



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN DEPARTEMEN KEAMANAN PT EMPAT
LAWANG AGRO PERKASA TAHUN 2022**

Skripsi

Diajukan oleh:

Reonaldo
021117007

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
MEI 2024**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN DEPARTEMEN KEAMANAN PT EMPAT
LAWANG AGRO PERKASA TAHUN 2022**

Skripsi

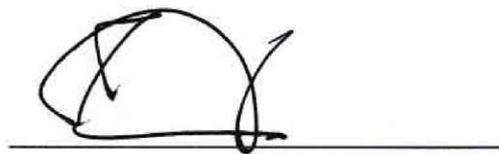
Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Manajemen Dari
Program Studi Manajemen Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor.

Mengetahui,

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

A blue circular stamp of the Faculty of Economics and Business, Universitas Pakuan, is overlaid with a black ink signature. The signature is written over a horizontal line.

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

A black ink signature is written over a horizontal line.

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN DEPARTEMEN KEAMANAN PT EMPAT
LAWANG AGRO PERKASA TAHUN 2022**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan Lulus

Pada hari: Jum'at, 31/05/2024

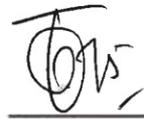
Reonaldo

021117007

Menyetujui,

Ketua Komisi Sidang

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



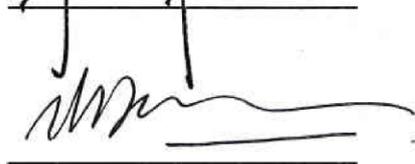
Ketua Komisi Pembimbing

(Dr. Hari Muharam, SE., M.M.)



Anggota Komisi Pembimbing

(Dewi Atika, SE., Msi.)



ABSTRAK

Reonaldo NPM: 021117007, Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Departemen Keamanan PT. Empat Lawang Agro Perkasa Tahun 2022, di bawah bimbingan: Hari Muharam dan Dewi Atika, 2024.

Sumber daya manusia, khususnya personel, memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, menggunakan metode kuantitatif dengan statistik inferensial dan analisis menggunakan SPSS. Analisis ini diharapkan memberikan pemahaman lebih mendalam tentang hubungan antar variabel yang diteliti.

Dari penelitian ini, kita dapat melihat bahwa koefisien determinasi, diwakili oleh r sebesar 74,64%, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 25,36% dipengaruhi oleh beberapa variabel. Nilai t hitung sebesar 16,987 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup besar antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, seperti yang teramati terhadap penelitian di PT Empat Lawang Agro Perkasa di departemen keamanan. Keduanya, motivasi kerja dan kinerja, saling berkaitan secara mendasar dalam konteks performa karyawan.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Departemen Keamanan*

LAMPIRAN KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS PAKUAN

Nomor : /KEP/REK/I/2021

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

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Reonaldo

NPM : 021117007

Judul Skripsi/Tesis Desertasi : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja
Karyawan Departemen Keamanan PT. Empat
Lawang Agro Perkasa Tahun 2022

Saya dengan tegas menyatakan bahwa Skripsi ini adalah usaha saya dan diarahkan oleh komisi pembimbing. Skripsi ini belum pernah saya ajukan kepada perguruan tinggi mana pun dalam bentuk apa pun sebelumnya.

Informasi yang saya gunakan dari karya yang sudah diterbitkan atau belum, yang berasal dari penulis lain, telah saya kutip dengan tepat di dalam teks dan juga telah saya masukkan ke dalam daftar pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

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

Bogor, Mei 2024



Reonaldo

021117007

©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, 2023

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip bagian mana pun dari karya tulis ini tanpa menyebutkan atau mengutip sumbernya. Kutipan hanya digunakan untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, pembuatan laporan, penulisan kritik, atau pengkajian suatu permasalahan, dan tidak mengganggu kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan yang wajar.

Dilarang mempublikasikan dan/atau memperbanyak sebagian atau seluruh materi tertulis dengan cara apapun tanpa izin dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

PRAKATA

Dengan bersyukur kepada Allah SWT, skripsi ini berhasil diselesaikan dengan judul "**Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Departemen Keamanan PT Agro Perkasa Tahun 2022**", berkat rahmat dan karunia-Nya. Penyusunan skripsi ini merupakan bagian dari persyaratan untuk meraih gelar sarjana di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pakuan Bogor.

Partisipasi pihak-pihak lain sangat dibutuhkan agar skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada semua pihak yang telah membantu dan memberi semangat sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Segala kerendahan hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Orang Tua Dan Keluarga Yang Selalu Mendukung Dari Segi Materi Maupun Moral Sehingga Saya Dapat Dengan Tenang Dan Senang Menyelesaikan Skripsi
2. Bapak prof. Dr. ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan Bogor
3. Bapak Towaf Totok Irawan, SE.,ME.,Ph.D Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Pakuan
4. Bapak prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK., MM., CA Selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan
5. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., MM. Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan
6. Bapak Dr. Hari Muharam SE. MM Selaku Ketua Komisi Pembimbing Yang Telah Memberikan Nasihat, Petunjuk Dan Arahan Pada Penyusunan Skripsi Ini
7. Ibu Dewi Atika SE., M.Si. Selaku Anggota Komisi Pembimbing Yang Telah Memberikan Nasihat, Petunjuk Dan Arahan Pada Penyusunan Skripsi Ini
8. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha Beserta Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan
9. Bapak Agung Sudrajat Selaku Manager Pt Agro Perkasa
10. Teman-Teman Satu Angkatan Dan Prodi Yang Sudah Menemani Saya Selama Perkuliahan, Terutama Dede Akhirudin S.M, Ahmad Hudiya S.M dan Cecep Mustopa S.M Yang Senantiasa Membantu Dan Menemani Proses Pengerjaan Skripsi Ini.
11. Kepada (Teman Dekat) Riska Sari Yang Memberikan Motivasi, Semangat dan Hiburan Selama Pengerjaan Skripsi Ini.
12. Teman Seperbimbingan Yang Selalu Memberi Motivasi dan Semangat Dalam Bertukar Pikiran Dalam Pengerjaan Skripsi Ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangatlah penulis harapkan. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Bogor, 31 Mei 2024

Reonaldo

021117007

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
ABSTRAK	iv
LAMPIRAN KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS PAKUAN	v
HAK CIPTA	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	8
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	8
1.2.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1 Maksud Penelitian.....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	9
1.4.1 Kegunaan Praktis	9
1.4.2 Kegunaan Akademis	9
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2 Tinjauan Teori Kinerja Karyawan.....	13
2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	14
2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan	16
2.2.4 Metode Penilaian Kinerja	17
2.3 Tinjauan Teori Motivasi Kerja	20

2.3.1	Pengertian Motivasi Kerja	20
2.3.2	Tujuan Motivasi Kerja	21
2.3.3	Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	22
2.3.4	Indikator Motivasi Kerja.....	23
2.4	Penelitian Sebelumnya dan Konstelasi Pemikiran	24
2.4.1	Penelitian Sebelumnya.....	24
2.4.2	Konstelasi Penelitian.....	26
2.5	Hipotesis Penelitian	28
BAB III. METODE PENELITIAN		
3.1	Jenis Penelitian	29
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	29
3.2.1	Objek dan Subjek Penelitian.....	29
3.2.2	Unit Analisis	29
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	29
3.3	Sumber Data Penelitian	29
3.4	Operasional Variabel	30
3.5	Metode Penarikan Sampel	31
3.6	Metode Pengumpulan Data	32
3.7	Uji Instrument Penelitian.....	33
3.7.1	Uji Validasi	33
3.7.2	Uji Reliabilitas	37
3.8	Analisis Jawaban Responden.....	39
3.9	Metode Analisis Data	39
BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Hasil Penelitian.....	42
4.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	42
4.1.2	Karakteristik Responden.....	42
4.2	Pembahasan	44
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan.....	65
5.2	Saran	65
DAFTAR PUSTAKA		67
DAFTAR RIWAYAT HIDUP		70
LAMPIRAN.....		71

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja Departemen Keamanan	2
Tabel 1.2	Jumlah Karyawan Setiap Divisi	4
Tabel 1.3	Data Absensi Karyawan	5
Tabel 1.4	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan	6
Tabel 1.5	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Departemen Keamanan	7
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	24
Tabel 3.1	Operasional Variabel	30
Tabel 3.2	Hasil Uji Coba Validasi Disiplin Kerja	34
Tabel 3.3	Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	38
Tabel 3.4	Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	38
Tabel 4.1	Karakteristik Usia	42
Tabel 4.2	Karakteristik Tingkat Pendidikan	43
Tabel 4.3	Karakteristik Masa Lama Kerja	44
Tabel 4.4	Tanggapan Responden “Gaji/Pendapatan sebagai karyawan departemen keamanan di PT. Empat Lawang Agro Perkasa membuat anda termotivasi kerja”	46
Tabel 4.5	Tanggapan Responden “Gaji dan tunjangan sebagai karyawan departemen keamanan di PT. Empat Lawang Agro Perkasa telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga.”	47
Tabel 4.6	Tanggapan Responden “Kondisi di tempat kerja dapat membuat anda merasa nyaman dalam bekerja.”	47
Tabel 4.7	Tanggapan Responden “Keadaan teman sekantor membuat anda merasa nyaman saat bekerja.”	48
Tabel 4.8	Tanggapan Responden “. Kerjasama kelompok dalam menyusun pekerjaan di bagain departemen keamanan dapat membuat anda termotivasi untuk bekerja.”	48
Tabel 4.9	Tanggapan Responden “Hubungan dengan sesama rekan kerja tejalin dengan baik.”	49
Tabel 4.10	Tanggapan Responden “Siap lembur apabila pekerjaan belum selesai pada tepat waktu.”	49
Tabel 4.11	Tanggapan Responden “Tugas dan tanggungjawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.”	50
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Anda merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat & cepat sesuai ketentuan yang telah ditetapkan..	50
Tabel 4.13	Tanggapan Responden “Apakah anda merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi.”	51
Tabel 4.14	Rekapitulasi Jawaban Responden Motivasi Kerja	51
Tabel 4.15	Hasil Uji Statistik Deskriptif Motivasi Kerja	52

Tabel 4.16	Tanggapan Responden “Bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar prosedur operasional (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.”	54
Tabel 4.17	Tanggapan Responden “Melakukan pekerjaan sesuai dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan.”	55
Tabel 4.18	Tanggapan Responden “Bekerja dengan fokus dan walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan.”	55
Tabel 4.19	Tanggapan Responden “Memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.”	56
Tabel 4.20	Tanggapan Responden “Dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan.”	56
Tabel 4.21	Tanggapan Responden “Menggunakan waktu kerja dengan baik, tidak untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan.”	57
Tabel 4.22	Tanggapan Responden “Bekerja dengan cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.”	57
Tabel 4.23	Tanggapan Responden “Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah diperbuat dalam melaksanakan pekerjaan.”	58
Tabel 4.24	Tanggapan Responden “Mempunyai tanggungjawab dan komitmen dalam bekerja.”	58
Tabel 4.25	Tanggapan Responden “Pekerjaan yang kerjakan sudah memenuhi target dan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.”	59
Tabel 4.26	Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4.27	Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.28	Korelasi Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Product Moment ...	62
Tabel 4.29	Nilai Interval Koefisien.....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Data Absensi Karyawan	6
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	27
Gambar 2.2 Hipotesis Penelitian.....	28
Gambar 4.1 Kurva Hipotesis Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	71
Lampiran 2	72
Lampiran 3	73
Lampiran 4	74
Lampiran 5	75
Lampiran 6	75
Lampiran 7	77
Lampiran 8	78
Lampiran 9	78
Lampiran 10	78
Lampiran 11	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memainkan fungsi yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Bakat manajemen suatu organisasi, baik luar biasa atau buruk, sering kali mencerminkan keunggulannya secara keseluruhan. Ketersediaan dan kualitas sumber daya suatu organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerjanya dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia, khususnya karyawan, tetap menjadi fokus utama dan berperan kunci dalam meraih tujuan organisasi. Mereka merupakan satu-satunya elemen dalam organisasi yang memiliki kemampuan berpikir, perasaan, motivasi, keterampilan, pengetahuan, serta dorongan intrinsik dan ekstrinsik. Potensi penuh dari sumber daya manusia ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kemajuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk mendukung pencapaian tujuan tersebut, diperlukan berbagai indikator, salah satunya adalah motivasi kerja.

Motivasi mempunyai kaitan erat dengan cara perilaku dimulai, didukung, diperkuat, dan diarahkan. Menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk bertindak merupakan salah satu aspek dasar dalam memperoleh motivasi mereka. Motivasi kerja mencerminkan upaya perusahaan dalam menjaga kinerja karyawan, yang memegang peran penting dalam mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat dan efisiensi sesuai dengan tugas yang diberikan. Kinerja karyawan mencakup aspek seperti absensi, motivasi, keluhan, dan isu-isu penting dalam organisasi. Evaluasi kinerja dilakukan berdasarkan pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Motivasi kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan.

Karyawan merupakan elemen produksi yang sangat penting dalam menjalankan operasional perusahaan. Tanpa kehadiran mereka, mencapai tujuan perusahaan akan menjadi amat sulit. Mereka memiliki peran yang sentral dalam menentukan kemajuan atau kemunduran sebuah perusahaan. Organisasi memperoleh manfaat luar biasa dengan memiliki staf yang kompeten dan terlibat. Manusia sebagai subjek dan objek pembangunan menjadi faktor kritis yang tujuan utamanya adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peran karyawan dalam organisasi tidak boleh diabaikan, karena tingkat tanggung jawab dan motivasi kerja yang tinggi memberikan kinerja terbaik.

Kesuksesan merupakan tujuan penting bagi setiap organisasi, termasuk PT. Empat Lawang Argo Perkasa, karena menunjukkan kemampuan perusahaan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya personalnya. Kinerja karyawan mempunyai pengaruh besar terhadap efisiensi operasi perusahaan dan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Kualitas pekerja suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilannya. Oleh karena itu, organisasi

membutuhkan personel yang berkualitas, bertanggung jawab, dan disiplin, serta memiliki semangat dan loyalitas, sebagai representasi keberhasilannya.

Menurut Bacal (dalam Wenty, 2015), motivasi kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Bacal, kinerja seorang pegawai ditentukan oleh sejumlah kualitas individu, antara lain motivasi, dedikasi, keterampilan, pengetahuan, bakat, dan kemampuan berpikir. Semua tindakan individu dimotivasi oleh motivasi, yaitu dorongan internal yang mendorong mereka menuju tujuan yang diinginkan. Ketika seseorang termotivasi, mereka akan melakukan upaya bersama untuk mencapai tujuan mereka.

Sementara itu, menurut Hasibuan (dalam Wenty, 2015), motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk mau bekerja sama, efektif dalam melakukan tugas, dan terlibat secara penuh dalam usaha mencapai kepuasan. Dengan kata lain, motivasi memberikan energi kepada individu untuk bekerja secara produktif dan berkolaborasi dengan baik demi mencapai tujuan bersama.

Tabel 1.1 Pra Survei Mengenai Motivasi Kerja Departemen Keamanan PT. Empat Lawang Agro Perkasa

Indikator	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Biasa Saja	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Balas Jasa	Karyawan menerima kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan	9	14	5	2	0
Kondisi Kerja	keadaan kerja yang memberikan dukungan dan nyaman bagi karyawan.	3	12	11	4	0
Fasilitas	Tempat kerja di mana karyawan merasa dihargai dan dihargai.	5	6	19	0	0
Prestasi Kerja	Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh karyawan sesuai.	12	15	3	0	0

Indikator	Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Biasa Saja	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Pengakuan Dari Atasan	Pengakuan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan	2	6	16	6	0
Pekerjaan Itu Sendiri	Karyawan mengerjakan pekerjaan sendiri dan dapat menjadi motivasi karyawan lainnya.	7	17	6	0	0

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan pra survei di atas, dapat dipaparkan bahwa motivasi kerja karyawan berdasarkan survei yang dilakukan kepada 30 orang karyawan pada bagian keamanan menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan tidak optimal, hal ini dibuktikan dengan jawaban-jawaban responden yang ada pada pernyataan-pernyataan motivasi kerja pada indikator balas jasa sebanyak 2 orang masih merasa belum mendapatkan kompensasi yang setimpal dengan pekerjaannya, kemudian pada kondisi kerja sebanyak 4 orang merasa tidak nyaman dengan kondisi kerja yang ada, pada pengakuan dari atasan menunjukkan sebanyak 6 orang merasa kurangnya pengakuan dari atasan kepada karyawan.

Afandi (2018) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang disampaikan oleh orang atau kelompok dalam suatu korporasi berdasarkan wewenang dan tugasnya, dengan tetap berpegang pada norma hukum, sah, dan etika organisasi. Kinerja menunjukkan seberapa besar kontribusi seseorang terhadap perusahaan. Peningkatan kinerja baik pada level individu maupun kelompok menjadi prioritas utama dalam kegiatan pengembangan kinerja organisasi, seperti yang dijelaskan Maltis dalam Rafiq (2019).

Kaswan (2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai perilaku mereka di tempat kerja, yang mencakup penerapan keterampilan, bakat, dan pengetahuan yang berkontribusi atau menambah nilai pada tujuan perusahaan. Sedangkan Rismawati dan Mattalata (2018) mengartikan kinerja sebagai suatu kondisi yang memerlukan penilaian dan konfirmasi dari pemangku kepentingan guna mengetahui sejauh mana hasil suatu entitas selaras dengan visi perusahaan, serta dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional tertentu.

Sutrisno (2018) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan upaya kolaboratif untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja

karyawan mengacu pada hasil yang dicapai karyawan selama periode waktu tertentu. Sudut pandang tersebut sejalan dengan pendekatan Robbins dan Wibowo dalam Dewi (2018) yang menggambarkan kinerja pegawai sebagai hasil kinerjanya yang direpresentasikan dalam hasil, prosedur, dan sikap selama periode waktu tertentu. Menurut Nurjaya (2021), kinerja adalah tingkat pencapaian yang diperoleh sebagai hasil menyelesaikan kegiatan tertentu. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan ukuran keberhasilan dalam memenuhi tujuan perusahaan.

PT Empat Lawang Agro Perkasa adalah sebuah perusahaan yang bergerak di sektor perkebunan kelapa sawit, berlokasi di Kabupaten Empat Lawang, Provinsi Sumatera Selatan. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2007 dan terstruktur dalam beberapa divisi, termasuk departemen keuangan, produksi, distribusi, dan keamanan.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Setiap Divisi

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Departemen Keuangan	5 Karyawan
2.	Departemen Produksi	300 Karyawan
3.	Departemen Distribusi	100 Karyawan
4.	Departemen Keamanan	135 Karyawan
Total Karyawan		540 Karyawan

Sumber: Data Sekunder 2022

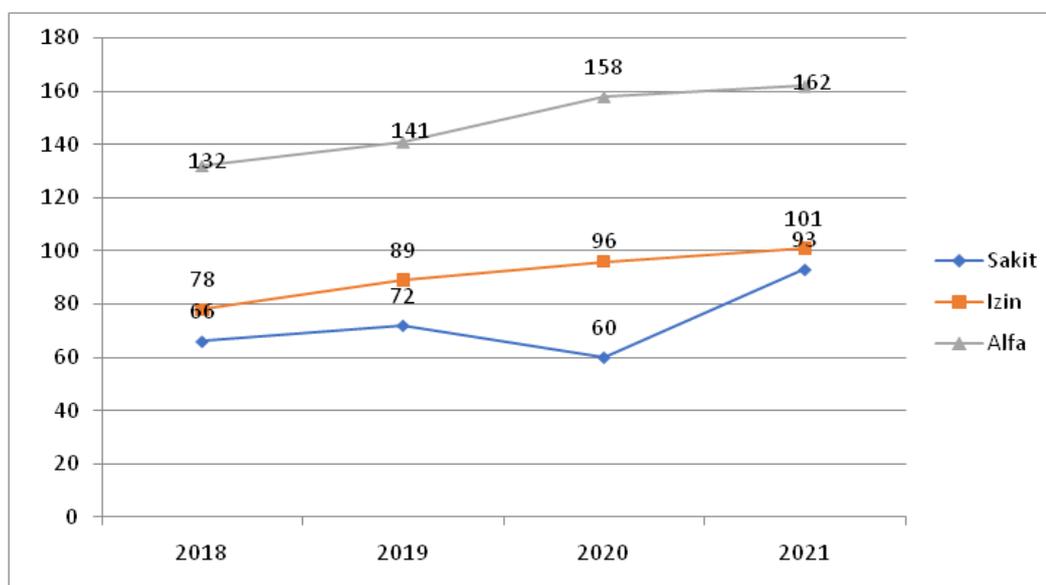
Dalam penelitian ini, penulis memusatkan perhatian pada departemen keamanan karena perannya yang sangat penting dalam menjaga kelangsungan operasional perusahaan. Namun, pada kenyataannya, keamanan di PT Empat Lawang Agro Perkasa mengalami tantangan karena sering terjadi kasus pencurian hasil panen, bahan pupuk, dan bibit kelapa sawit yang dilakukan baik oleh oknum karyawan perusahaan itu sendiri maupun oleh warga sekitar.

Permasalahan tersebut membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait hubungan antara motivasi dan kinerja kerja karyawan di departemen keamanan PT Empat Lawang Agro Perkasa. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di perusahaan tersebut, terdapat kesimpulan bahwa permasalahan di departemen keamanan disebabkan oleh kinerja karyawan yang belum optimal, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Jika tidak segera ditangani, masalah ini berpotensi menyebabkan kerugian yang signifikan bagi PT Empat Lawang Agro Perkasa. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi lebih lanjut mengenai motivasi dan kinerja karyawan di departemen keamanan perusahaan ini.

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan Departemen Keamanan PT. Empat Lawang Agro Perkasa Selama Empat Tahun Terakhir

Tahun	Jumlah Ketidakhadiran			Jumlah
	S (Sakit)	I (Izin)	A (Alfa)	
2018	66	78	132	276
2019	72	89	141	302
2020	60	96	158	304
2021	93	101	162	356

Sumber: PT. Empat Lawang Agro Perkasa, 2021



Gambar 1.1 Data Absensi Karyawan Departemen Keamanan PT. Empat Lawang Agro Perkasa Selama Empat Tahun Terakhir

Pada gambar 1.1 di atas ketidakhadiran karyawan departemen keamanan PT. Empat Lawang Agro Perkasa selama empat tahun terakhir terus meningkat, pada tahun 2018 jumlah ketidakhadiran karyawan 276, tahun 2019 jumlah ketidakhadiran karyawan meningkat menjadi 302, kemudian pada tahun 2020 jumlah ketidakhadiran karyawan meningkat kembali menjadi 304, dan pada tahun 2021 jumlah ketidakhadiran karyawan hingga mencapai 356. Tingkat ketidakhadiran karyawan ini dapat menjadi masalah pada bagaian departemen keamanan PT. Empat Lawang Agro Perkasa. Akan tetapi belum diketahui pasti apa penyebab ketidakhadiran karyawan tersebut, apakah karena sakit, kurangnya motivasi kerja atau lainnya sehingga, perlu dicari tau lebih lanjut terkait ketidakhadiran karyawan yang setiap tahunnya mengalami kenaikan yang sangat signifikan terutama pada tahun 2021.

Ketidakhadiran karyawan juga dapat menghambat operasional departemen keamanan PT Empat Lawang Agro Perkasa, yang pada gilirannya dapat

mempengaruhi kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan pentingnya motivasi kerja bagi karyawan guna meningkatkan kinerja mereka di perusahaan. Selain itu, absensi karyawan di departemen keamanan dapat menjadi pemicu potensial terjadinya kerugian besar terkait dengan kasus-kasus pencurian hasil panen, bahan pupuk, dan bibit kelapa sawit yang sering terjadi, baik oleh oknum karyawan PT Empat Lawang Agro Perkasa maupun oleh warga sekitarnya.

Ningsih (2016) melakukan penelitian di PT Kao Indonesia dan menemukan hubungan sederhana antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Kesimpulan ini diperkuat dengan nilai korelasi product-moment Pearson sebesar 0,540 yang menunjukkan adanya hubungan yang baik antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Selanjutnya koefisien determinasi sebesar 29,16% menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat menjelaskan beberapa varian kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 70,84% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian. Hasil uji hipotesis korelasi dengan menggunakan uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($4,889 > 2,002$), sehingga menolak hipotesis nol. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja staf di PT Kao Indonesia.

Menurut temuan Noval dkk. (2021) di PT. Bank Central Asia KCP Glodok, motivasi kerja dan kinerja pegawai berhubungan positif. Analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 20,79% terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Glodok, sedangkan sisanya sebesar 79,21% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($3,903 \geq 1,67155$), sehingga menolak H_0 dan menerima H_a . Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup besar antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Glodok.

Tabel 1.4 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Empat Lawang Agro Perkasa Tahun 2020-2021

No	Departemen	Rata-Rata Nilai Tahun 2020		Rata-Rata Nilai Tahun 2021	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1.	Keuangan	88,9	Baik	90	Sangat Baik
2.	Produksi	86,7	Baik	89	Baik
3.	Distribusi	89	Baik	85	Baik
4.	Keamanan	81,2	Baik	79	Cukup Baik

Sumber: Data Sekunder, 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan secara rata-rata pada PT Empat Lawang Agro Perkasa Tahun 2020-2021. Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa PT Empat Lawang Agro Perkasa memiliki kinerja karyawan yang

nyaris sama dari berbagai departemen, seperti departemen yang memiliki nilai baik adalah departemen keuangan, keamanan, produksi dan distribusi. Sedangkan untuk departemen yang mendapatkan nilai yang paling rendah yaitu pada departemen keamanan yang menunjukkan dari tahun ke tahunnya mengalami penurunan penilaian kinerja. Oleh karena itu pada penelitian ini penulis mengambil penelitian pada departemen keamanan. Dan berikut merupakan hasil penilaian kinerja karyawan bagian keamanan disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.5 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Departemen Keamanan PT Empat Lawang Agro Perkasa Tahun 2020-2021

No	Aspek Penilaian	Rata-Rata Nilai Tahun 2020		Rata-Rata Nilai Tahun 2021	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1.	Kejujuran	76,2	CUKUP BAIK	70	CUKUP BAIK
2.	Kedisiplinan	78,6		70	
3.	Kreativitas	83		70,3	
4.	Kerjasama	87,3		70,2	
5.	Pengalaman	70,5		72,1	
6.	Tanggung Jawab	80,1		70	
Rata-Rata		79,3		70,4	

Sumber: Data Sekunder, 2022

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

Dengan mempertimbangkan uraian sebelumnya dan literatur yang mengulas hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta tantangan yang dihadapi PT Empat Lawang Agro Perkasa di departemen Keamanan, termasuk masalah pencurian buah, ketidakhadiran karyawan, dan pelanggaran jam kerja, peneliti merasa tertarik untuk menggali lebih dalam dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan. Oleh karena itu, penulis berniat untuk melakukan studi mengenai "Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada Bagian Departemen Keamanan di PT Empat Lawang Agro Perkasa Tahun 2022".

1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

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

1. Tingkat ketidakhadiran karyawan di bagian departemen keamanan pt empat lawang agro perkasa selama empat tahun terakhir terus meningkat.
2. Berdasarkan tabel absensi departemen keamanan pt empat lawang agro perkasa, diketahui bahwa kurangnya komitmen karyawan dalam bekerja dengan adanya data jumlah alfa para karyawan setiap tahun meningkat
3. Berdasarkan tabel absensi departemen keamanan pt empat lawang agro perkasa, diketahui bahwa tingkat ketahanan fisik dan kekebalan daya imun tubuh karyawan cukup lemah dengan adanya data peningkatan jumlah karyawan sakit meningkat tinggi khususnya 2021

1.2.2 Perumusan Masalah

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

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan departemen keamanan pada pt empat lawang agro perkasa?
2. Bagaimana kinerja karyawan bagian departemen keamanan pada pt empat lawang agro perkasa?
3. Bagaimana hubungan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada pt empat lawang agro perkasa?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini berupaya memperoleh data dan informasi yang berguna dengan menyelidiki hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan masukan dan informasi penting mengenai cara meningkatkan kinerja pegawai dan mengatasi permasalahan disiplin kerja yang dapat menimbulkan permasalahan dalam pekerjaan. Dengan demikian, fokus penelitian tidak hanya pada pemahaman hubungan antara motivasi dan kinerja, tetapi juga pada memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan serta mengurangi kemungkinan terjadinya masalah di lingkungan kerja.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis Motivasi Kerja Karyawan Bagian Departemen Keaman Pada PT Empat Lawang Agro Perkasa.
2. Identifikasi Kinerja Karyawan Bagian Departemen Keaman Pada PT Empat Lawang Agro Perkasa.

3. Identifikasi Pengaruh Hubungan Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Bagian Departemen Keamanan Pada PT Empat Lawang Agro Perkasa.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Praktisi

Manfaat Praktisi penelitian ini diharapkan bisa Memberikan masukan kepada PT Empat Lawang Agro Perkasa khususnya departemen keamanan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia guna menjaga keberlangsungan hidup perusahaan.

2. Kegunaan Akademis

- a. Bagi peneliti, Para peneliti berharap bahwa penelitian ini akan memberikan manfaat berupa pengetahuan dan pemahaman yang lebih dalam mengenai ilmu manajemen, terutama dalam konteks manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan.
- b. Bagi pembaca, diharapkan penelitian ini dapat menggambarkan pentingnya motivasi kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Pengertian MSDM

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Dalam menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan berbagai sumber daya seperti: modal, materil, dan mesin. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam kegiatan organisasi, baik dalam instansi pemerintah maupun non pemerintah. Setiap perusahaan yang didirikan tentunya memiliki tujuan yang hendak dicapai. Tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya peranaan sumber daya manusia sebagai faktor sentral yang mengatur jalannya perusahaan. Perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimana pun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri. Sumber daya manusia dibutuhkan perusahaan, manusia merupakan salah satu bagian yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Di era global sekarang ini, kebutuhan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah suatu kebutuhan, mengingat peran yang sangat besar dalam organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya.

Selain itu menurut Edy Sutrisno dalam Nurmala (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.” Menurut Hasibuan dalam Nurmala (2020) Manajemen sumber daya manusia adalah “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Sedangkan menurut Kasmir dalam Nurmala (2020), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “Proses pengelolaan manusia,

melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.” 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”.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai dalam Nurmala (2020) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.

- f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- h. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Menurut Edwin B. filippo dan Malayu S.P Hasibuan dalam Nurmala (2020) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan (planning) Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perencanaan dalam proses perekrutan karyawan sangat penting untuk menganalisis jabatan yang perlu diisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.
- b. Pengorganisasian (organizing) Pengorganisasian diartikan suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan menyediakan alat-alat yang diperlukan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaan.
- c. Penggerakan Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi pergerakan justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Penggerakan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.
- d. Pengawasan (controlling) Pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam perusahaan agar sesuai dengan ketetapan-ketetapan dalam rencana. Pengawasan dapat diartikan sebagai proses monitoring kegiatan-kegiatan, tujuannya untuk menentukan harapan-harapan yang akan dicapai dan dilakukan perbaikan-perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Harapan - harapan yang dimaksud adalah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program-program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam periode tertentu. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Dengan dilakukannya pengawasan secara menyeluruh akan mempermudah bagi suatu

instansi dalam menganalisis kendala-kendala yang timbul dalam manajemen. Sehingga, solusi dari permasalahan yang muncul akan bisa diambil secara bijak.

- e. Motivasi (Motivating) Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi juga dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.
- f. Evaluasi (evaluating) Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan system pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Dengan evaluasi yang dilakukan perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi.

2.2 Tinjauan Teori Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Robert Bacal dalam Nurmala (2020) “Dalam pengertian ini, kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan pegawai terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan/organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya”. Kemudian menurut Edison dalam Nurmala (2020) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Afandi (2018) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang disampaikan oleh orang atau kelompok dalam suatu korporasi berdasarkan wewenang dan tugasnya, dengan tetap berpegang pada norma hukum, sah, dan etika organisasi. Kinerja menunjukkan seberapa besar kontribusi seseorang terhadap perusahaan. Peningkatan kinerja baik pada level individu maupun kelompok menjadi prioritas utama dalam kegiatan pengembangan kinerja organisasi, seperti yang dijelaskan Maltis dalam Rafiq (2019).

Kaswan (2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai perilaku mereka di tempat kerja, yang mencakup penerapan keterampilan, bakat, dan pengetahuan yang

berkontribusi atau menambah nilai pada tujuan perusahaan. Sedangkan Rismawati dan Mattalata (2018) mengartikan kinerja sebagai suatu kondisi yang memerlukan penilaian dan konfirmasi dari pemangku kepentingan guna mengetahui sejauh mana hasil suatu entitas selaras dengan visi perusahaan, serta dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional tertentu.

Sutrisno (2018) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan upaya kolaboratif untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan mengacu pada hasil yang dicapai karyawan selama periode waktu tertentu. Sudut pandang tersebut sejalan dengan pendekatan Robbins dan Wibowo dalam Dewi (2018) yang menggambarkan kinerja pegawai sebagai hasil kinerjanya yang direpresentasikan dalam hasil, prosedur, dan sikap selama periode waktu tertentu. Menurut Nurjaya (2021), kinerja adalah tingkat pencapaian yang diperoleh sebagai hasil menyelesaikan kegiatan tertentu. Sedangkan kinerja perusahaan merupakan ukuran keberhasilan dalam memenuhi tujuan perusahaan.

Menurut Putri (2020), kinerja adalah konsekuensi fungsi pekerjaan individu atau kelompok dalam suatu organisasi selama periode waktu tertentu, yang menunjukkan seberapa berhasilnya orang atau kelompok memenuhi kriteria kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam rentang waktu tertentu. Lebih lanjut Aziz dan Fauzah (2018) menyatakan bahwa kinerja mewakili besarnya keberhasilan dalam melaksanakan program kegiatan atau kebijakan untuk memenuhi tujuan, visi, dan tujuan organisasi melalui perencanaan strategis.

Farisi, Irnawati, dan Fahmi (2020) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian hasil yang memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk jabatan. Pendekatan ini sejalan dengan pendapat Arisanti, Santoso, dan Wahyuni (2019) yang menyatakan bahwa kinerja mencakup keinginan individu atau kelompok untuk melakukan tindakan sesuai dengan tugasnya sehingga menghasilkan hasil yang memenuhi harapan.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2017) sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan pegawai terbagi menjadi dua kategori yaitu kemampuan prospektif (IQ) dan kemampuan aktual. Hal ini menunjukkan bahwa personel dengan IQ di atas rata-rata (antara 110 dan 120), pendidikan yang sesuai dengan posisinya, dan kemampuan yang sesuai untuk tugas sehari-hari lebih mungkin mencapai hasil yang diinginkan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memposisikan pekerja berdasarkan pengetahuan dan bakat mereka.

b. Faktor Motivasi

Motivasi sebagian besar berasal dari sikap karyawan terhadap situasi kerja. Motivasi merupakan suatu kondisi internal yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang disengaja dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran pekerjaan perusahaan. Dengan kata lain, motivasi adalah dorongan atau energi yang mendorong orang menuju tujuan profesional yang diinginkan.

Menurut Kasmir (2018), unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan atau keterampilan berhubungan dengan kesanggupan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas. Semakin besar kemampuan dan bakat seseorang maka semakin kompeten pula ia dalam melaksanakan tugas sesuai dengan norma atau harapan yang telah ditentukan.

b. Pengetahuan

Hal ini berkaitan dengan mengetahui tanggung jawab pekerjaan. Seseorang yang memahami tugas pekerjaannya dengan baik akan menciptakan hasil yang baik, begitu pula sebaliknya.

Kinerja individu menurut Partner Lawyer dalam Wulandari (2016), terutama dipengaruhi oleh ekspektasi tentang imbalan, insentif, kemampuan, kebutuhan, persepsi tugas, dan persepsi imbalan dan kepuasan kerja. Unsur individu seperti bakat dan minat mempengaruhi kinerja pegawai, begitu pula aspek organisasi seperti kepemimpinan dan suasana, serta faktor psikologis seperti motivasi dan kepuasan kerja. Putri (2020) mengidentifikasi aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Kemampuan dan kesanggupan seseorang berhubungan dengan kesanggupan atau kemahirannya dalam melaksanakan suatu tugas atau profesi.
2. Pengetahuan mengacu pada pemahaman menyeluruh dan kemahiran seseorang dalam bidang pekerjaannya.
3. Desain pekerjaan adalah tata letak atau jadwal kerja yang dibuat untuk membantu anggota staf mencapai tujuan mereka dengan lebih cepat dan berhasil.
4. Temperamen atau sifat karakter seseorang membentuk kepribadiannya.
5. Motivasi kerja adalah unsur atau katalis yang mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya dengan penuh semangat dan komitmen.
6. Menjadi pemimpin berarti harus mengatur, mengatur, dan membimbing orang lain agar dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara efisien.
7. Gaya kepemimpinan adalah pola atau cara seseorang pemimpin dalam berinteraksi dan memberikan arahan kepada bawahannya dalam situasi kerja.

8. Budaya organisasi merujuk pada serangkaian kebiasaan atau norma yang dianut dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja adalah ekspresi dari perasaan senang, kebahagiaan, atau kepuasan seseorang sebelum dan sesudah menyelesaikan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja mencakup atmosfer atau kondisi sekitar di lokasi tempat seseorang bekerja.
11. Loyalitas adalah komitmen pekerja untuk terus bekerja dan mendukung pemberi kerja.
12. Komitmen adalah ketaatan karyawan terhadap undang-undang atau peraturan perusahaan selama bekerja.
13. Disiplin kerja adalah ikhtiar sungguh-sungguh pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Ketepatan waktu seperti selalu tiba tepat waktu di tempat kerja merupakan salah satu contoh disiplin kerja.
14. Gaji mengacu pada kontras antara harapan dan kenyataan dalam sistem pembayaran.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja pegawai adalah evaluasi yang lebih fokus pada aspek kualitatif daripada kuantitatif yang dapat diukur. Evaluasi berdasarkan perilaku cenderung bersifat subjektif, di mana diasumsikan bahwa karyawan mampu memberikan gambaran yang akurat tentang kinerja yang efektif, baik untuk diri mereka sendiri maupun untuk rekannya. Menurut Mangkunegara dalam Sutrisno (2017), indikator kinerja karyawan dapat dibagi menjadi lima yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.

Menurut Bernadin dan Russel dalam Giting (2018) indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. kualitas
Setiap karyawan mempunyai tanggung jawab masing-masing. Saat menilai kinerja seorang karyawan, pertimbangan pertama adalah kualitas pekerjaan yang dilakukan.
- b. Kuantitas
Salah satu komponen kinerja adalah efisiensi dalam menyelesaikan aktivitas.
- c. Ketepatan waktu
Faktor ini menentukan seberapa cepat suatu tugas dapat diselesaikan. Semakin efektif waktu yang digunakan, semakin akurat penilaiannya.
- d. Efektivitas biaya.
Kemanjuran penggunaan uang mengacu pada seberapa efisien dana dibelanjakan untuk mencapai tugas tenaga kerja. Salah satu aspeknya adalah efisiensi penggunaan pengeluaran untuk menyelesaikan aktivitas pekerjaan.

- e. Kebutuhan akan supervisor
Dasar penetapan aspek dalam penilaian kinerja sering kali bergantung pada seberapa mandiri seseorang dalam bekerja. Tingkat kemandirian yang tinggi, di mana seseorang membutuhkan sedikit bantuan dari orang lain, terutama atasan, dapat menjadi pertimbangan penting dalam penilaian diri sendiri.

Menurut Hasibuan (2017) adapun indikator kinerja adalah:

- a. Kejujuran: Evaluasi kejujuran berkaitan dengan kemampuan individu untuk menepati janji dan menyelesaikan tugas dengan integritas, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain.
- b. Disiplin: Penilaian kedisiplinan pegawai meliputi mengikuti norma-norma yang berlaku dan menjalankan tugas sesuai petunjuk.
- c. Kreativitas: Mengevaluasi kapasitas karyawan dalam menciptakan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan mereka mengukur seberapa efektif mereka dapat menggunakan inovasi dan ide-ide segar untuk mencapai tugas mereka.
- d. Kolaborasi: Penilaian terhadap keinginan karyawan untuk bekerja sama dan berkolaborasi dengan orang lain guna meningkatkan hasil pekerjaan mereka.
- e. Pengalaman: Mengevaluasi pengalaman kerja seseorang menunjukkan kompetensi atau keahliannya.
- f. Tanggung Jawab, Penilaian kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab meliputi penilaian terhadap kebijaksanaan yang mereka pilih, pekerjaan yang mereka lakukan, hasil kerja yang dihasilkan, penggunaan sumber daya dan peralatan yang mereka gunakan, serta perilaku kerja secara keseluruhan.

Dari beberapa teori yang telah disebutkan, dimensi kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai pengukuran yang berdasarkan perilaku dalam aspek kualitatif yang dapat diukur. Evaluasi dilakukan berdasarkan perilaku yang bersifat subjektif, dengan diasumsikan bahwa karyawan mampu menjelaskan dengan tepat kinerja yang efektif bagi diri mereka sendiri maupun rekan kerja.

2.2.4 Metode Penilaian Kinerja

a. Traditional Assessment

Dalam penilaian tradisional, manajer atau atasan langsung mengevaluasi kinerja karyawan berdasarkan pengamatannya sendiri. Interaksi tatap muka antara manajer dan karyawan digunakan untuk mendiskusikan hasil kerja, tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan, serta pencapaian target kerja. Karyawan yang dinilai baik biasanya mendapatkan kenaikan gaji. Metode ini memiliki keunggulan karena sederhana dan mudah dilakukan. Namun, kelemahannya

adalah penilaian dapat menjadi sangat subjektif karena hanya didasarkan pada pandangan satu pihak, yaitu atasan.

b. *Management By Objectives (MBO)*

Metode ini menilai kinerja karyawan berdasarkan tujuan yang ditetapkan dalam periode waktu tertentu. Proses MBO terdiri atas tiga tahap:

1. *Planning*: Manajer dan staf bekerja sama untuk menetapkan dan menciptakan tujuan dalam jangka waktu tertentu. Tujuan-tujuan ini dibuat dengan menggunakan teknik SMART (khusus, dapat diukur, dapat dicapai, Realistis, dan peka terhadap waktu) untuk memastikan tujuan tersebut bersifat khusus, dapat diukur, dapat dicapai, realistis, dan memiliki tenggat waktu yang jelas.
2. *Monitoring*: Pada titik ini, semua pihak dapat melacak kemajuan dan meninjau tujuan kerja, termasuk apa yang telah dilakukan dan apa yang perlu ditingkatkan. Manajer dapat menggunakan hasil evaluasi ini untuk memberikan umpan balik kepada staf.
3. *Reviewing*: Pada langkah ini, manajemen dan karyawan mendiskusikan hasil akhir yang dicapai. Karyawan kemudian dievaluasi berdasarkan kinerja mereka secara keseluruhan selama masa kerja.

Strategi ini berguna dalam meningkatkan komunikasi antara manajer dan bawahan sambil menentukan dan mencapai tujuan. Namun, kelemahannya adalah MBO hanya menganalisis kinerja terhadap tujuan tertentu, mengabaikan aspek penting lainnya yang mempengaruhi kesuksesan total.

c. *360-Degree Feedback*

Pendekatan penilaian kinerja Umpan Balik 360 Derajat menggabungkan umpan balik dari berbagai pemangku kepentingan di sekitar karyawan, termasuk supervisor, rekan kerja, pelanggan/klien, dan bawahan langsung. Teknik ini lebih lengkap karena mencakup penilaian dari beberapa sudut. Evaluasi kinerja ini memiliki lima komponen :

1. *Self appraisal*: Karyawan mengevaluasi kinerja mereka sendiri, mengidentifikasi kekuatan dan keterbatasan mereka, dan menggunakan formulir standar untuk mengurangi bias.
2. *Manager review*: Manajer melakukan evaluasi karyawan standar serta penilaian kinerja tim.
3. *Peer review*: Anggota tim menilai kemampuan karyawan untuk berkolaborasi, mengambil inisiatif, dan berkontribusi pada tim. Namun,

persahabatan atau permusuhan dapat membuat penilaian menjadi kurang objektif.

4. Subordinates Appraising Manager (SAM) adalah Bawahan menilai kinerja manajernya berdasarkan interaksi langsung mereka dengan manajer.
5. Ulasan pelanggan/klien: Evaluasi ini didasarkan pada umpan balik dari pelanggan atau klien yang melakukan interaksi rutin dengan karyawan.

Selain memberikan feedback yang menyeluruh dari beberapa sudut pandang, strategi ini mempunyai keunggulan dalam meningkatkan kesadaran karyawan akan nilai kinerjanya di mata pemangku kepentingan. Kinerja manajer mereka berdasarkan pengalaman langsung mereka dengan manajer tersebut.

d. *Assessment Center Method*

Pendekatan Pusat Penilaian, yang awalnya diperkenalkan oleh Angkatan Darat Jerman pada tahun 1930, telah berkembang dan dimodifikasi untuk digunakan dalam lingkungan organisasi perusahaan. Evaluasi menggunakan berbagai cara untuk mencerminkan bagaimana orang lain memandang dan mengevaluasi karyawan, serta pengaruhnya terhadap kinerja mereka, termasuk keterlibatan dalam simulasi sosial, pembicaraan informal, latihan pencarian fakta, pengambilan keputusan, dan permainan peran. Teknik ini memiliki manfaat dalam menganalisis kinerja individu dan masa depan. Kerugiannya adalah membutuhkan ketidakpastian dalam hal waktu dan biaya.

e. *Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS)*

Alat evaluasi kinerja ini dapat mengukur prestasi kerja secara subyektif dan kuantitatif. *Behavioral Anchored Rating Scales (BARS)* membandingkan kinerja karyawan dengan contoh perilaku tertentu yang diberi skor secara numerik. Kriteria perilaku ini menjadi dasar evaluasi kinerja. Misalnya, layanan pelanggan yang sesuai dengan permintaan mendapat nilai empat, sedangkan layanan pelanggan yang sesuai dengan permintaan dan tepat waktu menerima nilai lima. Manfaat teknik ini antara lain penggunaan kriteria yang jelas dan spesifik, analisis kinerja yang tepat, evaluasi yang konsisten, dan lebih sedikit prasangka dalam evaluasi.

f. *Psychological Appraisals*

Penilaian psikologis semakin banyak dimanfaatkan untuk mengungkap potensi terpendam karyawan. Strategi ini berfokus pada analisis kinerja masa depan dibandingkan kinerja personel sebelumnya. Strategi ini menganalisis tujuh komponen penting kinerja karyawan:

1. Keterampilan Interpersonal
2. Kemampuan kognitif.

3. Kemampuan intelektual.
4. Kepemimpinan
5. Ciri-ciri kepribadian
6. Kecerdasan emosional
7. Keterampilan terkait

Pemeriksaan ini memerlukan perekrutan psikolog yang terlatih untuk menyelenggarakan ujian, melakukan wawancara, dan melakukan pembicaraan. Misalnya, evaluasi ini melihat bagaimana staf merespons perilaku dan emosi saat menghadapi klien yang sulit, serta bagaimana mereka menghadapi keadaan seperti itu. Prosedur ini canggih dan memakan waktu, dan hasilnya sangat dipengaruhi oleh keterampilan psikolog yang menilai. Namun, manfaat dari penilaian psikologis adalah kemampuannya untuk menggali potensi dan memberikan wawasan mendalam tentang manusia.

g. Human Resource (Cost) Accounting Method

Strategi ini menganalisis kinerja karyawan berdasarkan nilai ekonomi yang mereka berikan kepada perusahaan. Evaluasi dilakukan dengan membandingkan pengeluaran yang dibayarkan oleh organisasi untuk mempertahankan personel dengan kontribusi moneter yang diberikan oleh orang-orang tersebut. Analisis biaya-manfaat ini memiliki keuntungan dalam mengukur secara akurat nilai yang diberikan pekerja kepada organisasi, serta pengaruh kinerja karyawan terhadap profitabilitas perusahaan. Biaya karyawan meliputi perekrutan, kompensasi, pelatihan, dan biaya lainnya yang dapat dikendalikan secara efisien.

2.3 Tinjauan Teori Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge dalam Zein (2018), motivasi adalah proses yang mendorong orang untuk mengubah perilakunya guna mencapai tujuan tertentu. Dorongan ini secara internal dapat memotivasi individu untuk melakukan perilaku yang mendorong tercapainya penyelesaian tugas yang diinginkan, dengan efikasi sebagai cara yang inspiratif dalam bekerja, sehingga meningkatkan motivasi kerja individu. Motivasi digambarkan sebagai keinginan atau gairah kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, untuk melakukan aktivitas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan

Motivasi kerja mengacu pada dorongan yang muncul dalam pengaturan kondisi organisasi atau lembaga dan lingkungan sekitar. Keberhasilan atau kegagalan di tempat kerja sering dikaitkan dengan motivasi kerja. Manusia lebih memilih untuk

mencari kebaikan, dan dorongan atau motivasi yang mendorong kegembiraan dalam bekerja adalah prospek hasil di masa depan. Ketika harapan tersebut terwujud maka motivasi kerja seseorang cenderung meningkat.

Menurut Hasibuan dalam Abduh (2021), motivasi kerja adalah dorongan yang berkembang dari dalam diri sendiri atau dari luar untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh semangat, menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, dengan tujuan mencapai kepuasan berdasarkan keinginan. Motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai, sehingga berpengaruh terhadap kualitas dan produktivitas hasil kerja.

Menurut Sopiha dan Arsianti (2019), motivasi adalah situasi di mana upaya dan tekad individu berorientasi pada pencapaian hasil atau tujuan tertentu, seperti produktivitas, kehadiran, perilaku kerja, atau jenis kreativitas lainnya. Motivasi kerja merangsang orang untuk berpartisipasi dalam tugas-tugas tertentu, dan oleh karena itu sering kali dipandang sebagai motivator perilaku manusia.

Dengan demikian, motivasi dapat diartikan sebagai kemauan atau dorongan keras dari diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan benar, menghasilkan kinerja yang memuaskan bagi diri sendiri dan organisasi tempat mereka bekerja.

Menurunnya kinerja karyawan karena kurangnya motivasi kerja karyawan. Motivasi yang akan diberikan oleh atasan dibagi menjadi dua yaitu:

1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah upaya untuk memengaruhi orang lain agar melakukan hal yang diinginkan dengan memberikan insentif atau hadiah sebagai imbalannya. Dimensi yang terlibat mencakup penghargaan, informasi, perhatian, dan rasa bangga.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif merupakan upaya memengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu dengan menggunakan kekuatan ketakutan sebagai teknik dasarnya. Dimensi yang terlibat mencakup ancaman, paksaan, dan penerapan hukuman.

2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Tingkah laku di dalam organisasi, seperti dalam perusahaan, pada dasarnya terpusat pada tugas, yang berarti bahwa tingkah laku cenderung didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hal ini perlu diamati, dipantau, dan diarahkan agar tugas-tugas dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan organisasi (Abduh, 2021).

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter dalam Tarigan (2021), motivasi kerja merupakan kesediaan seseorang untuk melakukan usaha yang tinggi guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu. Ini berarti motivasi kerja menjadi pendorong yang menciptakan keinginan dan semangat seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan dalam Kurniasari (2018), terdapat beberapa tujuan insentif kerja, antara lain:

- a. Menumbuhkan gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan keputusan kerja.
- c. Meningkatkan produktivitas
- d. Menjaga loyalitas dan stabilitas karyawan.
- e. Meningkatkan disiplin dan mengurangi ketidakhadiran.
- f. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- g. Menumbuhkan lingkungan kerja dan hubungan yang positif.
- h. Memastikan pengadaan karyawan yang efektif.
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- j. Meningkatkan kinerja.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, tujuan dari motivasi kerja adalah meningkatkan kinerja perusahaan melalui motivasi kerja yang tinggi yang diberikan kepada karyawan. Hal ini diharapkan dapat mempermudah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Chung dan Megginson dalam Gomes (2017), variabel motivasi kerja dapat dibagi menjadi dua kategori: faktor individu dan aspek organisasi. Karakteristik individu meliputi persyaratan, aspirasi, sikap, dan kemampuan. Sedangkan pertimbangan organisasi meliputi pembayaran gaji, keamanan kerja, koneksi karyawan, pengawasan, pengakuan, dan sifat tugas.

Saydam dan Kadarisman dalam Erri & Fajrin (2018) menyatakan bahwa terdapat dua faktor, yaitu:

- a. faktor internal yang berkontribusi terhadap ketidakpuasan karyawan, yang mungkin berujung pada demonstrasi dan pemogokan.
- b. Faktor eksternal juga dapat memberikan dampak terhadap motivasi kerja karyawan. Elemen lingkungan kerja mencakup seluruh fasilitas dan keadaan kerja yang mungkin berdampak pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja berhubungan erat dengan kepuasan karyawan karena ketidakpuasan dapat menurunkan motivasi. Kepuasan karyawan memengaruhi semangat kerja mereka dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

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

- a. Kebutuhan fisik
Dalam hierarki keinginan manusia, kebutuhan mendasar atau paling rendah mencakup makan, minum, perlindungan fisik, pernapasan, dan seksual.
- b. Kebutuhan akan rasa aman
Perlunya perlindungan dari bahaya, konflik, dan lingkungan yang berbahaya.
- c. Keinginan untuk merasa menjadi milik Anda.
Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, untuk menjadi bagian, dan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Pentingnya harga diri
Keinginan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan akan aktualisasi diri
Kebutuhan untuk menerapkan kemampuan, keterampilan, dan potensi Anda. Kebutuhan untuk menyuarakan pemikiran, memberikan saran, membuat penilaian, dan mengkritik sesuatu.

Menurut Afandi (2018), berbagai faktor mempengaruhi motivasi kerja, antara lain sebagai berikut:

- a. Balas Jasa
Karyawan diberi kompensasi berupa produk, layanan, dan uang atas kontribusi mereka kepada organisasi.
- b. Kondisi Kerja
Kondisi atau keadaan di tempat kerja pada suatu perusahaan tempat pekerjanya bekerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang menyenangkan dan membantu karyawan melaksanakan tanggung jawabnya dengan sukses.
- c. Fasilitas Kerja

Karyawan memiliki akses terhadap segala sesuatu dalam organisasi, baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun mendukung operasionalnya.

d. Prestasi Kerja.

Prestasi yang diinginkan atau dicapai setiap orang dalam pekerjaannya berbeda-beda karena setiap orang memiliki ukuran yang berbeda.

e. Pengakuan Dari Atasan

Pernyataan dari atasan mengenai apakah pegawainya sudah menerapkan motivasi yang diberikan atau belum.

f. Pekerjaan Itu Sendiri

Pegawai yang bekerja dengan tekun dan mandiri bisa menjadi sumber motivasi bagi pegawai lainnya.

Komponen motivasi kerja ini mencakup sebagian besar tujuan karyawan, yang tidak hanya mencakup tuntutan fisik dan biologis, tetapi juga tuntutan psikologis dan sosial. Memenuhi semua tuntutan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja. Manusia seringkali memprioritaskan pemenuhan kebutuhan yang paling mendesak berdasarkan waktu, keadaan, dan pengalaman individu, sehingga menghasilkan hierarki kebutuhan.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Konstelasi Penelitian

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Table 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
1.	Muhammad dede septiadi, 2020 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Brawijaya Utama Palembang	- Motivasi - Kinerja karyawan	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	- Persamaan variabel - Persamaan menggunakan kuantitatif - Perbedaan lokasi dan tahun penelitian
2.	Yudi rahman ali, 2021 Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Embassy Grass	- Motivasi kerja - Kinerja karyawan	hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	- Persamaan metode pengumpulan data - Perbedaan jenis metode penelitian

No	Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
3.	Marselus macau, 2021 Hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada (PT. Rifan Financindo Berjangka Jakarta)	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi kerja - Disiplin kerja - Kinerja karyawan 	Temuan penelitian karakteristik disiplin kerja dan kinerja karyawan mempunyai koefisien korelasi Spearman Rank sebesar 0,732 yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut kuat dan positif. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta.	<ul style="list-style-type: none"> - Metode penelitian, tahun penelitian, dan lokasi penelitian - Perbedaan variabel yang digunakan tidak menggunakan disiplin kerja
4.	Surya Ningsih, 2016 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Kao Indonesia	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan 	Hasil uji hipotesis korelasi dengan uji t menunjukkan thitung > ttabel (4,889 > 2,002) maka H0 ditolak artinya terdapat hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> - Persamaan variabelnya yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan - Perbedaan tempat penelitian dan tahun penelitian
5.	Nurul Hikmah, 2021 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar	<ul style="list-style-type: none"> - Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan 	Hasil penelitian menunjukkan 1) Tingkat Motivasi dikategorikan Kuat.. 2) Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai signifikasi 0,000	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel yang digunakan sama yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan - Perbedaan tempat dan tahun penelitian

Sumber: Data Sekunder, 2023

2.4.2 Konstelasi Penelitian

Dalam mencapai tujuan perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor penting yang berada didalamnya. Selain itu perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil, akan tetapi yang terpenting adalah mereka mau bekerja dengan semangat dan motivasi dalam bekerja yang tinggi. Kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan kerjanya tidak ada artinya bagi perusahaan jika karyawan tersebut tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi terhadap perusahaannya dan tidak mau bekerja dengan giat dan penuh tanggung jawab. Sehingga perusahaan dituntut untuk memotivasi karyawannya agar mau bekerja dengan sepenuh hati dan bertanggung jawab akan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Menurut Afandi (2018), berbagai faktor mempengaruhi motivasi kerja, antara lain sebagai berikut:

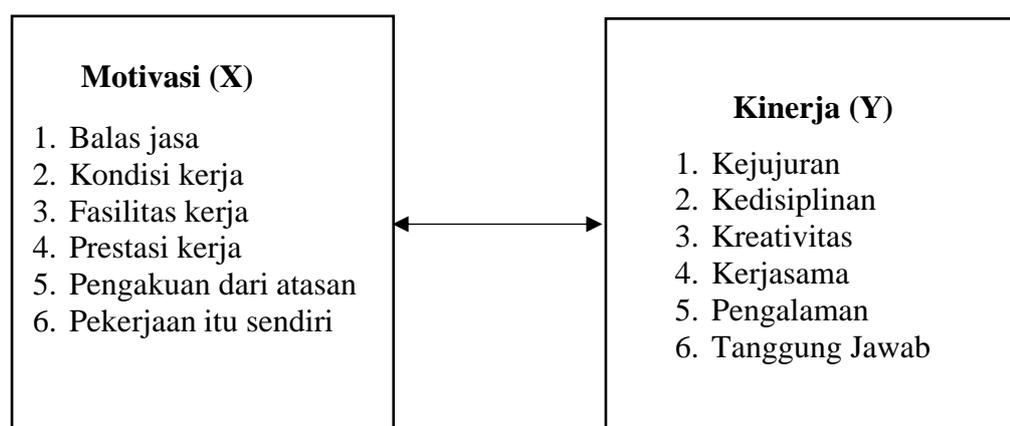
- a. Balas Jasa
Karyawan diberi kompensasi berupa produk, layanan, dan uang atas kontribusi mereka kepada organisasi.
- b. Kondisi Kerja
Kondisi atau keadaan di tempat kerja pada suatu perusahaan tempat pekerjaannya bekerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang menyenangkan dan membantu karyawan melaksanakan tanggung jawabnya dengan sukses.
- c. Fasilitas Kerja
Karyawan memiliki akses terhadap segala sesuatu dalam organisasi, baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun mendukung operasionalnya.
- d. Prestasi Kerja.
Prestasi yang diinginkan atau dicapai setiap orang dalam pekerjaannya berbeda-beda karena setiap orang memiliki ukuran yang berbeda.
- e. Pengakuan Dari Atasan
Pernyataan dari atasan mengenai apakah pegawainya sudah menerapkan motivasi yang diberikan atau belum.
- f. Pekerjaan Itu Sendiri
Pegawai yang bekerja dengan tekun dan mandiri bisa menjadi sumber motivasi bagi pegawai lainnya.

Motivasi kerja berperan penting dalam pencapaian kinerja karena jika karyawan tidak memiliki motivasi kerja maka kinerja yang dicapai tidak cukup baik. Didalam suatu perusahaan yang karyawannya kurang mencapai target kinerja yang baik maka perlu adanya melakukan evaluasi diperusahaan tersebut kepada masing-masing kepada karyawannya dengan salah satu cara yaitu pemberian motivasi. Jika

karyawan disuatu perusahaan mempunyai motivasi kerja di dalam dirinya yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya akan dilakukan dengan baik maka akan berdampak kepada kinerja karyawannya yang baik pula untuk perusahaan. Dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang maksimal untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan. Karena untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut harus adanya kerja sama antara karyawan dan atasan maupun pihak eksternal perusahaan agar masing-masing dari pihak tersebut mampu mendorong motivasi kerja untuk peningkatan kinerja.

Menurut Hasibuan (2017) adapun indikator kinerja adalah:

- a. Kejujuran: Evaluasi kejujuran berkaitan dengan kemampuan individu untuk menepati janji dan menyelesaikan tugas dengan integritas, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain.
- b. Disiplin: Penilaian kedisiplinan pegawai meliputi mengikuti norma-norma yang berlaku dan menjalankan tugas sesuai petunjuk.
- c. Kreativitas: Mengevaluasi kapasitas karyawan dalam menciptakan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaan mereka mengukur seberapa efektif mereka dapat menggunakan inovasi dan ide-ide segar untuk mencapai tugas mereka.
- d. Kolaborasi: Penilaian terhadap keinginan karyawan untuk bekerja sama dan berkolaborasi dengan orang lain guna meningkatkan hasil pekerjaan mereka.
- e. Pengalaman: Mengevaluasi pengalaman kerja seseorang menunjukkan kompetensi atau keahliannya.
- f. Tanggung Jawab, Penilaian kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab meliputi penilaian terhadap kebijaksanaan yang mereka pilih, pekerjaan yang mereka lakukan, hasil kerja yang dihasilkan, penggunaan sumber daya dan peralatan yang mereka gunakan, serta perilaku kerja secara keseluruhan.



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian (Sumber: Data olah peneliti 2023)

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah sebuah dugaan sementara yang diajukan oleh seorang peneliti dalam bentuk pernyataan yang akan diuji kebenarannya atau dibuktikan melalui penelitian lebih lanjut.



Gambar 2.2 Hipotesis Penelitian (Sumber: Data olah peneliti 2023)

Hipotesis dari peneliti ini adalah:

Hipotesis 1: Diduga bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat motivasi kerja dan kinerja karyawan di departemen keamanan PT Empat Lawang Agro Perkasa

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif verifikatif, dengan pengujian hipotesis menggunakan statistik inferensial dan perhitungan rumus statistik dilakukan dengan menggunakan program SPSS for Windows. Untuk lebih memahami hubungan antar variabel yang dievaluasi, dilakukan deskripsi data.

3.2 Objek, Unit analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), objek penelitian adalah suatu hal atau kegiatan dengan modifikasi tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Adapun objek pada penelitian ini adalah motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

3.2.2 Unit Analisis

Uma Sekaran dan Roger Bougie (2017) mendefinisikan unit analisis sebagai jumlah data yang diperoleh untuk langkah analisis selanjutnya. Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah individu, yaitu responden yang bekerja pada bagian Keamanan PT Empat Lawang Agro Perkasa yang bersedia mengisi kuesioner.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT Empat Lawang Agro Perkasa beralamatkan di Sumatera selatan, kabupaten empat lawang, kecamatan pendopo, desa nanjungan.

3.3 Sumber Data Penelitian

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2018), sumber data merujuk pada asal subjek data dalam suatu penelitian. Misalnya, ketika seorang peneliti menggunakan metode wawancara atau menyebarkan kuesioner kepada responden, jawaban yang diberikan oleh responden secara lisan atau tertulislah yang dianggap sebagai sumber data

1. Data Primer

Menurut Sekaran dan Bougie (2017), data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, seperti melalui wawancara, observasi, atau penyebaran kuesioner. Sugiyono (2017) juga menjelaskan bahwa sumber primer adalah yang memberikan data secara langsung kepada peneliti. Dalam penelitian ini, data primer berasal dari hasil kuesioner yang disebarkan oleh penulis kepada 135 karyawan di departemen keamanan PT Empat Lawang Agro Perkasa.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017), data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber seperti catatan, laporan keuangan, publikasi perusahaan, dokumen pemerintah, artikel, buku teori, dan lainnya. Sumber sekunder ini tidak memberikan data langsung kepada peneliti. Dalam penelitian ini, data sekunder meliputi informasi terkait PT Empat Lawang Agro Perkasa, seperti sejarah pendiriannya.

3.4 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2018), variabel penelitian mencakup semua hal yang didefinisikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian menghasilkan informasi yang diperlukan untuk menarik kesimpulan. Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini mencakup:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Motivasi (X)	1. Balas jasa	Seseorang menerima kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan	Ordinal
	2. Kondisi kerja	keadaan kerja yang memberikan dukungan dan nyaman bagi karyawan.	Ordinal
	3. Fasilitas	Tempat kerja di mana karyawan merasa dihargai dan dihargai.	Ordinal
	4. Prestasi kerja	Hasil yang dicapai atau yang diinginkan.	Ordinal
	5. Pengakuan dari atasan	Pernyataan yang diberikan dari atasan.	Ordinal
	6. Pekerjaan itu sendiri	Karyawan mengerjakan pekerjaan sendiri dan dapat menjadi motivasi karyawan lainnya.	Ordinal

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala
Kinerja (Y)	1. Kejujuran	Kejujuran dalam melaksanakan tugas.	Ordinal
	2. Kedisiplinan	Disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan yang ada.	Ordinal
	3. Kreativitas	Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.	Ordinal
	4. Kerjasama	Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya.	Ordinal
	5. Pengalaman	Kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.	Ordinal
	6. Tanggungjawab	Kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya.	Ordinal

Sumber: Data Sekunder, 2022

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sekaran dan Bougie (2017), teknik pengambilan sampel adalah cara untuk memilih sejumlah sampel yang representatif dari populasi, serta mempelajari dan memahami karakteristiknya untuk kemudian digeneralisasikan pada populasi. Dalam penelitian ini, digunakan metode nonprobability sampling dengan purposive sampling untuk menentukan sampel.

Sugiyono (2016) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang direpresentasikan oleh karakteristiknya. Nonprobability sampling adalah teknik di mana sampel tidak memiliki peluang yang sama. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan khusus. Dalam penelitian ini, digunakan rumus Slovin karena jumlah populasi diketahui, yaitu 135 karyawan di departemen PT Empat Lawang Agro Prakasa.

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

Dirumuskan

- n: pengukuran sampel
 N: populasi (jumlah karyawan divisi departemen keamanan)
 E: presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir.
 e: nilai $e = 0,5$ untuk jumlah populasi dalam jumlah kecil

pada penelitian ini, kriteria yang digunakan sebagai syarat untuk menjadi responden adalah karyawan divisi departemen keamanan PT empat lawang agro perkasa dengan menggunakan rumus slovin adalah.

$$\begin{aligned} \text{rumus slovin } n &= \frac{N}{1+(e^2) N} \\ n &= \frac{135}{1 + 0,05^2 \cdot 135} \\ n &= \frac{135}{1,3375} \\ n &= 100 \end{aligned}$$

3.6 Metode Pengumpulan Data

Dalam Ahmad Hudiya (2021) dijelaskan bahwa untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara:

1. Data primer, merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama yaitu dengan:

- a. Observasi

Observasi adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan suatu penelitian. Penulis melakukan proses pengamatan data terlebih dahulu dengan melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Pengamatan ini merupakan salah satu cara untuk mendapatkan data yang relevan dengan masalah yang akan diteliti, dalam hal ini dilakukan pada PT. Ria Busana Cabang Pasar Anyar Bogor.

- b. Wawancara
Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya. Wawancara dilakukan dengan cara menanyakan sejumlah pertanyaan dari pewawancara kepada narasumber. Pengumpulan data serta informasi secara langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan permasalahan yang penulis akan teliti, terutama dengan karyawan PT. Ria Busana Cabang Pasar Anyar Bogor.
 - c. Kuesioner
Mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Daftar pertanyaan dibagikan kepada responden terutama yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti. Kuesioner yang disebar sebanyak pertanyaan tiap-tiap variabel agar dapat memberikan keterangan data.
2. Data Sekunder, merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder pada umumnya berupa bukti: referensi buku, jurnal, penelitian terdahulu, internet yang berhubungan dengan yang akan penulis teliti seperti:
- a. Studi Kepustakaan
Kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku–buku, karya ilmiah, ensiklopedia, internet dan sumber–sumber lainnya.
 - b. Dokumen
Suatu cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber informasi khusus dari sebuah karangan atau tulisan, buku, undang–undang dan lain sebagainya.

3.7 Uji Instrument Penelitian

Metode analisis statistik dapat dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian.

1. Uji Validasi

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa pengujian validitas adalah proses membandingkan data yang dilaporkan oleh para peneliti dengan data langsung yang dikumpulkan dari subjek penelitian. Tujuan dari pengujian validitas adalah untuk menentukan validitas suatu kuesioner; Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalamnya dapat mengungkapkan konsep yang ingin diukur.

Menurut Sugiyono (2014), metode yang dipakai dalam menguji validitas kuesioner merupakan penggunaan teknik korelasi product moment.

Rumus:

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

Keterangan:

r = Koefisien validitasn item yang dicari

x = Jumlah skor item variabel x

y = Jumlah skor item variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat seluruh skor x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat seluruh skor y

n = Jumlah sampel

Dengan ketentuan penilaian uji validitas adalah:

- Apabila r hitung > r_{tabel} (pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan valid
- Apabila r hitung < r_{tabel} (pada taraf signifikan 5%) maka dapat dikatakan tidak valid

Tabel 3.2 Hasil uji coba validasi disiplin kerja

Variabel	Item	<i>r</i> _{hitung}	<i>r</i> _{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja	1. Gaji/Pendapatan sebagai karyawan departemen keamanan di PT. Empat Lawang Agro Perkasa membuat anda termotivasi kerja.	.466	.196	Valid
	2. Gaji dan tunjangan sebagai karyawan departemen keamanan di PT. Empat Lawang Agro Perkasa telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga.	.537	.196	Valid
	3. Kondisi di tempat kerja dapat membuat anda merasa nyaman dalam bekerja.	.549	.196	Valid

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	4. Keadaan teman sekantor membuat anda merasa nyaman saat bekerja.	.553	.196	Valid
	5. Kerjasama kelompok dalam menyusun pekerjaan di bagian departemen keamanan dapat membuat anda termotivasi untuk bekerja.	.607	.196	Valid
	6. Hubungan dengan sesama rekan kerja terjalin dengan baik.	.496	.196	Valid
	7. Siap lembur apabila pekerjaan belum selesai pada tepat waktu.	.490	.196	Valid
	8. Tugas dan tanggungjawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.	.464	.196	Valid
	9. Anda merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.	.460	.196	Valid
	10. Apakah anda merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi.	.234	.196	Valid

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan	1. Bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar prosedur operasional (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	.423	.196	Valid
	2. Melakukan pekerjaan sesuai dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan.	.428	.196	Valid
	3. Bekerja dengan fokus dan walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan.	.490	.196	Valid
	4. Memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.	.568	.196	Valid
	5. Dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan.	.597	.196	Valid
	6. Menggunakan waktu kerja dengan baik, tidak untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan.	.541	.196	Valid
	7. Bekerja dengan cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	.587	.196	Valid
	8. Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah diperbuat dalam melaksanakan pekerjaan.	.349	.196	Valid
	9. Mempunyai tanggungjawab dan komitmen dalam bekerja.	.397	.196	Valid

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	10. Pekerjaan yang kerjakan sudah memenuhi target dan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	.269	.196	Valid

Sumber: Data Primer, 2022

Dari hasil output SPSS pada tabel, disimpulkan bahwa kedua variabel, yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan, menunjukkan validitas yang baik dengan seluruh 10 item pertanyaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya dengan keyakinan bahwa instrumen pengukuran tersebut valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018), Pengujian reliabilitas mengukur konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak dapat diandalkan tidak dapat diolah lebih lanjut karena dapat menghasilkan kesimpulan yang bias. Ketika suatu alat ukur menghasilkan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu, maka instrumen tersebut dianggap dapat diandalkan.

Rumus:

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

Keterangan:

r = Koefisien reliabilitas instrument

k = Jumlah butir pernyataan

$\sum si^2$ = Jumlah varians score tiap butir pernyataan

st^2 = Jumlah varians

Rumus:

$$S_t = \frac{\sum xt^2 \left(\frac{\sum xt^2}{n} \right)}{n}$$

Keterangan:

S_t = Jumlah varians

$\sum xt$ = Jumlah total skor pernyataan

n = Jumlah sampel

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dapat dinyatakan reliabel taraf signifikan. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dapat dinyatakan tidak reliabel.

Cronbach's Alpha digunakan untuk menilai ketergantungan dengan membandingkan nilai alpha yang diperoleh dengan standar. Ketergantungan suatu konstruk suatu variabel dikatakan baik jika nilai Cronbach's Alpha-nya lebih dari 0,60. Tabel di bawah ini menampilkan temuan pengujian reliabilitas dengan alat SPSS 23.0.

Tabel 3.3 Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	10

Sumber: SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel 3.3 diatas. Berdasarkan temuan uji validitas, angket variabel motivasi kerja mempunyai nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,644 lebih tinggi dari batas minimal sebesar 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dapat dikatakan dapat dipercaya.

Tabel 3.4 Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.604	10

Sumber: SPSS 23, 2024

Sedangkan variabel kinerja karyawan mempunyai nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,604 lebih tinggi dari batas 0,6. Oleh karena itu, kedua variabel ini dapat dikatakan dapat diandalkan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa semua indikasi atau pernyataan tentang motivasi kerja dan faktor kinerja karyawan merupakan metode pengukuran yang dapat diandalkan.

3.8 Analisis Jawaban Responden

Deskripsi variabel digunakan untuk lebih memahami tanggapan responden terhadap faktor motivasi kerja dan kinerja pegawai di bagian keamanan. Melihat skor rata-rata (indeks), kita mungkin menemukan pola tanggapan responden terhadap masing-masing karakteristik tersebut.

3.9 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018), pendekatan analisis data meliputi pemilahan data berdasarkan variabel dan jenis responden, penyajian data untuk setiap variabel yang dianalisis, melakukan perhitungan untuk menyelesaikan rumusan masalah, dan menguji hipotesis yang diberikan.

a. Analisis Deskriptif

Sugiyono (2017) mendefinisikan analisis deskriptif sebagai suatu metode untuk menentukan ciri-ciri suatu variabel atau lebih (variabel bebas) tanpa membandingkannya dengan variabel lain atau mencari keterkaitan antar variabel. Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan data dari variabel independen, seperti terlihat pada contoh bauran pemasaran.

Skor ideal dapat digunakan untuk menjawab asumsi deskriptif mengenai variabel X dan Y. Skor ideal adalah angka yang diantisipasi jika setiap responden memberikan respon terbaik terhadap setiap pertanyaan. Selanjutnya hipotesis deskriptif dapat diperiksa dengan menggunakan rumus berikut:

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{Skor\ Total\ Jawaban\ Responden}{Skor\ Tertinggi\ Responden} \times 100\%$$

b. Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2018), analisis kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang berbasis positivis. Strategi ini mengkaji populasi atau sampel tertentu dengan mengumpulkan data dengan perangkat penelitian. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan

sebelumnya. Penelitian survei adalah alat penelitian kuantitatif yang khas untuk menjelaskan hubungan sebab akibat dan menguji hipotesis.

Kuesioner digunakan dalam penelitian survei untuk mengumpulkan data dari sampel orang yang besar atau kecil. Penelitian ini memungkinkan kita untuk menentukan kejadian relatif, distribusi, dan korelasi antara faktor sosial dan psikologis.

c. Uji Korelasi *Spearman*

Uji korelasi Spearman Rank digunakan ketika data cenderung berbentuk kategori atau peringkat, dan jumlah datanya relatif kecil ($n < 30$). Uji ini menggunakan koefisien korelasi peringkat Spearman atau rho-Spearman, cocok untuk menguji hubungan antara dua variabel yang memiliki skala ordinal di mana skor dapat diurutkan berdasarkan peringkatnya. Koefisien korelasi peringkat Spearman mengukur kekuatan hubungan atau pengaruh antara variabel-variabel tersebut, dan rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6(\sum d^2)}{n(n^2-1)}$$

Keterangan:

n = Banyaknya Pasangan Data

d = Selisih Peringkat

r_s = Koefisien Korelasi *Spearman*

(Neolaka, 2014)

Namun apabila terdapat angka yang sama dengan jumlah yang besar, maka digunakan rumus seperti berikut:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d^2}{2\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Dimana:

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y$$

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

t = jumlah data yang memiliki ranking yang sama

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PT Empat Lawang Agro Perkasa

PT Empat Lawang Agro Perkasa, cabang Kabupaten Empat Lawang, merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berkantor pusat di Medan. Visi dan misinya adalah menjadi perusahaan terkemuka dalam produksi kelapa sawit berkualitas, sesuai dengan standar pasar nasional maupun internasional. PT Empat Lawang Agro Perkasa memegang hak atas 14.000 ha tanah kosong di provinsi Sumatera Selatan Indonesia. Perusahaan ini berbasis di Indonesia. Pada tanggal 7 Juli 2008, PT Empat Lawang Agro Perkasa beroperasi sebagai anak perusahaan dari Anglo Eastern Plantations plc.

Penelitian ini dilakukan pada PT Empat Lawang Agro Perkasa bagian departemen keamanan. Jumlah sampel pada penelitian ini 100 orang, teknik pengumpulan data yaitu observasi, pembagian kuisioner dan wawancara. Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan di PT Empat Lawang Agro Perkasa yaitu untuk mengetahui hubungan pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Empat Lawang Agro Perkasa.

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan parameter yang ditetapkan bagi partisipan penelitian untuk memastikan bahwa informasi yang dikumpulkan konsisten dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian ini karakteristik responden adalah umur, tingkat pendidikan tertinggi, dan masa kerja. Karakteristik responden dijelaskan di bawah ini:

a. Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut:

Table 4.1 Karakteristik Usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
21-30	30	30.0%
31-40	59	59.0%
>41	11	11.0%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Sekunder, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, kita dapat melihat distribusi responden berdasarkan tingkat usia. Terdapat 30 responden (30.0%) dalam rentang usia 21-30

tahun, 59 responden (59.0%) dalam rentang usia 31-40 tahun, dan 11 responden (11.0%) dalam rentang usia di atas 41 tahun. Dengan demikian, rata-rata usia karyawan di departemen keamanan PT Empat Lawang Agro Perkasa berada pada rentang usia 31-40 tahun.

b. Tingkat pendidikan

Karakteristik responden dikelompokkan menjadi empat kelompok berdasarkan tingkat pendidikan terakhirnya: sekolah dasar (SD), sekolah menengah pertama (SMP), sekolah menengah atas (SMA), dan sarjana (S1). Tabel di bawah ini menunjukkan jumlah responden berdasarkan sekolah terbaru mereka:

Table 4.2 Karakteristik Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SD	37	37.0%
SMP	31	31.0%
SMA	30	30.0%
S1	2	2.0%
JUMLAH	100	100%

Sumber: Data Sekunder, 2023

Berdasarkan data tersebut, mayoritas responden (37,0%) telah menyelesaikan sekolah dasar. Selanjutnya lulusan SMP sebanyak 31 orang (31,0%), disusul lulusan SMA sebanyak 30 orang (30,0%) dan lulusan sarjana hanya dua orang (2,0%). Berdasarkan informasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa lulusan SD paling banyak mengenyam pendidikan di bagian keamanan PT Empat Lawang Agro Perkasa, yaitu sebanyak 37 personil.

c. Masa Lama Kerja

Karakteristik responden dibedakan menjadi dua kategori berdasarkan masa kerja, yaitu kurang dari 10 tahun dan lebih dari 10 tahun. Tabel berikut menunjukkan jumlah responden menurut masa kerja mereka:

Table 4 3 Karakteristik Masa Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
<10 Tahun	55	55.0%
>10 Tahun	45	45.0%
JUMLAH	100	100%

Sumber: Data Sekunder, 2023

Berdasarkan informasi yang Anda berikan, terlihat bahwa mayoritas responden dalam departemen keamanan PT Empat Lawang Agro Perkasa memiliki masa kerja <10 tahun, dengan jumlah 55 responden (55.0%). Sedangkan responden yang memiliki masa kerja >10 tahun berjumlah 45 responden (45.0%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masa kerja terbanyak di departemen tersebut <10 tahun.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian bagian departemen keamanan pada PT Empat Lawang Agro Perkasa dengan motivasi sebagai variabel independen dan dengan variabel dependen kinerja karyawan, dapat diperoleh dan diketahui beberapa hal sebagai berikut. Menurut Sopiah dalam Arsianti (2019), Motivasi kerja adalah kondisi di mana seseorang mengarahkan usaha dan keinginan kuatnya untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu. Dampak dari pencapaian tersebut dapat bermanifestasi dalam bentuk produktivitas, ketepatan kehadiran, tingkah laku kerja, serta aspek kreatif lainnya. Karena hal ini, motivasi kerja dianggap sebagai faktor yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu, sehingga sering diartikan sebagai pendorong perilaku individu.

Sutrisno (2018) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang dinilai berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kolaborasi dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai selama jangka waktu tertentu. Prestasi kerja karyawan pada dasarnya bersifat individual, karena kemampuan setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya berbeda-beda.

Uraian ini menjelaskan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Bagian Keamanan PT Empat Lawang Agro Perkasa Tahun 2022. menjadi penting untuk dipahami. Motivasi kerja yang tinggi dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai aspek seperti kualitas kerja, produktivitas, ketepatan waktu, dan kolaborasi dalam tim mereka. Analisis lebih lanjut diperlukan untuk memahami secara mendalam bagaimana faktor motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan kerja tersebut.

1. Motivasi Karyawan Pada Bagian Departemen Keamanan PT Empat Lawang Agro Perkasa

Motivasi adalah seperangkat sikap dan keyakinan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan yang selaras dengan aspirasi dan nilai-nilai pribadinya. Hasibuan dalam Abduh (2021) mengartikan motivasi kerja sebagai dorongan internal dan eksternal yang menggugah seseorang untuk bekerja dengan semangat tinggi, memakai semua keahlian dan keterampilan yang dipunya, hingga mencapai hasil kerja yang sesuai dengan keinginan mereka.

Temuan penelitian berkaitan dengan variabel motivasi kerja seperti gaji, keadaan kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan sifat tugas, menunjukkan bahwa gaji dianggap sebagai kebutuhan penting bagi karyawan untuk kelangsungan hidup mereka. Pengaruh gaji terhadap motivasi kerja karyawan menunjukkan bahwa ada hubungan antara tingkat gaji yang diberikan dan tingkat motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat gaji yang diberikan, semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Menurut Sikula (2017), gaji pegawai adalah salah satu aspek yang sering menjadi sumber masalah dalam hubungan kerja di kantor. Masalah terkait kompensasi, khususnya gaji, selalu menjadi perhatian manajemen, pegawai, dan pemerintah. Gaji memiliki peran penting dalam memotivasi karyawan di tempat kerja. Karyawan cenderung lebih termotivasi saat mereka merasa bahwa upaya dan kontribusi mereka dihargai melalui kompensasi yang diberikan oleh perusahaan (Putri, 2017). Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat gaji yang diberikan kepada karyawan, semakin tinggi pula tingkat semangat dan dedikasi yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut dalam bekerja.

Pernyataan kuisisioner Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri semuanya mempunyai hubungan positif dengan motivasi kerja, artinya kondisi lebih nyaman. tempat kerja, fasilitas yang disediakan oleh perusahaan cukup memadai dan pengakuan dari atasan hasil kerjanya baik akan membuat individu termotivasi dalam bekerja. Demikian sebaliknya, semakin rendah kondisi kerja, fasilitas kerja yang diberikan, tidak adanya prestasi kerja, an pengakuan dari atasan maka semakin rendah pula motivasi kerjanya. Hasil observasi dan wawancara pada karyawan menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang nyaman dengan lingkungan kerja karena dilapangan ada beberapa oknum karyawan sengaja tidak hadir bekerja, sehingga hal ini membuat karyawan lainnya terpaksa harus menggantikan jaga. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan tingkat ketidakhadiran karyawan di bagian departemen keamanan PT Empat Lawang Agro Perkasa selama empat tahun terakhir terus meningkat.

Rasa aman, seperti yang dikemukakan oleh Maslow (1970) dan Sullivan (1956), melibatkan kesadaran diri terhadap perasaan peduli, kasih sayang, dan penerimaan, serta memiliki tahapan tertentu seperti keamanan fisik, kebebasan dari ancaman eksternal, keadilan, dan kenyamanan dalam peraturan. Dari analisis ini, terlihat bahwa tingkat motivasi kerja karyawan di Departemen Keamanan PT Empat Lawang Agro Perkasa tergolong rendah, dan rasa aman yang dirasakan oleh karyawan juga berada pada tingkat yang rendah. Dampak dari rendahnya motivasi kerja terhadap kebutuhan akan rasa aman ini dapat menyebabkan terjadinya kasus pencurian hasil panen, bahan pupuk, dan bibit sawit yang sering terjadi. Hal ini menunjukkan pentingnya meningkatkan motivasi kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mendukung untuk mengatasi masalah tersebut.

Adapun hasil jawaban kusioner yang sudah disebar dengan mengacu pada pernyataan dari peneliti kepada responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4 Tanggapan Responden “Gaji/Pendapatan sebagai karyawan departemen keamanan di PT. Empat Lawang Agro Perkasa membuat anda termotivasi kerja”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase Jumlah Responden	Total Skor
Selalu	5	22	22%	110
Sering	4	38	38%	152
Kadang – Kadang	3	31	31%	93
Pernah	2	9	9%	18
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		100	100%	373
Total Tanggapan Responden		74,6%		

Sumber: Data Primer, 2023

Dari hasil analisis di atas, jawaban responden yang paling dominan adalah “Sering” dengan bobot 4 poin dan total responden yang menjawab adalah 38 responden atau 38% dari total 100 responden. Berdasarkan dari perhitungan total tanggapan responden didapatkan hasil dengan presentase 74,6% artinya gaji/pendapatan sebagai karyawan departemen keamanan di PT. Empat Lawang Agro Perkasa membuat karyawan termotivasi dalam bekerja.

Tabel 4.5 Tanggapan Responden “Gaji dan tunjangan sebagai karyawan departemen keamanan di PT. Empat Lawang Agro Perkasa telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase Jumlah Responden	Total Skor
Selalu	5	22	22%	110
Sering	4	42	42%	168
Kadang – Kadang	3	26	26%	78
Pernah	2	7	7%	14
Tidak Pernah	1	3	3%	3
Jumlah		100	100%	373
Total Tanggapan Responden		74,6%		

Sumber: Data Primer, 2023

Dari hasil analisis di atas, jawaban responden yang paling dominan adalah “Sering” dengan bobot 4 poin dan total responden yang menjawab adalah 42 responden atau 42% dari total 100 responden. Berdasarkan dari perhitungan total tanggapan responden didapatkan hasil dengan presentase 74,6% artinya gaji dan tunjangan sebagai karyawan departemen keamanan di PT. Empat Lawang Agro Perkasa telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga para karyawan.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden “Kondisi di tempat kerja dapat membuat anda merasa nyaman dalam bekerja.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase Jumlah Responden	Total Skor
Selalu	5	28	28%	140
Sering	4	38	38%	152
Kadang – Kadang	3	26	26%	78
Pernah	2	8	8%	16
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		100	100%	384
Total Tanggapan Responden		76,8%		

Sumber: Data Primer, 2023

Dari hasil analisis di atas, jawaban responden yang paling dominan adalah “Sering” dengan bobot 4 poin dan total responden yang menjawab adalah 38 responden atau 38% dari total 100 responden. Berdasarkan dari perhitungan total tanggapan responden didapatkan hasil dengan presentase 76,8% artinya kondisi di tempat kerja dapat membuat para karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden “Keadaan teman sekantor membuat anda merasa nyaman saat bekerja.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase Jumlah Responden	Total Skor
Selalu	5	27	27%	135
Sering	4	31	31%	124
Kadang – Kadang	3	30	30%	90
Pernah	2	12	12%	24
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		100	100%	373
Total Tanggapan Responden		74,6%		

Sumber: Data Primer, 2023

Dari hasil analisis di atas, jawaban responden yang paling dominan adalah “Sering” dengan bobot 4 poin dan total responden yang menjawab adalah 31 responden atau 31% dari total 100 responden. Berdasarkan dari perhitungan total tanggapan responden didapatkan hasil dengan presentase 74,6% artinya keadaan teman sekantor membuat para karyawan merasa nyaman saat bekerja.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden “. Kerjasama kelompok dalam menyusun pekerjaan di bagain departemen keamanan dapat membuat anda termotivasi untuk bekerja.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase Jumlah Responden	Total Skor
Selalu	5	25	25%	125
Sering	4	34	34%	136
Kadang – Kadang	3	28	28%	84
Pernah	2	13	13%	26
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		100	100%	371
Total Tanggapan Responden		74,2%		

Sumber: Data Primer, 2023

Dari hasil analisis di atas, jawaban responden yang paling dominan adalah “Sering” dengan bobot 4 poin dan total responden yang menjawab adalah 34 responden atau 34% dari total 100 responden. Berdasarkan dari perhitungan total tanggapan responden didapatkan hasil dengan presentase 74,2% artinya kerjasama kelompok dalam menyusun pekerjaan di bagain departemen keamanan dapat membuat karyawan termotivasi untuk bekerja.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden “Hubungan dengan sesama rekan kerja tejalin dengan baik.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase Jumlah Responden	Total Skor
Selalu	5	25	25%	125
Sering	4	23	23%	92
Kadang – Kadang	3	37	37%	111
Pernah	2	14	14%	28
Tidak Pernah	1	1	1%	1
Jumlah		100	100%	357
Total Tanggapan Responden		71,4%		

Sumber: Data Primer, 2023

Dari hasil analisis di atas, jawaban responden yang paling dominan adalah “Kadang-Kadang” dengan bobot 3 poin dan total responden yang menjawab adalah 37 responden atau 37% dari total 100 responden. Berdasarkan dari perhitungan total tanggapan responden didapatkan hasil dengan presentase 71,4% artinya hubungan dengan sesama rekan kerja tejalin dengan baik.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden “Siap lembur apabila pekerjaan belum selesai pada tepat waktu.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase Jumlah Responden	Total Skor
Selalu	5	14	14%	70
Sering	4	35	35%	140
Kadang – Kadang	3	34	34%	102
Pernah	2	16	16%	32
Tidak Pernah	1	1	1%	1
Jumlah		100	100%	345
Total Tanggapan Responden		69%		

Sumber: Data Primer, 2023

Dari hasil analisis di atas, jawaban responden yang paling dominan adalah “Sering” dengan bobot 4 poin dan total responden yang menjawab adalah 35 responden atau 35% dari total 100 responden. Berdasarkan dari perhitungan total tanggapan responden didapatkan hasil dengan presentase 69% artinya para karyawan siap lembur apabila pekerjaan belum selesai pada tepat waktu.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden “Tugas dan tanggungjawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase Jumlah Responden	Total Skor
Selalu	5	24	24%	120
Sering	4	29	29%	116
Kadang – Kadang	3	39	39%	117
Pernah	2	8	8%	16
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		100	100%	369
Total Tanggapan Responden		73,8%		

Sumber: Data Primer, 2023

Dari hasil analisis di atas, jawaban responden yang paling dominan adalah “Kadang-Kadang” dengan bobot 3 poin dan total responden yang menjawab adalah 39 responden atau 39% dari total 100 responden. Berdasarkan dari perhitungan total tanggapan responden didapatkan hasil dengan presentase 73,8% artinya tugas dan tanggungjawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden “Anda merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase Jumlah Responden	Total Skor
Selalu	5	17	17%	85
Sering	4	38	38%	152
Kadang – Kadang	3	39	39%	117
Pernah	2	6	6%	12
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		100	100%	366
Total Tanggapan Responden		73,2%		

Sumber: Data Primer, 2023

Dari hasil analisis di atas, jawaban responden yang paling dominan adalah “Kadang-Kadang” dengan bobot 3 poin dan total responden yang menjawab adalah 39 responden atau 39% dari total 100 responden. Berdasarkan dari perhitungan total tanggapan responden didapatkan hasil dengan presentase 73,2% artinya para karyawan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden “Apakah anda merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase Jumlah Responden	Total Skor
Selalu	5	27	27%	135
Sering	4	32	32%	128
Kadang – Kadang	3	36	36%	108
Pernah	2	5	5%	10
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		100	100%	381
Total Tanggapan Responden		76,2%		

Sumber: Data Primer, 2023

Dari hasil analisis di atas, jawaban responden yang paling dominan adalah “Kadang-Kadang” dengan bobot 3 poin dan total responden yang menjawab adalah 36 responden atau 36% dari total 100 responden. Berdasarkan dari perhitungan total tanggapan responden didapatkan hasil dengan presentase 76,2% artinya para karyawan merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi.

Tabel 4.14 Rekapitulasi Jawaban Responden Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Total Skor (%)	Skor Rata-Rata (%)
Balas Jasa			
1.	Gaji/Pendapatan sebagai karyawan departemen keamanan di PT. Empat Lawang Agro Perkasa membuat anda termotivasi kerja	74,6	74,6
2.	Gaji dan tunjangan sebagai karyawan departemen keamanan di PT. Empat Lawang Agro Perkasa telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga	74,6	
Kondisi Kerja			
3.	Kondisi di tempat kerja dapat membuat anda merasa nyaman dalam bekerja	76,8	75,7
4.	Keadaan teman sekantor membuat anda merasa nyaman saat bekerja	74,6	
Fasilitas			
5.	Kerjasama kelompok dalam menyusun pekerjaan di bagian departemen keamanan dapat membuat anda termotivasi untuk bekerja.	74,2	72,8
6.	Hubungan dengan sesama rekan kerja terjalin dengan baik.	71,4	

No	Pernyataan	Total Skor (%)	Skor Rata-Rata (%)
Pengakuan Dari Atasan			
7.	Siap lembur apabila pekerjaan belum selesai pada tepat waktu	69	71,4
8.	Tugas dan tanggungjawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan	73,8	
Pekerjaan Itu Sendiri			
9.	Anda merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai ketentuan yang telah ditetapkan	73,2	73,2
Prestasi Kerja			
10.	Anda merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi	76,2	76,2
Rata-Rata			73,9

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa dari keenam indikator pada variabel motivasi kerja nilai tertinggi terdapat pada indikator prestasi kerja dengan rata-rata sebesar 76,2% dengan pernyataan puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi, menyiratkan bahwa karyawan puas dengan bonus yang diterima. diberikan sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikasi pengakuan dari atasan dengan skor rata-rata sebesar 71,4%, disusul pernyataan Siap bekerja lembur jika pekerjaan tidak selesai tepat waktu, dengan skor sebesar 69% yang menunjukkan bahwa karyawan tidak siap bekerja ekstra.

Tabel 4.15 Hasil Uji Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

		Total
N	Valid	100
	Missing	0
Mean		36.94
Std. Error of Mean		.462
Std. Deviation		4.618
Variance		21.330
Range		29
Minimum		21
Maximum		50
Sum		3694

Sumber: Data SPSS 23

Hasil output uji statistik deskriptif menunjukan bahwa rata-rata empirik motivasi kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab mean atau rata-ratanya adalah 36,94 dengan range 29 dan sum sebesar 3694. Untuk mengetahui motivasi kerja yang ada pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$Skor\ Teoritis = \frac{skor\ terendah(\Sigma\ item\ pernyataan) + skor\ tertinggi(\Sigma\ item\ pernyataan)}{2}$$

$$Skor\ Teoritis = \frac{1(10) + 5(10)}{2} = 30$$

Berdasarkan hasil perhitungan teoritis, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 36,94 dan skor rata-rata teoritis sebesar 30. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja karyawan dapat dikatakan cukup baik

2. Kinerja Karyawan Pada Bagian Departemen Keamanan PT Empat Lawang Agro Perkasa

Kaswan (2017) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai penerapan keterampilan, kapasitas, dan pengetahuan yang memberikan nilai atau berkontribusi pada tujuan perusahaan. Kinerja pegawai mengacu pada hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas, yang telah dicapai pekerja sesuai dengan kewajibannya. Peran kinerja karyawan sangat vital dalam perusahaan karena berpengaruh langsung pada peningkatan produktivitas. Keterkaitan antara kinerja karyawan dan peningkatan produktivitas memiliki hubungan yang erat karena kinerja yang unggul dari karyawan akan memberikan dampak positif pada produktivitas keseluruhan perusahaan.

Kinerja karyawan di Departemen Keamanan PT Empat Lawang Agro Perkasa memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan produktivitas, yang pada gilirannya akan menghasilkan output yang baik bagi perusahaan. Pengaruh kinerja karyawan pada variabel kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, pengalaman, dan tanggung jawab sangat signifikan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner dan kesimpulan dari wawancara, dapat disimpulkan bahwa terdapat kekurangan dalam aspek kejujuran, kedisiplinan, dan kreativitas karyawan, yang menunjukkan bahwa kinerja mereka masih belum memuaskan. Namun, pada aspek kerjasama, pengalaman, dan tanggung jawab, karyawan menunjukkan kerjasama yang baik dan tanggung jawab yang cukup tinggi.

Karyawan perlu terus memelihara kerjasama yang baik antar rekan kerja untuk menciptakan komunikasi yang harmonis di tempat kerja. Dengan menjaga kerjasama yang erat, karyawan memperoleh peningkatan kompetensi mereka secara keseluruhan, yang akhirnya berdampak positif pada kinerja di masa mendatang.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Candra Ladianto (2018) yang membahas tentang “Pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Produktivitas Organisasi pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai dampak kinerja karyawan terhadap produktivitas organisasi di tempat kerja. Penelitian ini menemukan bahwa kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Deli Serdang, terbukti dari angka-angka yang berhasil dihimpun.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas di perusahaan. Konsistensi kinerja pegawai atau karyawan menjadi faktor penting yang memengaruhi kesuksesan suatu perusahaan. Kinerja yang baik dari karyawan akan berkontribusi positif pada pertumbuhan bisnis perusahaan, sementara kinerja yang buruk akan berdampak negatif pada perusahaan. Oleh karena itu, PT Empat Lawang Agro Perkasa, khususnya di bagian departemen keamanan, perlu memperhatikan secara lebih intensif kinerja karyawan sebagai langkah untuk mengatasi masalah-masalah yang mungkin timbul dalam operasional perusahaan.

Adapun hasil tanggapan responden terhadap kusioner yang disebar adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16 Tanggapan Responden “Bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar prosedur operasional (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase Jumlah Responden	Total Skor
Selalu	5	20	20%	100
Sering	4	36	36%	144
Kadang – Kadang	3	31	31%	93
Pernah	2	11	11%	22
Tidak Pernah	1	2	2%	2
Jumlah		100	100%	361
Total Tanggapan Responden			72,2	

Sumber: Data Primer, 2023

Dari hasil analisis tersebut, jawaban "Sering" mendominasi dengan bobot 4 poin, dijawab oleh 36 responden atau 36% dari total 100 responden. Berdasarkan jumlah jawaban responden, temuan tersebut menghasilkan persentase sebesar 72,2%. Hal ini menunjukkan bahwa staf bekerja untuk mencapai tujuan dan melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur operasi standar (SOP) perusahaan.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden “Melakukan pekerjaan sesuai dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase Jumlah Responden	Total Skor
Selalu	5	20	20%	100
Sering	4	39	39%	156
Kadang – Kadang	3	26	26%	78
Pernah	2	11	11%	22
Tidak Pernah	1	4	4%	4
Jumlah		100	100%	360
Total Tanggapan Responden		72%		

Sumber: Data Primer, 2023

Dari hasil analisis tersebut, jawaban "Sering" menjadi yang paling dominan dengan bobot 4 poin, dijawab oleh 39 responden atau 39% dari total 100 responden. Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden, diperoleh hasil dengan persentase 72%. Artinya, para karyawan melakukan pekerjaan dengan keahlian dan teliti sesuai dengan standar kualitas perusahaan.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden “Bekerja dengan fokus dan walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase Jumlah Responden	Total Skor
Selalu	5	24	24%	120
Sering	4	33	33%	132
Kadang – Kadang	3	26	26%	78
Pernah	2	16	16%	32
Tidak Pernah	1	1	1%	1
Jumlah		100	100%	363
Total Tanggapan Responden		72,6%		

Sumber: Data Primer, 2023

Dari hasil analisis tersebut, jawaban yang paling dominan adalah “Sering” dengan bobot 4 poin, dijawab oleh 33 responden atau 33% dari total 100 responden.

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden, didapatkan hasil dengan presentase 72,6%. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan bekerja dengan fokus meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden “Memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase Jumlah Responden	Total Skor
Selalu	5	25	25%	125
Sering	4	27	27%	108
Kadang – Kadang	3	29	29%	87
Pernah	2	19	19%	38
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		100	100%	358
Total Tanggapan Responden		71,6%		

Sumber: Data Primer, 2023

Dari analisis tersebut, mayoritas responden, sebanyak 29 orang atau 29% dari total 100 responden, menilai jawaban mereka sebagai "Kadang-Kadang" dengan bobot 3 poin. Dengan menghitung total tanggapan responden, didapat presentase sebesar 71,6%, menunjukkan tingkat antusiasme yang tinggi di kalangan para karyawan terkait pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 4.20 Tanggapan Responden “Dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase Jumlah Responden	Total Skor
Selalu	5	21	21%	105
Sering	4	29	29%	116
Kadang – Kadang	3	31	31%	93
Pernah	2	19	19%	38
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		100	100%	352
Total Tanggapan Responden		70,4%		

Sumber: Data Primer, 2023

Dari hasil analisis di atas, jawaban responden yang paling dominan adalah “Kadang-Kadang” dengan bobot 3 poin dan total responden yang menjawab adalah 31 responden atau 31% dari total 100 responden. Berdasarkan Jawaban responden secara

keseluruhan menghasilkan proporsi sebesar 70,4% yang menunjukkan bahwa karyawan boleh berkolaborasi dengan rekan kerja dan atasan.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden “Menggunakan waktu kerja dengan baik, tidak untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase Jumlah Responden	Total Skor
Selalu	5	23	23%	115
Sering	4	18	18%	72
Kadang – Kadang	3	36	36%	108
Pernah	2	22	22%	44
Tidak Pernah	1	1	1%	1
Jumlah		100	100%	340
Total Tanggapan Responden		68%		

Sumber: Data Primer, 2023

Dari hasil analisis di atas, jawaban responden yang paling dominan adalah “Kadang-Kadang” dengan bobot 3 poin dan total responden yang menjawab adalah 36 responden atau 36% dari total 100 responden. Berdasarkan dari perhitungan total tanggapan responden didapatkan hasil dengan presentase 68% artinya para karyawan menggunakan waktu kerja dengan baik, tidak untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan.

Tabel 4.22 Tanggapan Responden “Bekerja dengan cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase Jumlah Responden	Total Skor
Selalu	5	13	13%	65
Sering	4	26	26%	104
Kadang – Kadang	3	34	34%	102
Pernah	2	26	26%	52
Tidak Pernah	1	1	1%	1
Jumlah		100	100%	324
Total Tanggapan Responden		64,8%		

Sumber: Data Primer, 2023

Dari hasil analisis di atas, jawaban responden yang paling dominan adalah “Kadang-Kadang” dengan bobot 3 poin dan total responden yang menjawab adalah 34 responden atau 34% dari total 100 responden. Berdasarkan jumlah jawaban responden

diperoleh persentase sebesar 64,8% yang menunjukkan bahwa pekerja bekerja dengan penuh perhatian dan sedikit kesalahan.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden “Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah diperbuat dalam melaksanakan pekerjaan.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase Jumlah Responden	Total Skor
Selalu	5	20	20%	100
Sering	4	25	25%	100
Kadang – Kadang	3	39	39%	117
Pernah	2	14	14%	28
Tidak Pernah	1	2	2%	2
Jumlah		100	100%	347
Total Tanggapan Responden		69,4%		

Sumber: Data Primer, 2023

Dari hasil analisis di atas, jawaban responden yang paling dominan adalah “Kadang-Kadang” dengan bobot 3 poin dan total responden yang menjawab adalah 39 responden atau 39% dari total 100 responden. Berdasarkan jumlah balasan responden, temuannya sebesar 69,4% yang menunjukkan bahwa karyawan selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang dilakukannya dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden “Memiliki tanggungjawab dan komitmen dalam bekerja.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase Jumlah Responden	Total Skor
Selalu	5	17	17%	85
Sering	4	36	36%	144
Kadang – Kadang	3	38	38%	114
Pernah	2	9	9%	18
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		100	100%	361
Total Tanggapan Responden		72,2%		

Sumber: Data Primer, 2023

Dari hasil analisis di atas, jawaban responden yang paling dominan adalah “Kadang-Kadang” dengan bobot 3 poin dan total responden yang menjawab adalah 38 responden atau 38% dari total 100 responden. Berdasarkan dari perhitungan total tanggapan responden didapatkan hasil dengan presentase 72,2% artinya para karyawan memiliki tanggungjawab dan komitmen dalam bekerja.

Tabel 4.25 Tanggapan Responden “Pekerjaan yang kerjakan sudah memenuhi target dan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.”

Keterangan	Bobot	Jumlah Responden	Presentase Jumlah Responden	Total Skor
Selalu	5	41	41%	205
Sering	4	28	28%	112
Kadang – Kadang	3	28	28%	84
Pernah	2	3	3%	6
Tidak Pernah	1	0	0%	0
Jumlah		100	100%	407
Total Tanggapan responden		81,4		

Sumber: Data Primer, 2023

Dari hasil analisis di atas, jawaban responden yang paling dominan adalah “Selalu” dengan bobot 5 poin dan total responden yang menjawab adalah 41 responden atau 41% dari total 100 responden. Berdasarkan dari perhitungan total tanggapan responden didapatkan hasil dengan presentase 81,4% artinya pekerjaan yang dikerjakan para karyawan sudah memenuhi target dan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Tabel 4.26 Rekapitulasi Jawaban Responden Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Total Skor (%)	Skor Rata-Rata (%)
Kedisiplinan			
1.	Bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar prosedur operasional (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	72,2	72,2
Kreativitas			
2.	Melakukan pekerjaan sesuai dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan	72	72
Kejujuran			
3.	Bekerja dengan fokus dan walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan	72,6	72,1
4.	Memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	71,6	
Kerjasama			
5.	Dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan	70,4	69,2
6.	Menggunakan waktu kerja dengan baik, tidak untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan	68	

No	Pernyataan	Total Skor (%)	Skor Rata-Rata (%)
Pengalaman			
7.	Bekerja dengan cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	64,8	67,1
8.	Selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah diperbuat dalam melaksanakan pekerjaan.	69,4	
Tanggungjawab			
9.	Mempunyai tanggungjawab dan komitmen dalam bekerja.	72,2	76,8
10.	Pekerjaan yang kerjakan sudah memenuhi target dan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan	81,4	
Rata-Rata			71,56

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 4.25 di atas dapat disimpulkan bahwa dari keenam indikator pada variabel kinerja pegawai, nilai tertinggi terdapat pada indikator tanggung jawab, dengan rata-rata 76,8% pekerjaan selesai memenuhi target dan waktu perusahaan, yang berarti bahwa karyawan bekerja untuk memenuhi target perusahaan. Sedangkan skor terendah terdapat pada indikasi pengalaman dengan rata-rata sebesar 67,1%, dan pernyataan Bekerja hati-hati dan mengurangi kesalahan dalam bekerja memiliki skor sebesar 64,8% yang menunjukkan bahwa karyawan kurang mampu bekerja dengan hati-hati.

Tabel 4.27 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

		Total
N	Valid	100
	Missing	0
Mean		35.73
Std. Error of Mean		.475
Std. Deviation		4.748
Variance		22.453
Range		29
Minimum		21
Maximum		50
Sum		3573

Sumber: Data SPSS 23

Hasil output uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab mean atau rata-ratanya adalah 35,73 dengan range 29 dan sum sebesar 3573. Untuk mengetahui kinerja karyawan yang ada pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa maka untuk mengetahui hasil

pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$Skor\ Teoritis = \frac{skor\ terendah(\Sigma item\ pernyataan) + skor\ tertinggi(\Sigma item\ pernyataan)}{2}$$

$$Skor\ Teoritis = \frac{1(10) + 5(10)}{2} = 30$$

Berdasarkan hasil perhitungan teoritis, maka diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 35,73 dan skor rata-rata teoritis sebesar 30. Dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata empirik lebih besar dari pada skor teoritis, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kinerja karyawan dapat dikatakan cukup baik

3. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Departemen Keamanan PT Empat Lawang Agro Perkasa

Ketika motivasi kerja rendah, kinerja kerja cenderung menurun. Karyawan yang kurang termotivasi biasanya tidak akan mencapai hasil yang optimal karena motivasi merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan perusahaan. Kurangnya motivasi pada karyawan dapat mengakibatkan penurunan kinerja mereka. Dengan memahami Perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya dengan menerapkan aturan yang memenuhi kualitas motivasi karyawan, baik internal maupun eksternal. Peningkatan kinerja akan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Menariknya, penelitian Goni (2021) menemukan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang baik dan besar terhadap kinerja pegawai di PT Bank BRI Cabang Tahuna. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasil observasi juga menunjukkan tingkat persetujuan yang tinggi dari karyawan terhadap tingkat motivasi kerja di PT Bank BRI Cabang Tahuna, seperti yang tercermin dari hasil kuisisioner yang diisi. Namun, perlu diperhatikan bahwa dalam penelitian ini hanya difokuskan pada variabel Motivasi Kerja saja, sehingga informasi yang diberikan hanya sebatas pengaruh faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di PT Hasjrat Abadi Tandean Manado.

A. Analisis Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan survei, yaitu menyebarkan kuisisioner kepada responden. Untuk menganalisis kuatnya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, penulis menggunakan analisis

koefisien korelasi product moment Pearson dengan software SPSS 23. Penelitian ini mempunyai responden sebanyak 100 orang, sebagai berikut:

Tabel 4.28 Korelasi Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Product Moment

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.864**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	100	100
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.864**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	100	100

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

(Sumber: SPSS 23)

Nilai $r = 0,864 > 0$ yang artinya, telah terjadi hubungan yang linier positif yaitu semakin besar variabel motivasi kerja maka semakin besar kinerja karyawan. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa $r = 0,864$, dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi artinya, motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Empat Lawang Agro Perkasa mempunyai hubungan cukup kuat.

Tabel 4.29 Nilai Interval Koefisien

Nilai Korelasi	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Lemah
0,20 – 0,399		Lemah
0,40 – 0,599		Cukup Kuat
0,60 – 0,799		Kuat
0,80 – 1,00	0,864	Sangat Kuat

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

B. Analisis Koefisien Determinasi

Perhitungan korelasi product moment menghasilkan $r = 0,864$. Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,864^2 \times 100\% \\
 &= 74,64\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, nilai koefisien determinasi r sebesar 74,64% menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 74,64% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 25,36%.

C. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.

Uji hipotesis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis dapat diterima atau ditolak, serta apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan..

1. Hipotesis Statistik

$H_0 : r < 0$, Tidak ada hubungan nyata dan positif antara motivasi kerja dengan Kinerja karyawan

$H_1 : r > 0$, Ada hubungan yang nyata dan positif antara motivasi kerja dengan Kinerja karyawan

2. Menentukan t hitung

Untuk mencari t hitung menggunakan rumus sebagai berikut:

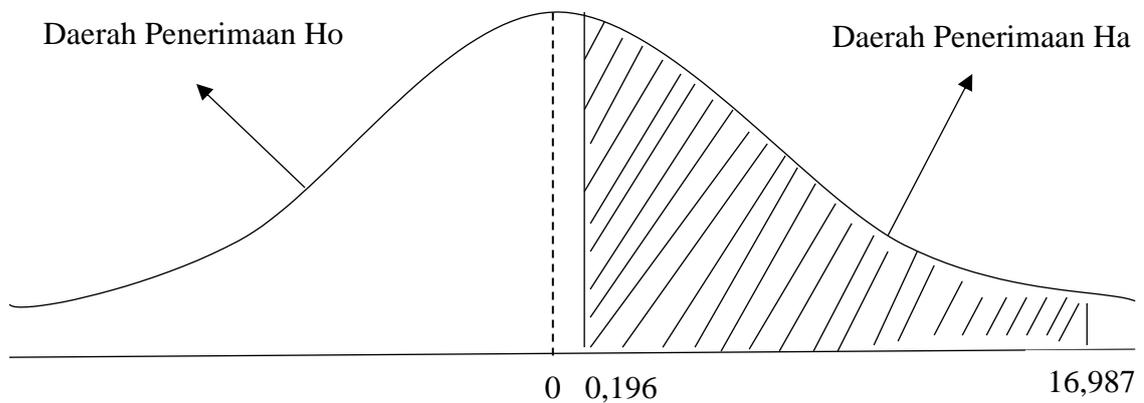
$$\begin{aligned} t \text{ hitung} &= \frac{0,864 \sqrt{100 - 2}}{\sqrt{(1 - 0,864^2)}} \\ &= \frac{0,864 \sqrt{98}}{\sqrt{0,253504}} \\ &= \frac{0,864 \times 9,899494936}{0,503491807} \end{aligned}$$

$$t \text{ hitung} = 16,987$$

3. Menentukan t tabel

Nilai tabel diperoleh dari t tabel dengan menggunakan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $100-2 = 98$, maka t tabel sebesar 0,196

Berdasarkan perhitungan diatas terlihat bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($16,987 > 0,196$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Empat Lawang Agro Perkasa.



Gambar 4.1 Kurva Hipotesis Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan peneliti di PT Empat Lawang Agro Perkasa pada bagian keamanan, terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, kedua faktor ini berhubungan dengan kinerja. Kesiapan atau dorongan pegawai untuk bekerja, yang menghasilkan usaha pegawai dan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya. Akan tetapi pada PT Empat Lawang Agro Perkasa pada bagian departemen keamanan ini masih kurangnya motivasi pada karyawan hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa kasus yang terjadi belakangan ini yaitu Sering terjadinya kasus pencurian hasil panen, bahan pupuk, dan bibit sawit, tingkat ketidakhadiran karyawan di bagian departemen keamanan PT Empat Lawang Agro Perkasa selama empat tahun terakhir terus meningkat, dan terdapat kasus pencurian yang telah terjadi diduga pelakunya karyawan dari PT Empat Lawang Agro Perkasa dan ada kerjasama dengan masyarakat sekitar.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pada PT Empat Lawang Agro Perkasa dengan jumlah responden 100 orang, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja dari distribusi frekuensi motivasi kerja dengan mean sebesar 36,94. Maka dapat diketahui skor rata-rata empirik sebesar 36,94 dan skor teoritik sebesar 30. Skor rata-rata empirik lebih besar dari skor rata-rata teoritik, dengan nilai $36,94 > 30$. Sehingga dapat dikatakan motivasi kerja pada PT Empat Lawang Agro Perkasa Cukup Baik
2. Kinerja karyawan pada PT Empat Lawang Agro Perkasa dengan jumlah responden 100 orang, Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dari distribusi frekuensi kinerja karyawan dengan mean sebesar 35,73. Maka dapat diketahui skor rata-rata empirik sebesar 35,73 dan skor teoritik sebesar 30. Skor rata-rata empirik lebih besar dari skor rata-rata teoritik, dengan nilai $35,73 > 30$. Sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan pada PT Empat Lawang Agro Perkasa Cukup Baik.
3. Penelitian koefisien korelasi pada PT Empat Lawang Agro Perkasa yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 23 menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dengan nilai $r = 0,864$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja mempunyai pengaruh yang semakin besar terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan (74,64%), dan sisanya sebesar 25,36% dipengaruhi oleh variabel lain. Hasil pengujian hipotesis dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($16,987 > 0,196$) menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja staf di PT Empat Lawang Agro Perkasa.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja terdapat kelemahan pada indikator pengakuan dari atasan dengan pernyataan “Siap lembur apabila pekerjaan belum selesai pada tepat waktu”, saran yang dapat diberikan kepada atasan dan pihak perusahaan

adalah sebaiknya pihak perusahaan terutama atasan memberi tahu jadwal lembur lebih awal dan memberi batasan jam lembur kepada karyawan, serta harus lebih memperhatikan lagi para karyawan yang mengambil jam lembur dengan cara memberi reward, seperti memberi kompensasi yang setimpal dengan jam lembur yang dilakukan, memberi hari cuti ekstra kepada karyawan yang sering lembur, ciptakan suasana lembur yang nyaman, misalkan membelikan makanan dan minuman untuk menemani jam lembur karyawan.

2. Variabel kinerja karyawan terdapat kelemahan pada indikator pengalaman dengan pernyataan “Bekerja dengan cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja”, saran yang dapat diberikan kepada atasan dan pihak perusahaan adalah sebaiknya pada saat proses perekrutan karyawan, perusahaan harus lebih cermat dan teliti menerima karyawan baru berdasarkan dengan kualifikasi yang dibutuhkan dan sesuai dengan pengalamannya sehingga dapat bekerja dengan baik dan meminimalisir kesalahan saat bekerja yang dapat merugikan perusahaan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan bidang manajemen sumber daya manusia (SDM). Baik dengan indikator yang sama maupun berbeda agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau.
- Ali, Y. R. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Embassy Grass. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*. Vol. 03. No. 4.
- Ambarwati, A. (2018). *Perilaku dan Teori Organisasi*. Media Nusa Creative. Malang.
- Ardianti, F. E. dkk. (2019). Pengaruh Motivasi kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*. Vol. 8 No. 1 Juni. Hal 13-31.
- Bacal, Robert. (2015). *Performance Management*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Bernardin, C.I dan Russel. (2018). *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa Agus Maulana. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Bernardin, C.I dan Russel. (2018). *Pinter Manajer, Aneka Pandangan Kontemporer*. Alih Bahasa Agus Maulana. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Calista, A & Rakhalina, I. (2020). Tugas Pokok Sebagai Fungsi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Manajemen Profesional*. Vol. 1. No 2. Juli.
- Effendhie, M. (2019). *Organisasi Tata Laksana Dan Lembaga Kearsipan*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. XVI (1).
- Ginting, D. (2016). *Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Gomes, F. C. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Bumi Aksara. Jakarta.
- Hikmah, Nurul 2021. [online]. Tersedia di: <https://eprints.uniska-bjm.ac.id>

- Hudiya, Ahmad 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ria Busana Cabang Pasar Anyar Bogor. [online] Tersedia di: <https://journal.unpak.ac.id> diakses pada 6 Juni 2024
- Hudiya, Ahmad 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ria Busana Cabang Pasar Anyar Bogor. [online] Tersedia di: <https://journal.unpak.ac.id> diakses pada 6 Juni 2024
- Husein Umar. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Jaya, Indra 2016. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Kao Indonesia. [online] Volume 2 No. 1 Tahun 2016 Edisi 2, tersedia di: <https://journal.unpak.ac.id> diakses pada 6 Juni 2024
- Kasmir, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grafindo Persada. Jakarta.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta* 11, No.1.
- Mangkunegara, A. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT.Refika Aditama. Bandung.
- Marselus, M. (2021). Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada (PT. Rifan Financindo Berjangka Jakarta). *Fundamental Management Journal*. Vol. 6. No. 2
- Ningsih, S. (2016). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Kao Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi*. Vol. 2. Edisi2.
- Noval, M. (2021). Hubungan motivasi Kinerja Dengan Karyawan Tetap Pada PT. Bank Central Asia KCP Glodok. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*.
- Nurmala, N 2021. Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara. [online] Volume 10, Nomor 2 Tahun 2021. Tersedia di: <https://ojs.unimal.ac.id> diakses pada 6 juni 2024
- Putri, G. A. M. (2021). Literature View Pengorganisasian: SDM, Tujuan Organisasi dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. Vol.3 No.3. Januari.
- Rafiq, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta.
- Rismawati, Mattalata. (2018). Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan. *Celebes Media Perkasa*. Makassar.

- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Terjemahan oleh Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Prenhallindo.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017), *Metode Penelitian Bisnis, Edisi 6*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Septian, M. D. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Pemasaran dan Keuangan*. Vol 1. No. 1.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabet. Bandung.
- Sutrisno, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bursa Efek Indonesia. *Jurnal SWOT*. Vol VII. No 1. Januari.
- Tariga, B. Dkk. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank DBS Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*. Vol. 20. No 1. April.
- Utama, P. W. P. (2020). *Perilaku Organisasi*. UNIPAMA Press. Madiun.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. RajaGrafindo Persada Edisi Ketiga. Jakarta.
- Wiratna, Sujarweni. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Wulandari, N. (2016). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tembalang Kota Semarang*. Skripsi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Zein. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja guru di SMK Pasundan 1 Cimahi. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 3 No. 2, Juli.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Reonaldo
Alamat : Desa Nanjungan Rt/Rw 00/00, Kec. Pendopo
Tempat dan Tanggal Lahir : Pendopo, 09-09-1998
Umur : 25 Tahun
Agama : Islam

Bogor, 07 Mei 2024

(Reonaldo)

LAMPIRAN

1. PEDOMAN WAWANCARA

Identitas Karyawan

Nama :
Umur :
Alamat :

Indikator Pertanyaan

1. Sudah berapa lama anda bekerja disini?
2. Apakah tantangan terbesar yang anda hadapi dalam bekerja pada Departemen Keamanan PT Empat Lawang Argo Perkasa?
3. Apa motivasi atau kebutuhan terbesar anda saat ini yang membuat anda bekerja?
Uang, pekerjaan itu sendiri, atau untuk mendapatkan pengalaman bekerja
4. Apakah menurut anda memiliki motivasi dalam bekerja itu penting? Mengapa?
5. Menurut anda, apakah anda sudah bekerja dengan baik?
6. Apakah anda sudah memberikan kinerja yang baik?
7. Pentingkah anda merasa puas dengan kinerja anda?
8. Apakah menurut anda memberikan apresiasi atas pekerjaan itu penting?
9. Bagaimana cara karyawan Menjalin hubungan baik dengan siapapun?
10. Apakah karyawan Bekerjasama dengan sesama rekan kerja?

2. PEDOMAN OBSERVASI

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN KEAMANAN PT EMPAT LAWANG ARGO PERKASA TAHUN 2022

Fokus Observasi: Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Departemen Keamanan PT Empat Lawang Argo Perkasa.

Tempat Observasi: PT Empat Lawang Agro Sumatera Selatan, Kabupaten Empat Lawang, Kecamatan Pendopo, Desa Nanjungan.

No	Aspek Yang Diamati	Deskripsi Hasil Observasi
1.	Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas bekerja menjaga keamanan di PT Empat Lawang Agro	
2.	Terdapat adanya kerjasama tim yang baik dalam menjaga keamanan di PT Empat Lawang Agro	
3.	Prosedur Kedisiplinan karyawan kehadiran (Absensi) di Departemen Keamanan PT Empat Lawang Argo Perkasa	
4.	Kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengatasi masalah keamanan yang terjadi di PT Empat Lawang Argo Perkasa.	
5.	Karyawan memiliki sikap bertanggung jawab dalam bekerja menjaga keamanan di PT Empat Lawang Argo Perkasa.	
6.	Luas tanah pada PT Empat Lawang Argo Perkasa.	

3. **Kuisisioner Penelitian Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Departemen Keamanan PT. Empat Lawang Agro Perkasa Tahun 2022**

kepada Yth :

Para Responden (Karyawan Departemen Keamanan PT. Empat Lawang Agro Perkasa)

Di Tempat

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi saya pada program manajemen fakultas Ekonomi universitas Pakuan bogor ; saya sebagai peneliti memohon bantuan anda, Bapak/Ibu/Sdr/Sdri karyawan departemen kemanan PT. Empat Lawang Agro Perkasa), agar berkenan memberikan jawaban kuesioner yang telah saya sajikan dalam lembar berikutnya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan departemen keamanan PT. Empat Lawang Agro Perkasa).

Daftar pertanyaan dalam kuesioner berjumlah 20 pertanyaan yang hendaknya diisi dengan lengkap dan mohon jangan dibiarkan tidak terjawab. Data pribadi anda tidak akan dipublikasikan, sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Besar harapan saya atas partisipasi Anda terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban anda tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi peneliti dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan perusahaan. Atas perhatian anda, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Reonaldo
021117007

Identitas Responden

Unit Bekerja :
Jenis Kelamin :
Usia :
Pendidikan :
Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Kuisioner

Dalam menjawab pertanyaan pada kuisioner ini, cukup dengan membubuhkan tanda “✓” di tengah-tengah kotak yang disediakan. Jawaban tersebut dianggap yang paling sesuai dengan pendapat anda.

Contoh :

“Anda senang bekerja di bagian departemen keamanan” Apabila anda menanggapi bahwa pernyataan tersebut sangat tidak benar dan anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut, maka bubuhkan tanda “✓” seperti contoh berikut:

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Anda senang bekerja di bagian departemen keamanan.	✓				

Keterangan :

SS : Sangat Setuju (skor 5)

S : Setuju (skor 4)

R : Ragu-Ragu (skor 3)

TS : Tidak Setuju (skor 2)

STS : Sangat Tidak Setuju (skor 1)

*pengisian jawaban hanya dilakukan pada **satu kotak dari lima kotak** yang tersedia.

Kuisisioner Motivasi kerja

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Gaji/Pendapatan sebagai karyawan departemen keamanan di PT. Empat Lawang Agro Perkasa membuat anda termotivasi kerja.					
2.	Gaji dan tunjangan sebagai karyawan departemen keamanan di PT. Empat Lawang Agro Perkasa telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga.					
3.	Kondisi di tempat kerja dapat membuat anda merasa nyaman dalam bekerja.					
4.	Keadaan teman sekantor membuat anda merasa nyaman saat bekerja.					
5.	Kerjasama kelompok dalam menyusun pekerjaan di bagian departemen keamanan dapat membuat anda termotivasi untuk bekerja.					
6.	Hubungan dengan sesama rekan kerja tejalin dengan baik.					
7.	Anda siap lembur apabila pekerjaan belum selesai pada tepat waktu.					
8.	Tugas dan tanggungjawab yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.					
9.	Anda merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat sesuai ketentuan yang telah ditetapkan					
10	Apakah anda merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi.					

Kuisisioner Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Anda bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar prosedur operasional					

	(SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
2.	Anda melakukan pekerjaan sesuai dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan.					
3.	Anda bekerja dengan fokus dan walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan.					
4.	Anda memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.					
5.	Anda dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan.					
6.	Anda menggunakan waktu kerja dengan baik, tidak untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan.					
7.	Anda bekerja dengan cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.					

8.	Anda selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah diperbuat dalam melaksanakan pekerjaan.					
9.	Anda mempunyai tanggungjawab dan komitmen dalam bekerja.					
10.	Pekerjaan yang anda kerjakan sudah memenuhi target dan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					

2. HASIL OLAH DATA

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 Tahun	30	30.0	30.0	30.0
31-40 Tahun	59	59.0	59.0	89.0
>41 Tahun	11	11.0	11.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	35	35.0	35.0	35.0
SMP	33	33.0	33.0	68.0
SMA	30	30.0	30.0	98.0
S1	2	2.0	2.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Lama Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <10	55	55.0	55.0	55.0
>10	45	45.0	45.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.754	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	70.4400	96.188	.225	.751
X02	70.5800	92.731	.368	.741
X03	70.2100	93.036	.404	.739
X04	71.1100	96.220	.152	.759
X05	70.3300	95.456	.253	.749
X06	70.6900	92.762	.301	.746
X07	71.0000	88.606	.425	.735
X08	70.5900	89.396	.406	.737
X09	70.6200	88.884	.459	.733
X10	70.1600	94.722	.303	.746
X11	70.5900	91.517	.355	.742
X12	70.1400	97.778	.159	.755
X13	70.2800	94.183	.311	.745
X14	70.2500	93.078	.390	.740
X15	70.5700	95.763	.262	.748
X16	70.3600	92.314	.377	.740
X17	70.0500	94.068	.376	.741
X18	70.0000	98.444	.183	.753
X19	70.5600	93.865	.340	.743
X20	70.5100	95.020	.263	.748

NO	PERNYATAAN MOTIVASI KERJA										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	3	5	4	2	5	1	3	4	3	35
2	4	3	3	3	4	5	3	3	4	5	37
3	4	2	2	5	2	3	3	3	3	4	31
4	3	3	4	5	5	3	5	4	5	2	39
5	4	3	5	3	4	4	5	4	3	2	37
6	5	4	5	3	5	3	3	4	5	2	39
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
8	4	5	2	3	5	4	2	3	5	5	38
9	3	3	4	5	2	3	3	4	4	4	35

10	2	3	3	3	5	5	4	4	3	4	36
11	4	4	4	4	4	2	3	5	3	4	37
12	5	3	4	5	4	3	4	3	4	5	40
13	5	3	5	4	5	3	4	3	3	5	40
14	3	4	4	3	5	4	3	3	4	3	36
15	5	5	3	3	4	5	3	5	4	5	42
16	3	2	2	4	5	2	3	5	4	3	33
17	5	3	5	4	4	3	3	5	4	5	41
18	2	4	5	5	4	4	4	5	3	3	39
19	5	5	4	5	3	2	4	5	3	4	40
20	2	1	2	3	3	3	4	5	4	4	31
21	2	2	2	3	2	2	4	5	4	5	31
22	5	1	3	3	3	3	4	5	4	3	34
23	4	1	2	2	4	4	2	5	5	3	32
24	2	3	3	2	3	4	2	5	3	5	32
25	2	4	4	5	3	4	2	3	3	5	35
26	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	43
27	3	2	2	2	2	2	2	2	3	5	25
28	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	39
29	4	3	4	2	2	3	4	3	4	3	32
30	5	3	4	4	2	3	4	3	2	4	34
31	3	2	4	2	4	3	4	3	4	5	34
32	3	2	4	4	4	5	4	4	3	3	36
33	4	5	4	2	3	5	4	4	4	5	40
34	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	36
35	4	5	5	2	3	2	4	4	4	2	35
36	4	4	5	4	4	2	4	4	4	3	38
37	4	3	5	2	2	3	4	3	3	3	32
38	3	4	5	4	3	3	4	4	5	5	40
39	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	39
40	5	4	5	3	2	5	4	4	4	4	40
41	3	4	5	2	3	1	3	4	4	4	33
42	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	36
43	4	4	3	4	2	3	3	5	4	5	37
44	4	4	3	2	4	2	5	5	5	4	38
45	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	40
46	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	33
47	4	4	5	2	4	5	5	3	3	3	38
48	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	37
49	5	4	5	5	4	3	3	2	4	5	40
50	5	4	3	5	2	5	4	4	3	4	39
51	3	3	4	5	4	3	3	3	5	5	38

52	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35
53	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
54	4	5	4	5	4	3	2	3	4	4	38
55	4	4	5	5	5	2	2	5	4	4	40
56	5	4	4	5	5	2	2	4	4	4	39
57	3	4	4	4	5	2	2	3	4	4	35
58	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
59	4	4	3	3	3	3	3	4	3	5	35
60	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
61	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	42
62	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	39
63	5	5	3	3	3	3	2	2	2	3	31
64	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	42
65	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	36
66	3	5	4	3	3	2	4	4	5	4	37
67	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	33
68	3	5	5	5	5	3	2	3	5	3	39
69	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	34
70	4	5	3	4	4	3	2	5	3	3	36
71	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	46
72	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
74	4	4	4	4	5	5	2	3	4	4	39
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21
76	3	4	4	5	5	5	4	3	3	4	40
77	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3	32
78	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	35
79	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	36
80	4	3	5	3	3	3	5	3	3	5	37
81	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	42
82	5	5	3	3	5	5	3	5	3	3	40
83	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	38
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
85	3	3	3	3	3	4	3	2	3	5	32
86	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
87	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	34
88	4	5	5	5	3	3	2	3	3	3	36
89	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	27
90	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
91	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
92	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
93	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	38

94	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	48
95	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	44
96	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	45
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
99	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	34
100	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	44

NO	PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	2	3	5	4	2	5	1	3	4	5	34
2	4	3	3	3	4	5	3	3	4	5	37
3	4	2	2	5	2	3	3	3	3	4	31
4	3	3	4	5	5	3	5	4	5	5	42
5	4	3	5	3	4	4	5	4	3	5	40
6	5	4	3	3	5	3	3	4	5	5	40
7	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
8	4	5	2	3	5	4	2	3	5	5	38
9	3	3	2	5	2	3	3	4	4	4	33
10	2	3	3	3	5	5	4	4	3	5	37
11	4	4	4	4	2	2	3	5	3	4	35
12	5	3	4	5	4	4	4	3	4	5	41
13	5	3	5	4	5	3	4	3	3	5	40
14	3	4	4	3	5	2	3	3	4	3	34
15	5	5	3	3	4	3	3	5	4	2	37
16	3	2	2	2	2	2	3	5	4	3	28
17	5	3	5	3	4	3	3	5	4	4	39
18	2	4	2	4	4	4	4	5	2	5	36
19	5	5	4	5	3	2	2	5	3	4	38
20	2	1	2	4	3	3	2	5	4	5	31
21	2	2	2	5	2	2	4	5	4	5	33
22	5	1	3	3	3	3	4	5	4	5	36
23	4	1	2	2	4	4	2	5	5	5	34
24	2	3	3	3	3	4	2	5	3	5	33
25	2	4	4	5	3	4	2	3	3	5	35
26	1	4	5	2	5	3	3	4	3	5	35
27	3	2	2	2	2	2	2	2	3	5	25
28	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	39
29	4	3	4	2	2	3	2	3	4	3	30
30	5	3	4	4	2	3	2	3	2	4	32

31	3	2	4	2	4	3	4	3	4	5	34
32	3	2	4	4	4	5	4	4	3	3	36
33	4	5	4	2	3	5	4	4	2	5	38
34	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3	36
35	4	5	5	2	3	2	2	4	2	2	31
36	4	4	5	4	4	2	4	4	4	3	38
37	4	3	5	2	2	3	2	3	3	3	30
38	3	4	5	4	3	2	4	4	5	5	39
39	4	4	5	3	4	2	4	3	4	4	37
40	5	4	5	3	2	5	4	3	4	4	39
41	3	4	5	2	3	1	3	3	4	4	32
42	3	4	4	3	4	3	3	5	4	3	36
43	4	4	3	4	2	3	3	2	4	5	34
44	4	4	3	2	4	2	5	2	5	4	35
45	4	4	4	4	4	4	3	1	5	4	37
46	4	1	4	3	3	3	3	1	3	4	29
47	4	4	5	2	4	5	5	3	3	3	38
48	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	37
49	5	2	5	5	4	3	3	2	4	5	38
50	5	4	3	5	2	5	4	4	3	4	39
51	3	3	2	5	4	3	3	3	5	5	36
52	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35
53	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
54	4	5	1	5	3	3	2	3	4	4	34
55	4	4	2	5	5	2	2	5	4	4	37
56	5	4	4	5	3	2	2	4	4	4	37
57	3	4	4	4	5	2	2	3	4	4	35
58	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
59	4	4	3	3	3	3	3	4	3	5	35
60	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	30
61	4	4	4	4	5	5	5	2	3	3	39
62	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3	39
63	5	5	3	3	3	2	2	2	2	3	30
64	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	42
65	3	3	2	2	4	2	3	3	3	4	29
66	3	5	4	3	3	2	4	4	5	4	37
67	2	3	4	2	4	4	3	3	3	3	31
68	3	2	5	2	5	3	2	3	5	3	33
69	3	5	3	4	3	4	3	2	3	3	33
70	4	5	3	4	4	3	2	5	3	3	36
71	4	3	4	5	5	5	5	2	5	5	43
72	2	4	4	4	2	3	4	2	4	4	33

73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
74	4	4	3	4	3	5	2	2	4	4	35
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21
76	3	4	4	5	5	5	4	3	3	4	40
77	4	4	3	2	3	4	4	2	2	5	33
78	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	37
79	4	4	4	2	2	3	2	4	4	3	32
80	4	3	5	3	3	3	5	3	3	5	37
81	5	5	5	3	3	3	2	5	5	3	39
82	5	5	2	3	5	2	3	5	3	3	36
83	3	5	3	5	3	3	5	3	3	5	38
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
85	3	3	2	3	2	4	3	2	3	5	30
86	3	4	4	4	2	4	2	4	4	4	35
87	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	34
88	4	5	5	5	3	3	2	3	3	5	38
89	3	3	3	3	3	2	2	2	2	5	28
90	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
91	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	23
92	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
93	3	5	3	3	5	5	3	3	5	3	38
94	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	42
95	5	5	5	5	3	5	5	3	3	5	44
96	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	45
97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
99	3	3	3	5	4	4	3	3	3	5	36
100	4	4	5	5	5	5	3	3	5	3	42