-ragu sebanyak 10 responden (18,5%), tidak setuju sebanyak 5 responden (9,3%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,7%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 204 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{204}{5 \times 54} \times 100\% = 75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 75%, maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang tersedia menunjang karyawan bekerja dengan baik.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Ketersediaan kantin ditempat kerja membuat karyawan bekerja dengan tenang”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	18	90	33,4%
Setuju	4	13	52	24%
Ragu-ragu	3	14	42	26%
Tidak setuju	2	6	12	11,1%
Sangat tidak setuju	1	3	3	5,5%
Jumlah		54	199	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden (33,4%), setuju sebanyak 13 responden (24%), ragu-ragu sebanyak 14 responden (26%), tidak setuju sebanyak 6 responden (11,1%), dan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden (5,5%).

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

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{199}{5 \times 54} \times 100\% = 73\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 73%, maka dapat disimpulkan bahwa ketersediaan kantin ditempat kerja membuat karyawan bekerja dengan tenang.

### 3 Pengawasan

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Kualitas pekerjaan yang karyawan lakukan selalu diawasi oleh pimpinan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	16	80	29,7%
Setuju	4	18	72	33,3%
Ragu-ragu	3	11	33	20,4%
Tidak setuju	2	6	12	11,1%
Sangat tidak setuju	1	3	3	5,5%
Jumlah		54	200	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 16 responden (29,7%), setuju sebanyak 18 responden (33,3%), ragu-ragu sebanyak 11 responden (20,4%), tidak setuju sebanyak 6 responden (11,1%), dan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden (5,5%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 200 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{200}{5 \times 54} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 74%, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas pekerjaan yang karyawan lakukan selalu diawasi oleh pimpinan.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Proses pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah baik dan lancar”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	25	125	46,3%
Setuju	4	10	40	18,5%
Ragu-ragu	3	16	48	29,7%
Tidak setuju	2	3	6	5,5%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		54	219	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 25 responden (46,3%), setuju sebanyak 10 responden (18,5%), ragu-ragu sebanyak 16 responden (29,7%), tidak setuju sebanyak 3 responden (5,5%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 219 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{219}{5 \times 54} \times 100\% = 81\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 81%, maka dapat disimpulkan bahwa proses pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah baik dan lancar.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat bekerja dengan aman dan nyaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	16	80	29,7%
Setuju	4	26	104	48,1%
Ragu-ragu	3	6	18	11,1%
Tidak setuju	2	4	8	7,4%
Sangat tidak setuju	1	2	2	3,7%
Jumlah		54	212	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 16 responden (29,7%), setuju sebanyak 26 responden (48,1%), ragu-ragu sebanyak 6 responden (11,1%), tidak setuju sebanyak 4 responden (7,4%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,7%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 212 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{212}{5 \times 54} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 78%, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat bekerja dengan aman dan nyaman

#### 4 Pengakuan

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	20	100	37%
Setuju	4	21	84	38,9%
Ragu-ragu	3	8	24	14,8%
Tidak setuju	2	4	8	7,4%
Sangat tidak setuju	1	1	1	1,9%
Jumlah		54	217	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 20 responden (37%), setuju sebanyak 21 responden (38,9%), ragu-ragu sebanyak 8 responden (14,8%), tidak setuju sebanyak 4 responden (7,4%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,9%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 217 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{217}{5 \times 54} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 80%, maka dapat disimpulkan bahwa pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Hasil kerja yang selalu mendapatkan pujian”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	15	75	27,7%
Setuju	4	14	56	26%
Ragu-ragu	3	18	54	33,3%
Tidak setuju	2	6	12	11,1%
Sangat tidak setuju	1	1	1	1,9%
Jumlah		54	198	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 15 responden (27,7%), setuju sebanyak 14 responden (26%), ragu-ragu sebanyak 18 responden (33,3%), tidak setuju sebanyak 6 responden (11,1%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,9%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 198 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{198}{5 \times 54} \times 100\% = 73\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 73%, maka dapat disimpulkan bahwa hasil kerja yang selalu mendapatkan pujian.

## 5 Bertanggung jawab

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	16	80	29,7%
Setuju	4	23	92	42,5%
Ragu-ragu	3	11	33	20,4%
Tidak setuju	2	3	6	5,5%
Sangat tidak setuju	1	1	1	1,9%
Jumlah		54	212	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 16 responden (29,7%), setuju sebanyak 23 responden (42,5%), ragu-ragu sebanyak 11 responden (20,4%), tidak setuju sebanyak 3 responden (5,5%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,9%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 212 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{212}{5 \times 54} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 78%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	12	60	22,2%
Setuju	4	27	108	50%
Ragu-ragu	3	12	36	22,2%
Tidak setuju	2	3	6	5,5%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		54	210	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 12 responden (22,2%), setuju sebanyak 27 responden (50%), ragu-ragu sebanyak 12 responden (22,2%), tidak setuju sebanyak 3 responden (25,5%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 210 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{210}{5 \times 54} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 77%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak pernah menunda pekerjaan.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan pernah telat masuk kerja atau pulang sebelum waktunya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	17	85	31,4%
Setuju	4	26	104	48,1%
Ragu-ragu	3	6	18	11,1%
Tidak setuju	2	4	8	7,4%
Sangat tidak setuju	1	2	2	3,7%
Jumlah		54	217	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 17 responden (31,4%), setuju sebanyak 26 responden (48,1%), ragu-ragu sebanyak 6 responden (11,1%), tidak setuju sebanyak 4 responden (7,4%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,7%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 217 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{217}{5 \times 54} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 80%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pernah telat masuk kerja atau pulang sebelum waktunya.

## 6 Pekerjaan itu sendiri

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan saat ini sangat menantang”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	17	85	31,5%
Setuju	4	30	120	55,5%
Ragu-ragu	3	3	9	5,5%
Tidak setuju	2	4	6	7,4%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Jumlah		54	220	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 17 responden (31,5%), setuju sebanyak 30 responden (55,5%), ragu-ragu sebanyak 3 responden (5,5%), tidak setuju sebanyak 4 responden (7,4%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 220 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{220}{5 \times 54} \times 100\% = 81\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 81%, maka dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan saat ini sangat menantang.

## 7 Mengalami peningkatan

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan selalu diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat setuju	5	19	95	35,2%
Setuju	4	22	88	40,8%
Ragu-ragu	3	6	18	11,1%
Tidak setuju	2	6	12	11,1%
Sangat tidak setuju	1	1	1	1,8%
Jumlah		54	214	100%

Sumber: Data Primer diolah, Tahun 2022

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 19 responden (35,2%), setuju sebanyak 22 responden (40,8%), ragu-ragu sebanyak 6 responden (11,1%), tidak setuju sebanyak 6 responden (11,1%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 214 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{214}{5 \times 54} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 79%, maka dapat disimpulkan karyawan selalu diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan.

Tabel 4.21 Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Motivasi kerja

No	Indikator	Tanggapan indikator	Rata-rata per indikator
<b>Kompensasi atau Gaji</b>			
1	Gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan	78%	77%
2	Besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi	81%	
3	Pemberian tunjangan untuk setiap karyawan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja	74%	
<b>Kondisi Kerja</b>			
1	Kondisi ditempat kerja sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman	75%	74%
2	Fasilitas yang tersedia menunjang karyawan bekerja dengan baik	75%	
3	Ketersediaan kantin ditempat kerja membuat karyawan bekerja dengan tenang	73%	
<b>Pengawasan</b>			
1	Kualitas pekerjaan yang karyawan lakukan selalu diawasi oleh pimpinan	74%	77%
2	Proses pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah baik dan lancar	81%	
3	Pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat bekerja dengan aman dan nyaman	78%	
<b>Pengakuan</b>			
1	Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	80%	76%
2	Hasil kerja yang selalu mendapatkan pujian dan penghargaan dari pimpinan	73%	
<b>Bertanggung jawab</b>			
1	Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	78%	78%
2	Karyawan tidak pernah menunda	77%	

No	Indikator	Tanggapan indikator	Rata-rata per indikator
	pekerjaan		
3	Saya pernah telat masuk kerja atau pulang sebelum waktunya	80%	
<b>Pekerjaan itu sendiri</b>			
1	Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan saat ini sangat menantang	81%	81%
<b>Mengalami peningkatan</b>			
1	Karyawan selalu diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan	79%	79%
<b>Rat-rata total tanggapan responden</b>			77%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden dalam mengenai variabel Motivasi Kerja yakni sebesar 77%. Dimana total tanggapan tersebut berada pada interval (61%-80%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari para responden mengenai indikator kompensasi atau gaji, kondisi kerja, pengawasan, pengakuan, bertanggung jawab, pekerjaan itu sendiri dan mengalami peningkatan. Nilai rata-rata responden tertinggi pada indikator pengawasan dan pekerjaan itu sendiri pada pernyataan “proses pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah baik dan lancar” dan “pekerjaan yang diberikan kepada saya saat ini sangat menantang” yaitu sebesar 81%. Sedangkan tanggapan terendah yaitu sebesar 73% terdapat pada indikator kondisi kerja dan pengakuan dengan pernyataan “ketersediaan kantin ditempat kerja membuat saya bekerja dengan tenang” dan “hasil kerja yang selalu mendapatkan pujian dan penghargaan dari pimpinan”. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada indikator motivasi kerja harus lebih diperhatikan, diperbaiki dan ditingkatkan agar pekerjaan yang diberikan mampu mencapai apa yang telah diharapkan.

Tabel 4.22 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Motivasi Kerja

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%		Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%		Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	<b>77%</b>	Setuju/baik/tinggi

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
81-100%		Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Motivasi Kerja) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 25 diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.23 Distribusi Frekuensi Motivasi Kinerja

Statistics		
Motivasi Kerja		
N	Valid	54
	Missing	0
Mean		62,31
Std. Error of Mean		1,121
Median		62,00
Mode		57
Std. Deviation		8,239
Variance		67,880
Range		36
Minimum		42
Maximum		78
Sum		3365

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas meunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerja berdasarkan pernyataan yang dapat dijawab rata-ratanya adalah sebesar 62,31 dengan range 36 dan total skor 3.365. Maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

Skor teoritis:

$$= \frac{\text{skor terendah (jumlah pernyataan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pernyataan)}}{2}$$

$$\text{skor teoritis } (x) = \frac{1(16) + 5(16)}{2} = 48$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa rata-rata empirik sebesar 62,31 dan skor teoritis sebesar 48, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai  $62,31 > 48$ . Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas instrument pernyataan pada variabel motivasi kerja baik.

#### 4.2.2 Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang

Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan terhadap Motivasi Kerja Pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang, maka dilakukan analisis data dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Pos Indonesia cabang Tangerang untuk mengetahui tanggapan responden yang berjumlah 54 orang mengenai Kinerja Karyawan, hasil pengolahan penulis sajikan pada tabel di bawah. Berikut tanggapan responden mengenai pernyataan variabel (Kinerja Karyawan) :

##### 1. Kualitas

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai "Karyawan menghasilkan mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	7	35	13%
Sering	4	34	136	63%
Kadang-kadang	3	13	39	24%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		54	210	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (13%), setuju sebanyak 34 responden (63%), ragu-ragu sebanyak 13 responden (24%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 210 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{210}{5 \times 54} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 77%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan menghasilkan mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai "Karyawan bekerja dengan teliti"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	17	85	31,5%
Sering	4	25	100	46,3%
Kadang-kadang	3	8	24	14,8%
Pernah	2	3	6	5,5%
Tidak pernah	1	1	1	1,8%
Jumlah		54	216	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 17 responden (31,5%), setuju sebanyak 25 responden (46,3%), ragu-ragu sebanyak 8 responden (14,8%), tidak setuju sebanyak 3 responden (5,5%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 216 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{216}{5 \times 54} \times 100\% = 80\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 80%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan bekerja dengan teliti.

Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai "Karyawan sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	16	80	29,6%
Sering	4	26	104	48,2%
Kadang-kadang	3	6	18	11,1%
Pernah	2	6	12	11,1%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		54	214	100%

Sumber : Data Primer diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 16 responden (29,6%), setuju sebanyak 26 responden (48,2%), ragu-ragu sebanyak 6 responden (11,1%), tidak setuju sebanyak 6 responden (11,1%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 214 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{214}{5 \times 54} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 79%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai "Karyawan tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	10	50	35,2%
Sering	4	26	104	40,8%
Kadang-kadang	3	6	18	11,1%
pernah	2	11	22	11,1%
Tidak pernah	1	1	1	1,8%
Jumlah		54	195	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 10 responden (18,5%), setuju sebanyak 26 responden (48,1%), ragu-ragu sebanyak 6 responden (11,1%), tidak setuju sebanyak 11 responden (20,4%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 195 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{195}{5 \times 54} \times 100\% = 72\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 72%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak pernah mlakukan kesalahan dalam bekerja.

## 2. Kuantitas

Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai "Karyawan melampaui target yang sudah ditetapkan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	14	70	26%
Sering	4	28	112	51,8%

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Kadang-kadang	3	10	30	18,5%
Pernah	2	1	2	1,8%
Tidak pernah	1	1	1	1,8%
Jumlah		54	215	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 14 responden (26%), setuju sebanyak 28 responden (51,8%), ragu-ragu sebanyak 10 responden (18,5%), tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 215 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{215}{5 \times 54} \times 100\% = 79\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 79%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan melampaui target yang sudah ditetapkan.

Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai "Karyawan mampu bekerja secara maksimal"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	26	130	48,1%
Sering	4	22	88	40,7%
Kadang-kadang	3	6	18	11,1%
Pernah	2	0	0	0%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		54	236	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 26 responden (48,1%), setuju sebanyak 22 responden (40,7%), ragu-ragu sebanyak 6 responden (11,1%), tidak setuju sebanyak 0 responden (0%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 236 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

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

$$= \frac{236}{5 \times 54} \times 100\% = 87\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 87%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu bekerja secara maksimal.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden mengenai “Karyawan memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	16	80	29,6%
Sering	4	24	96	44,4%
Kadang-kadang	3	9	27	16,7%
Pernah	2	5	10	9,3%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		54	213	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden (29,6%), setuju sebanyak 24 responden (44,4%), ragu-ragu sebanyak 9 responden (16,7%), tidak setuju sebanyak 5 responden (9,3%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 213 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{213}{5 \times 54} \times 100\% = 78\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 78%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai”Karyawan memiliki kecepatan dan kecermatan yang baik dalam menguasai pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	13	65	24%
Sering	4	23	92	42,6%
Kadang-kadang	3	9	27	16,7%
Pernah	2	8	16	14,8%
Tidak pernah	1	1	1	1,8%
Jumlah		54	201	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 13 responden (24%), setuju sebanyak 23 responden (42,6%), ragu-ragu sebanyak 9 responden (16,7%), tidak setuju sebanyak 8 responden (14,8%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%).

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

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{201}{5 \times 54} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 74%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kecepatan dan kecermatan yang baik dalam menguasai pekerjaan.

### 3. Ketepatan waktu

Tabel 4.32 Tanggapan responden mengenai "Karyawan tidak pernah terlambat kerja atau pulang sebelum waktunya"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	14	70	25,9%
Sering	4	22	88	40,7%
Kadang-kadang	3	10	30	18,5%
Pernah	2	7	14	13%
Tidak pernah	1	1	1	1,8%
Jumlah		54	203	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 14 responden (25,9%), setuju sebanyak 22 responden (40,7%), ragu-ragu sebanyak 10 responden (18,5%), tidak setuju sebanyak 7 responden (13%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%).

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

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{203}{5 \times 54} \times 100\% = 75\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 75%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak pernah terlambat kerja atau pulang sebelum waktunya.

Tabel 4.33 Tanggapan responden mengenai”Karyawan mengerjakan sesuatu dengan tepat waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	16	80	29,6%
Sering	4	20	80	37%
Kadang-kadang	3	11	33	20,4%
Pernah	2	7	14	13%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		54	207	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 16 responden (29,6%), setuju sebanyak 20 responden (37%), ragu-ragu sebanyak 11 responden (20,4%), tidak setuju sebanyak 7 responden (13%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 207 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{207}{5 \times 54} \times 100\% = 76\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 76%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mengerjakan sesuatu dengan tepat waktu.

Tabel 4.34 Tanggapan responden mengenai”Karyawan mengatasi pekerjaan yang telah diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	18	90	33,3%
Sering	4	17	68	31,4%
Kadang-kadang	3	14	42	26%
Pernah	2	5	10	9,2%
Tidak pernah	1	0	0	0%
Jumlah		54	210	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 18 responden (33,3%), setuju sebanyak 17 responden (31,4%), ragu-ragu sebanyak 14

responden (26%), tidak setuju sebanyak 5 responden (9,2%), dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden (0%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 210 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{210}{5 \times 54} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 77%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mengatasi pekerjaan yang telah diberikan.

#### 4. Efektivitas

Tabel 4.35 Tanggapan responden mengenai "Karyawan memiliki ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan yang diterima"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	14	70	26%
Sering	4	23	92	42,5%
Kadang-kadang	3	8	24	14,8%
Pernah	2	7	14	13%
Tidak pernah	1	2	2	3,7%
Jumlah		54	202	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 14 responden (26%), setuju sebanyak 23 responden (42,5%), ragu-ragu sebanyak 8 responden (14,8%), tidak setuju sebanyak 7 responden (13%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,7%).

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

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{202}{5 \times 54} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 74%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan yang diterima.

Tabel 4.36 Tanggapan Responden mengenai “Karyawan memanfaatkan waktunya dengan baik sesuai dengan kebijakan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	15	75	27,7%
Sering	4	25	100	46,3%
Kadang-kadang	3	8	24	14,8%
Pernah	2	4	8	7,4%
Tidak pernah	1	2	2	3,7%
Jumlah		54	209	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden (27,7%), setuju sebanyak 25 responden (46,3%), ragu-ragu sebanyak 8 responden (14,8%), tidak setuju sebanyak 4 responden (7,4%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,7%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 209 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{209}{5 \times 54} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 77%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memanfaatkan waktunya dengan baik sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Tabel 4.37 Tanggapan responden mengenai ”Karyawan memiliki moral kerja yang tinggi yang menunjang efektivitas kerja perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	17	85	31,5%
Sering	4	18	72	33,3%
Kadang-kadang	3	9	27	16,6%
Pernah	2	8	16	14,8%
Tidak pernah	1	2	2	3,7%
Jumlah		54	202	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 17 responden (31,5%), setuju sebanyak 18 responden (33,3%), ragu-ragu sebanyak 9 responden (16,6%), tidak setuju sebanyak 8 responden (14,8%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,7%).

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

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{202}{5 \times 54} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 74%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki moral kerja yang tinggi yang menunjang efektivitas kerja perusahaan.

Tabel 4.38 Tanggapan responden mengenai "Jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan sesuai waktu yang tersedia, maka karyawan akan memerlukan tambahan waktu"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	16	80	29,6%
Sering	4	20	80	37%
Kadang-kadang	3	9	27	16,7%
Pernah	2	6	12	11,1%
Tidak pernah	1	3	3	5,5%
Jumlah		54	202	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 16 responden (29,6%), setuju sebanyak 20 responden (37%), ragu-ragu sebanyak 9 responden (16,7%), tidak setuju sebanyak 6 responden (11,1%), dan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden (5,5%).

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

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{202}{5 \times 54} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 74%, maka dapat disimpulkan bahwa jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan sesuai waktu yang tersedia, maka karyawan akan memerlukan tambahan waktu.

Tabel 4.39 Tanggapan Responden mengenai “Karyawan dapat mengerjakan tugas tanpa meminta bantuan pada orang lain”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	13	65	24%
Sering	4	25	100	46,2%
Kadang-kadang	3	7	21	13%
Pernah	2	7	14	13%
Tidak pernah	1	2	2	3,7%
Jumlah		54	202	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (24%), setuju sebanyak 25 responden (46,2%), ragu-ragu sebanyak 7 responden (13%), tidak setuju sebanyak 7 responden (13%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,7%).

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

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{202}{5 \times 54} \times 100\% = 74\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 74%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat mengerjakan tugas tanpa meminta bantuan pada orang lain.

Tabel 4.40 Tanggapan responden mengenai ”Karyawan merasa kurang percaya diri jika tidak meminta saran atau pendapat orang lain atas masalah karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	21	105	38,9%
Sering	4	13	52	24%
Kadang-kadang	3	14	42	26%
Pernah	2	5	10	9,2%
Tidak pernah	1	1	1	1,8%
Jumlah		54	210	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 21 responden (38,9%), setuju sebanyak 13 responden (24%), ragu-ragu sebanyak 14 responden (26%), tidak setuju sebanyak 5 responden (9,2%), dan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,8%).

Total Tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu Skor sebesar 210 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{210}{5 \times 54} \times 100\% = 77\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 77%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa kurang percaya diri jika tidak meminta saran atau pendapat orang lain atas masalah karyawan.

Tabel 4.41 Tanggapan responden mengenai”Karyawan mencari jalan keluar atas permasalahan karyawan terlebih dahulu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Selalu	5	9	45	16,7%
Sering	4	27	108	50%
Kadang-kadang	3	8	24	14,8%
Pernah	2	7	14	13%
Tidak pernah	1	3	3	5,5%
Jumlah		54	194	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 9 responden (16,7%), setuju sebanyak 27 responden (50%), ragu-ragu sebanyak 8 responden (14,8%), tidak setuju sebanyak 7 responden (13%), dan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden (5,5%).

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

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan total responden} &= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\% \\ &= \frac{194}{5 \times 54} \times 100\% = 71\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden diatas, diperoleh nilai sebesar 71%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan mencari jalan keluar atas permasalahan karyawan terlebih dahulu.

Tabel 4.42 Rekapitulasi dan Rata-rata Dari Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan (Pernyataan)	Tanggapan responden	Rata-rata perindikator
<b>Kualitas</b>			
1	Karyawan menghasilkan mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan	77%	77%
2	Karyawan bekerja dengan teliti	80%	
3	Karyawan sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan	79%	
4	Karyawan tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja	72%	
<b>Kuantitas</b>			
1	Karyawan melampaui target yang sudah ditetapkan	79%	79%
2	Karyawan mampu bekerja secara maksimal	87%	
3	Karyawan memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan	78%	
4	Karyawan memiliki kecepatan dan kecermatan yang baik dalam menguasai pekerjaan	74%	
<b>Ketepatan waktu</b>			
1	Karyawan tidak pernah terlambat kerja atau pulang sebelum waktunya	75%	76%
2	Karyawan mengerjakan sesuatu dengan tepat waktu	76%	
3	Karyawan mengatasi pekerjaan yang telah diberikan	77%	
<b>Efektivitas</b>			
1	Karyawan memiliki ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan yang diterima	74%	
2	Karyawan memanfaatkan waktunya dengan baik sesuai	77%	

No	Kinerja Karyawan (Pernyataan)	Tanggapan responden	Rata-rata perindikator
	dengan kebijakan perusahaan		
3	Karyawan memiliki moral kerja yang tinggi yang menunjang efektivitas kerja perusahaan	74%	74%
4	Jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan sesuai waktu yang tersedia, maka karyawan akan memerlukan tambahan waktu	74%	
<b>Kemandirian</b>			
1	Karyawan dapat mengerjakan tugas tanpa meminta bantuan pada orang lain	74%	74%
2	Karyawan merasa kurang percaya diri jika tidak meminta saran atau pendapat orang lain atas masalah karyawan	77%	
3	Karyawan mencari jalan keluar atas permasalahan karyawan terlebih dahulu	71%	
	Rata-rata		76%

Sumber : Data Primer yang diolah, Tahun 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan dalam mengenai variabel kinerja karyawan yakni 76%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval 61%-80, sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang baik. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator kuantitas dan indikator kualitas ada dua pernyataan yang tertinggi yaitu “Karyawan mampu bekerja secara maksimal” sebesar 87% dan “Karyawan bekerja dengan teliti” sebesar 80%. Sedangkan tanggapan terendah pada indikator kualitas dan indikator kemandirian dengan pernyataan “karyawan mencari jalan keluar atas permasalahan karyawan terlebih dahulu” sebesar 71% dan “karyawan tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja” sebesar 72%. Hal ini membuktikan bahwa item terendah pada kinerja karyawan harus diperhatikan dan diperbaiki agar pekerjaan yang diberikan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan capaian yang telah ditentukan.

Tabel 4.43 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Kinerja Karyawan

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%		Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%		Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%	76%	Setuju/baik/tinggi
81-100%		Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan menggunakan distribusi frekuensi dapat dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 25 diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.44 Distribusi Frekuensi Statistics

<b>Statistics</b>		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		73,57
Std. Error of Mean		1,781
Median		74,50
Mode		70 <sup>a</sup>
Std. Deviation		9,755
Variance		95,151
Range		40
Minimum		54
Maximum		94
Sum		2207

Sumber : Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas meunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang dapat dijawab rata-ratanya adalah sebesar 73,57 dengan range 40 dan total skor 2.207. Maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

Skor teoritis:

$$= \frac{\text{skor terendah (jumlah pernyataan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pernyataan)}}{2}$$

$$\text{skor teoritis } (x) = \frac{1(18) + 5(18)}{2} = 54$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa rata-rata empirik sebesar 73,57 dan skor teoritik sebesar 54, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis, dengan nilai  $73,57 > 54$ . Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas instrument pernyataan pada variabel kinerja karyawan baik.

#### 4.2.3 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Berikut akan dilakukan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Tangerang dengan menggunakan uji korelasi Rank Spearman dengan jumlah responden 54 orang.

Tabel 4.45 Analisis Koefisien *Rank Spearman*  
**Correlations**

			motivasi kerja	kinerja karyawan
Spearman's rho	motivasi kerja	Correlation Coefficient	1.000	.575**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	54	54
	kinerja karyawan	Correlation Coefficient	.575**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	54	54

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas dapat disimpulkan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Adapun koefisien korelasi bernilai 0,575, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat positif dengan kekuatan hubungan yang sedang.

Tabel 4.46 Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199		Sangat Rendah
0,20 - 0,399		Rendah
<b>0,40 - 0,599</b>	<b>0,575</b>	<b>Sedang</b>
0,60 - 0,799		Kuat
0,80 - 1,000		Sangat Kuat

#### 4.2.4 Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan korelasi *rank spearman* adalah diketahui nilai korelasi sebesar  $r = 0,575$  selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,575^2 \times 100\% \\
 &= 33,06\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah  $r$  sebesar 33,06% hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 33,06% sedangkan 66,94% dikontribusi oleh faktor-faktor lain di kinerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Tangerang.

#### 4.2.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Pos Indonesia cabang Tangerang, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

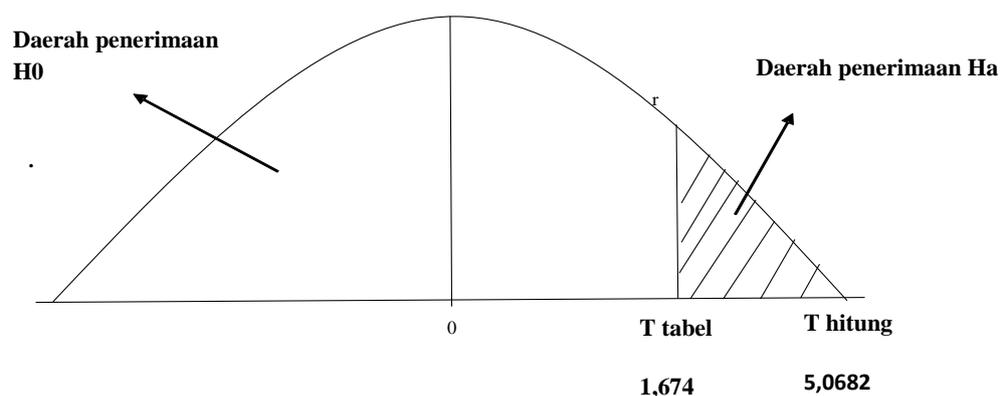
1. Menentukan  $t$  hitung, mencari  $t$  hitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{\text{hitung}} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 t_{\text{hitung}} &= \frac{0,575\sqrt{54-2}}{\sqrt{1-0,575^2}} \\
 &= \frac{4,1463}{0,8181} \\
 &= 5,0682
 \end{aligned}$$

2. Menentukan  $t$  tabel

Nilai  $t$  table diperoleh dari  $t$  tabel dengan menggunakan nilai  $\alpha=0,05$  dan  $df = n-2$  atau  $54-2=52$ , maka diperoleh  $t$  tabel sebesar 1,674

3. Kurva



Gambar 4.6 Hasil Kurva Uji T

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Motivasi kerja pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang

Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para

pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel motivasi kerja, diperoleh nilai rata-rata sebesar 77% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator pengawasan dan pekerjaan itu sendiri dengan nilai sebesar sebesar 81%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator kondisi kerja dan pengakuan sebesar 73%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang baik.

Motivasi pada tiap karyawan bila telah tumbuh dengan baik akan merupakan kebanggaan bagi setiap organisasi, karena pengawasan yang terus menerus tidak dibutuhkan lagi. Melalui motivasi diri, karyawan merasa bertanggungjawab untuk kepentingan perusahaan.

Untuk meningkatkan motivasi kerja, PT Pos Indonesia cabang Tangerang harus melakukan evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Mengetahui apa yang menjadi penyebab menurunnya motivasi kerja dan juga apa yang menjadi meningkatnya motivasi kerja karyawan.

#### **4.3.2 Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang**

Kinerja karyawan adalah suatu hal sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian pada variabel kinerja karyawan, diperoleh nilai rata-rata sebesar 76% dengan rata-rata nilai tertinggi diperoleh oleh indikator kuantitas dengan nilai sebesar 87%, dan nilai terendah diperoleh oleh indikator kemandirian dengan nilai sebesar 71%. Untuk nilai yang mendapatkan persentase di bawah rata-rata maka indikator dan sub indikator tersebut perlu ditingkatkan, sedangkan untuk nilai yang memperoleh persentase di atas rata-rata maka indikator atau sub indikator tersebut perlu dipertahankan. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang baik.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang harus melakukan evaluasi terhadap pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Mengetahui apa yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan dan juga apa yang menjadi meningkatnya kinerja karyawan.

### **4.3.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang**

Hasil penelitian pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang mengenai motivasi kerja diperoleh bahwa hasil uji analisis koefisien korelasi rank spearman, diperoleh nilai  $r$  atau nilai korelasi sebesar  $= 0,575$ . Yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori sedang.

Dapat disimpulkan pada penelitian ini hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan dengan kategori hubungan sedang. Hal tersebut menunjukkan bahwa di saat karyawan PT Pos Indonesia cabang Tangerang memiliki motivasi kerja yang baik meliputi aturan-aturan yang berlaku maka akan meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi pada saat karyawan memiliki tingkat motivasi yang rendah maka nilai kinerja yang diperoleh tidak akan maksimal.

Penelitian yang mendukung pernyataan tersebut adalah penelitian Nurul Hikmah, Murakhman Sayuti Enggok dan Decky Kuncoro (2017) Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara Disiplin kerja dengan kinerja karyawan

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif rata-rata tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang menunjukkan nilai rata-rata sebesar 77%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator pekerjaan itu sendiri dengan persentase 81%. Pasangan indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada kondisi kerja dengan persentase 74%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu proses pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah baik dan lancar dan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan saat ini sangat menantang dengan persentase sebesar 81%. Sedangkan sub indikator tanggapan responden yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu ketersediaan kantin ditempat kerja membuat karyawan bekerja dengan tenang dan hasil kerja yang selalu mendapatkan pujian dan penghargaan dari pimpinan dengan persentase sebesar 73%. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang menunjukkan nilai rata-rata sebesar 76%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kuantitas dengan persentase 79%. Sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah tanggapan responden terdapat pada efektivitas dan kemandirian dengan persentase 74%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden yaitu karyawan mampu bekerja secara maksimal dengan persentase sebesar 87%. Sedangkan sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah yaitu karyawan tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja dengan persentase sebesar 72%. Berdasarkan hasil rata-rata tanggapan responden di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang baik.
3. Hasil analisis deskriptif pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang mengenai motivasi kerja dengan kinerja karyawan diperoleh bahwa hasil uji analisis koefisien korelasi *rank spearman*, diperoleh nilai  $r$  atau nilai korelasi sebesar  $= 0,575$ . Yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori sedang.

## 5.2 Saran

1. Pada variabel motivasi kerja, terdapat kelemahan pada indikator Kondisi kerja dan pengakuan. Saran yang dapat diberikan adalah pihak perusahaan hendaknya meningkatkan fasilitas yang ada untuk menciptakan kondisi kerja yang baik dan lebih sering untuk memberikan pujian kepada karyawan. Karena dengan banyaknya fasilitas dan pujian yang diterima maka akan meningkatkan semangat dalam bekerja. Perusahaan juga dapat memaksimalkannya saat evaluasi adapun upaya untuk memperbaiki serta meningkatkan kondisi kerja yang baik dan nyaman.
2. Pada variabel kinerja karyawan, terdapat kelemahan pada indikator kualitas dan kemandirian. Saran yang dapat diberikan adalah disarankan agar pimpinan memberikan arahan dan masukan sesuai tugas yang diberikan sehingga para karyawan tidak akan melakukan keksalahan dalam bekerja, selain itu karyawan juga harus dapat lebih fokus, teliti, dan lebih bertanggung jawab lagi terhadap pekerjaannya serta konsisten dalam bekerja agar mampu mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan.
3. Mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, maka penulis menyarankan kepada PT Pos Indonesia cabang Tangerang untuk senantiasa dapat memperbaiki kelemahan dan kekurangan yang ada di perusahaan, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan secara merata kepada karyawan, memberikan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan dan memberikan penghargaan yang selayaknya untuk diberikan kepada karyawannya. Adapun perusahaan senantiasa mempertahankan bahkan meningkatkan kelebihan yang dimiliki oleh perusahaan khususnya motivasi kerja para karyawan dalam bekerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Baron, (2005). *Managing Performance: Performance Management in Action*. UK: CIPD Publishing.
- Amstrong, Michael, (2006). *Seri Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia. A Hand Book Of Human Resources Management*, Alih Bahasa Sofyan Cikmat Dan Haryanto, Elek Media Komputindo, Jakarta.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua: Yogyakarta: CAPS
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi revisi). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, Suci (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- \_\_\_\_\_ (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_ (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_ (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Marwansyah.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ALFABETA, cv.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. (2017). *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.
- Masram dan Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisier.

- Mulyadi.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). IN MEDIA, Bogor.
- Nawawi.(2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). “Human Capital Management”. Penerbit. IN MEDIA. BOGOR.
- Rivai,Veithzal. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta:Grafindo.
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen & Coulter Mary. (2016). Manajemen. Penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Russel, Bernandine. (2002). Human Resources:An Experimental Approach. New York International Ed:McGraw H.
- Sedarmayanti. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT. Refika Aditama, Bandung
- \_\_\_\_\_ (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil. PT Redika Aditama, Bandung.
- Siagian. Sondang P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, P.L. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- \_\_\_\_\_ (2017). Metode Penelitian pedidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunyoto, D. (2015). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.Edisi 1 Jilid 2. Cetakan Pertama. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- \_\_\_\_\_ (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta.

Uno, Hamzah B. dan Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wahjono, S. I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketiga. Jakarta: Salemba Empat.

Wibowo,(2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali.

## JURNAL

Laminia, Dinda dan lailatul muniroh, (2018). *Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Pekerja di Home Industri*. Tersedia di Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Rahayu, Cut Queentri, (2018). *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan di PT Pupuk Iskandar Muda (PERSERO) Kabupaten Aceh Utara*. Tersedia di Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Sumantri, Beri dan Erix Gunawan, (2021). *Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan di Ruang Filling Instalasi Rekam Medis RSUD Sekayu*. Tersedia di: [https :// cerdika .publikasiindonesia .id/index.php/cerdika/index](https://cerdika.publikasiindonesia.id/index.php/cerdika/index) [Diakses pada bulan Januari 2022]

wahyuni, Tri, (2019). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat*. Tersedia di: [http://repository.unp.ac.id/25137/1/1\\_TRI\\_WAHYUNI\\_15002009\\_5733\\_2019.pdf](http://repository.unp.ac.id/25137/1/1_TRI_WAHYUNI_15002009_5733_2019.pdf) [Diakses pada bulan November 2019]

Hikmah, Nurul, Murakhman Sayuti Enggok dan Decky Kuncoro, (2017). *Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar*. Tersediadi:[http://eprints.uniska-bjm.ac.id/8258/1/pdf%20ARTIKEL%20NURUL %20 Hik mah17120263.pdf](http://eprints.uniska-bjm.ac.id/8258/1/pdf%20ARTIKEL%20NURUL%20Hikmah17120263.pdf) [Diakses pada bulan Oktober 2021]

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Diva Tri Megawati  
Alamat : Jl. Mujair 7 No 30 RT 005/003 Cimone. Kecamatan  
Karawaci, Kota Tangerang, Banten, ID 15116  
Tempat dan tanggal lahir : Tangerang, 11 Oktober 2000  
Agama : Islam  
No. Telp/Hp : (+62)878-8773-0317  
Email : divatri19@gmail.com  
Pendidikan  
• SD : SDN Cimone 3 Kota Tangerang  
• SMP : SMP Islamic Center Kota Tangerang  
• SMA : SMAN 5 Kota Tangerang  
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 2023  
Peneliti,

(Diva Tri Megawati)

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Perkenalkan saya Diva Tri Megawati Mahasiswa Universitas Pakuan Jurusan Ekonomi & Bisnis Program Studi Manajemen dengan NPM 021118284.

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada karyawan PT Pos Indonesia cabang Tangerang. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana Ekonomi Bisnis Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Tentang Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia cabang Tangerang.

Sehubungan dengan maksud di atas, saya sangat mengharapkan bantuan Ibu/Bapak untuk bersedia mengisi instrumen penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorangpun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu diharapkan dapat memberikan jawaban sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan jawaban tersebut tidak berpengaruh terhadap kondisi Ibu/Bapak.

Bantuan dan partisipasi Ibu/Bapak merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Dan untuk itu semuanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Divia Tri Megawati  
(021118284)



Kuesioner ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan Skripsi mengenai :  
**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA  
 KARYAWAN PT POS INDONESIA CABANG TANGERANG**

Oleh : Diva Tri Megawati

NPM : 021118284

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Mahasiswa Program Studi  
 Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, 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 Anda Pilih.

### Bagian 1. Profil Responden

Nama Responden:				
Jenis Kelamin Responden:	A. Laki-Laki	B. Perempuan		
Tingkat Pendidikan Responden	A. SMA	B. S1	C. S2	D. S3
Usia Responden	A. 21-30 Tahun	B. 31-40 Tahun	C. >41 Tahun	
Masa Kerja Responden	A. 1-10 Tahun	B. 11-20 Tahun	C. > 21 Tahun	

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

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (SR)
- Ragu-Ragu (RR)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (TP)
- Selalu (SL)
- Sering (SR)
- Kadang-Kadang (KK)
- Pernah (P)
- Tidak Pernah (TP)



**Pertanyaan**  
**X Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	RR	TS	STS
<b>Kompensasi atau Gaji</b>						
1	Gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan					
2	Besarnya gaji yang diberikan oleh perusahaan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi					
3	Pemberian tunjangan untuk setiap karyawan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja					
<b>Kondisi Kerja</b>						
1	Kondisi ditempat kerja sudah mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman					
2	Fasilitas yang tersedia menunjang karyawan bekerja dengan baik					
3	Ketersediaan kantin ditempat kerja membuat karyawan bekerja dengan tenang					
<b>Pengawasan</b>						
1	Kualitas pekerjaan yang karyawan lakukan selalu diawasi oleh pimpinan					
2	Proses pengawasan yang dilakukan pimpinan sudah baik dan lancar					
3	Pengawasan yang dilakukan pimpinan membuat bekerja dengan aman dan nyaman					
<b>Pengakuan</b>						
1	Pimpinan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
2	Hasil kerja yang selalu mendapatkan pujian dan penghargaan dari pimpinan					
<b>Bertanggung jawab</b>						
1	Karyawan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu					

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	RR	TS	STS
2	Karyawan tidak pernah menunda pekerjaan					
3	Karyawan pernah telat masuk kerja atau pulang sebelum waktunya					
<b>Pekerjaan itu sendiri</b>						
1	Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan saat ini sangat menantang					
<b>Mengalami Peningkatan</b>						
1	Karyawan selalu diberikan kesempatan oleh pimpinan untuk memberikan ide dan pendapat terkait pekerjaan					

**Y Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Pilihan				
		SL	SR	KK	P	TP
<b>Kualitas</b>						
1	Karyawan menghasilkan mutu sesuai dengan standar yang ditetapkan					
2	Karyawan bekerja dengan teliti					
3	Karyawan sering mengajukan gagasan dan inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan					
4	Karyawan tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja					
<b>Kuantitas</b>						
1	Karyawan melampaui target yang sudah ditetapkan					
2	Karyawan mampu bekerja secara maksimal					
3	Karyawan memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan perusahaan					
4	Karyawan memiliki kecepatan dan kecermatan yang baik dalam menguasai pekerjaan					
<b>Ketepatan waktu</b>						
1	Karyawan tidak pernah terlambat kerja atau pulang sebelum waktunya					
2	Karyawan mengerjakan sesuatu dengan tepat waktu					
3	Karyawan mengatasi pekerjaan yang telah diberikan					
<b>Efektivitas</b>						
1	Karyawan memiliki ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan yang diterima					
2	Karyawan memanfaatkan waktunya dengan baik sesuai dengan kebijakan perusahaan					
3	Karyawan memiliki moral kerja yang tinggi yang menunjang efektivitas kerja perusahaan					
4	Jika pekerjaan tidak dapat dikerjakan sesuai waktu yang					

No	Pernyataan	Pilihan				
		SL	SR	KK	P	TP
	tersedia, maka karyawan akan memerlukan tambahan waktu					
<b>Kemandirian</b>						
1	Karyawan dapat mengerjakan tugas tanpa meminta bantuan pada orang lain					
2	Karyawan merasa kurang percaya diri jika tidak meminta saran atau pendapat orang lain atas masalah karyawan					
3	Karyawan mencari jalan keluar atas permasalahan karyawan terlebih dahulu					

## Lampiran 2. Tabulasi Jawaban Kuisisioner Penelitian

## Hasil Kuesioner Variabel Motivasi Kerja (X)

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	Total
1	5	4	2	5	3	5	5	5	2	5	3	5	4	5	3	2	63
2	4	4	2	4	5	4	4	5	2	4	5	4	4	4	5	2	62
3	3	2	4	2	3	5	3	2	4	2	3	5	3	2	4	5	52
4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	5	3	5	4	5	3	4	66
5	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	42
6	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	56
7	4	4	3	3	1	1	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	56
8	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	78
9	2	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	57
10	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	2	2	4	4	4	3	51
11	2	4	4	1	4	4	2	5	4	1	4	4	4	4	2	3	52
12	3	4	1	5	3	5	3	3	1	5	3	5	4	4	4	4	57
13	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	71
14	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	69
15	5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	5	3	5	5	4	68
16	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	4	71
17	5	1	4	3	2	2	5	3	4	3	2	2	3	5	4	4	52
18	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	60
19	5	4	4	3	1	1	5	4	2	3	1	1	4	4	2	2	44
20	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	5	2	69
21	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	5	4	62
22	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	66
23	5	4	5	4	5	3	5	3	4	4	5	3	5	4	4	4	66
24	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	67
25	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	72
26	4	5	1	4	2	3	4	3	5	4	2	3	5	4	2	2	57
27	1	4	5	5	4	3	1	4	1	5	4	3	5	4	2	5	52
28	2	2	5	5	4	2	2	3	5	5	4	2	3	4	4	1	53
29	5	4	5	2	4	5	5	4	5	2	4	5	4	4	4	5	67
30	4	4	4	2	4	5	5	2	5	4	5	4	4	4	4	5	66
31	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5	61
32	4	4	3	4	3	2	5	5	3	2	2	4	4	4	4	4	57
33	4	4	4	4	3	2	5	5	2	2	2	4	3	5	3	5	56
34	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	67
35	4	4	2	3	4	5	3	3	3	4	2	5	4	4	4	5	61
36	4	5	3	2	2	3	2	5	4	3	3	4	2	2	2	3	48
37	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	62
38	4	5	5	3	3	3	1	5	5	4	3	4	4	4	3	3	58

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	Total
39	4	4	2	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	73
40	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	2	3	4	4	61
41	4	4	2	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	58
42	4	5	3	4	4	1	4	3	3	4	5	4	3	5	2	4	57
43	4	3	4	1	5	5	1	5	4	5	3	4	2	2	4	5	56
44	4	5	4	4	3	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	64
45	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	71
46	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	4	5	70
47	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	74
48	4	5	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	5	5	5	3	62
49	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	69
50	5	5	5	2	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	71
51	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	77
51	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	6	4	69
53	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
54	2	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	68

## Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Total
1	4	5	3	2	4	5	3	2	5	3	5	5	2	5	4	2	5	3	67
2	4	4	5	2	4	4	5	2	4	5	4	4	2	4	4	2	4	5	68
3	3	2	4	5	3	5	4	5	5	4	5	3	4	3	2	4	2	3	66
4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	3	70
5	3	1	4	3	3	5	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	51
6	4	3	4	2	4	5	4	2	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	63
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	1	63
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	89
9	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	67
10	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	2	62
11	4	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	4	4	1	4	51
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	5	68
13	4	5	3	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	80
14	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	79
15	3	5	5	4	3	5	5	4	5	3	5	3	4	5	5	4	4	3	75
16	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	79
17	3	5	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	4	5	1	4	3	2	64
18	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	73
19	4	4	2	2	4	4	2	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	1	56
20	3	5	5	2	3	5	5	2	5	5	5	4	2	5	3	4	4	5	72
21	3	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	72
22	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	73
23	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	5	74
24	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	82
25	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	85
26	5	4	2	2	5	4	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	71
27	5	4	2	5	5	4	2	5	3	2	3	4	5	1	4	1	5	4	64
28	3	4	4	1	3	4	4	1	3	4	3	4	1	2	2	5	5	4	57
29	4	4	4	5	4	4	4	5	2	4	2	3	4	5	4	5	2	4	69
30	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	2	4	76
31	4	5	3	2	5	3	5	5	4	5	4	2	5	3	5	5	5	2	72
32	4	4	5	2	4	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	5	2	70
33	3	2	4	5	2	4	5	3	2	3	2	4	2	3	5	3	2	4	58
34	4	5	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	73
35	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	46
36	4	3	4	2	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	61
37	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	1	1	4	2	4	59
38	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	87
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	2	4	3	64
40	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	2	2	4	3	3	60
41	4	4	2	3	4	2	2	3	4	2	4	4	1	4	4	2	5	4	58

42	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	1	5	3	5	3	3	1	61
43	4	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	80
44	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	80
45	3	5	5	4	4	3	5	3	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	76
46	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	79
47	3	5	4	4	3	3	3	4	1	5	1	4	3	2	2	5	3	4	59
48	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	71
49	4	4	2	2	3	4	3	3	4	5	4	2	3	1	1	5	4	2	56
50	3	5	5	2	5	5	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	5	4	77
51	3	3	5	4	4	5	4	5	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	70
52	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	77
53	5	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	5	3	4	75
54	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	78



Correlations																		
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	Motivasi Kerja
	Sig. (2-tailed)	.629	.584	.846	.593	.000		.570	.217	.197	.105	.127	.000	.670	.594	.007	.019	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X7	Pearson Correlation	.582**	.077	.002	.241	.098	.079		.063	.122	-.011	.070	.014	.240	.526**	.258	.160	.465*
	Sig. (2-tailed)	.000	.581	.988	.079	.482	.570		.653	.378	.935	.613	.921	.080	.000	.060	.249	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X8	Pearson Correlation	.184	.357**	.322*	.167	.369**	.171	.063		.059	.188	.071	.164	.031	.131	.193	.056	.381*
	Sig. (2-tailed)	.182	.008	.017	.227	.006	.217	.653		.670	.173	.610	.237	.825	.344	.163	.686	.004
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X9	Pearson Correlation	.309*	.223	.453**	-.150	.298*	.179	.122	.059		.112	.271*	.091	.035	.010	.344*	.173	.482*
	Sig. (2-tailed)	.023	.105	.001	.280	.029	.197	.378	.670		.421	.047	.512	.801	.943	.011	.210	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X10	Pearson Correlation	.061	.200	.210	.591**	.379**	.223	-.011	.188	.112		.272*	.121	.303*	.229	.369**	.091	.517*
	Sig. (2-tailed)	.659	.148	.127	.000	.005	.105	.935	.173	.421		.047	.384	.026	.096	.006	.513	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X11	Pearson Correlation	.000	.202	.318*	.114	.520**	.210	.070	.071	.271*	.272*		.218	.217	.152	.268	.175	.496*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.143	.019	.414	.000	.127	.613	.610	.047	.047		.113	.115	.272	.050	.205	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X12	Pearson Correlation	.101	.263	-.036	.038	.359**	.620**	.014	.164	.091	.121	.218		.038	.084	.269*	.416**	.492*
	Sig. (2-tailed)	.467	.055	.798	.783	.000	.000	.921	.237	.512	.384	.113		.786	.546	.049	.002	.000

Correlations																		
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	Motivasi Kerja
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X13	Pearson Correlation	.090	.334*	.180	.437**	.233	.059	.240	.031	.035	.303*	.217	.038	1	.472**	.196	.150	.494*
	Sig. (2-tailed)	.517	.013	.193	.001	.090	.670	.080	.825	.801	.026	.115	.786		.000	.156	.280	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X14	Pearson Correlation	.352**	.233	.073	.493**	.182	.074	.526**	.131	.010	.229	.152	.084	.472**	1	.185	.071	.533*
	Sig. (2-tailed)	.009	.090	.602	.000	.188	.594	.000	.344	.943	.096	.272	.546	.000		.180	.609	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X15	Pearson Correlation	.230	-.045	.221	.257	.449**	.363**	.258	.193	.344*	.369**	.268	.269*	.196	.185	1	.243	.622*
	Sig. (2-tailed)	.095	.745	.108	.061	.001	.007	.060	.163	.011	.006	.050	.049	.156	.180		.076	.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
X16	Pearson Correlation	.094	.158	.272*	-.073	.385**	.319*	.160	.056	.173	.091	.175	.416**	.150	.071	.243	1	.455*
	Sig. (2-tailed)	.500	.255	.047	.598	.004	.019	.249	.686	.210	.513	.205	.002	.280	.609	.076		.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.461**	.473**	.394**	.422**	.698**	.544**	.465**	.381**	.482**	.517**	.496**	.492**	.494**	.533**	.622**	.455**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.001	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

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



Correlations																					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Kinerja Karyawan	
	Sig. (2-tailed)	.871	.527	.005	.477	.868		.099	.214	.015	.419	.015	.457	.227	.008	.547	.363	.392	.764	.004	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pears on Correlation	-.249	.220	.725**	.169	-.026	.227		.159	.124	.378**	.240	.068	.272	.110	.302	.302	.381	.259		.506*
Y7	Sig. (2-tailed)	.69	.110	.000	.221	.852	.099		.251	.080	.005	.080	.627	.214	.232	.026	.026	.189	.058		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pears on Correlation	.217	.173	.162	.755**	.294	.172	.159		.176	.116	.176	.146	.645**	.235	.247	.213	.104	.195		.552*
Y8	Sig. (2-tailed)	.14	.211	.241	.000	.031	.214	.251		.203	.404	.203	.292	.000	.086	.072	.122	.455	.157		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pears on Correlation	.297	.302	.178	.130	.290	.331	.240	.176		.305	1.000	.310	.319	.403**	.288	.203	.438**	.195		.671*
Y9	Sig. (2-tailed)	.29	.027	.197	.348	.033	.015	.080	.203		.025	.000	.022	.019	.003	.035	.140	.001	.157		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pears on Correlation	.124	.423**	.356**	-.026	.244	.112	.378**	.116		.305	.305	.303	.161	.211	.091	.574**	.206	.247		.536*
Y10	Sig. (2-tailed)	.370	.001	.008	.850	.076	.419	.005	.404	.025		.025	.026	.244	.126	.513	.000	.135	.072		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pears on Correlation	.297	.302	.178	.130	.290	.331	.240	.176		.305	1.000	.310	.319	.403**	.288	.203	.438**	.195		.671*
Y11	Sig. (2-tailed)	.29	.027	.197	.348	.033	.015	.080	.203		.025	.000	.022	.019	.003	.035	.140	.001	.157		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
	Pears on Correlation	.124	.423**	.356**	-.026	.244	.112	.378**	.116		.305	.305	.303	.161	.211	.091	.574**	.206	.247		.536*



Correlations																				
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Kinerja Karyawan
	Sig. (2-tailed)	.493	.014	.240	.278	.035	.392	.189	.455	.001	.135	.001	.031	.383	.088	.026	.689		.227	.001
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Y18	Pearson Correlation	.159	.204	.357	.330	.344	.042	.259	.195	.195	.247	.195	.629	-.114	.156	.197	.240	.167	1	.516*
	Sig. (2-tailed)	.250	.138	.008	.015	.011	.764	.058	.157	.157	.072	.157	.000	.918	.259	.154	.080	.227		.000
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.382	.560	.461	.444	.538	.388	.506	.552	.671	.536	.671	.558	.573	.640	.567	.477	.454	.516	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.001	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

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

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Lampiran 4. Uji Reliabilitas X, Y

## Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.797	16

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	58.39	59.714	.348	.790
X2	58.24	59.167	.390	.787
X3	58.57	58.325	.366	.789
X4	58.56	59.233	.311	.793
X5	58.56	54.516	.642	.768
X6	58.65	56.874	.401	.787
X7	58.63	58.653	.312	.794
X8	58.28	59.525	.334	.791
X9	58.41	59.265	.339	.791
X10	58.31	57.918	.443	.783
X11	58.67	57.887	.410	.786
X12	58.41	59.265	.376	.788
X13	58.44	60.025	.393	.787
X14	58.22	59.572	.430	.785
X15	58.30	57.080	.521	.778
X16	58.37	58.804	.359	.789

## Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.847	18

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	65.24	87.016	.326	.845
Y2	65.13	81.964	.488	.838
Y3	65.17	83.726	.380	.843
Y4	65.52	83.122	.347	.845
Y5	65.15	83.185	.471	.839
Y6	65.07	85.089	.302	.846
Y7	65.19	83.022	.429	.841
Y8	65.41	81.076	.468	.839
Y9	65.20	79.184	.606	.832
Y10	65.30	81.797	.454	.840
Y11	65.20	79.184	.606	.832
Y12	65.41	81.755	.483	.838
Y13	65.26	80.875	.493	.838
Y14	65.41	77.793	.556	.834
Y15	65.39	79.789	.474	.839
Y16	65.39	82.242	.380	.843
Y17	65.24	82.790	.356	.845
Y18	65.54	81.499	.425	.841

Lampiran 5. R Tabel Uji Validitas

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
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

## Lampiran 6. Titik Persentase Distribusi T

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	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