



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA CV. DUA ELANG MAKMUR**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Rita Suryani
021116097

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

JUNI 2023



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA CV.DUA ELANG MAKMUR**

Skripsi

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

Mengetahui,

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



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

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA CV.DUA ELANG MAKMUR**

Skripsi

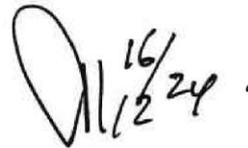
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Jum'at, tanggal 21 Juli 2023

Rita Suryani

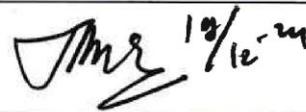
021116097

Menyetujui

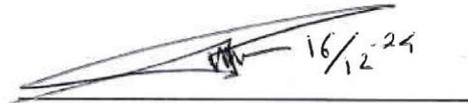
Ketua Penguji Sidang
(Hj. Sri Hartini, Dra., M.M)

 16/12/24

Ketua Komisi Pembimbing
(Tutus Rully, SE., MM.,)

 16/12/24

Anggota Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, SE., MM)

 16/12/24

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rita Suryani
NPM : 0211 16 097
Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada CV.Dua
Elang Makmur

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

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

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

Bogor, Juli 2023



Rita Suryani

0211 16 079

ABSTRAK

Rita Suryani NPM : 021116097. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada CV.Dua Elang Makmur. Dibawah bimbingan : Tutus Rully dan Angka Priatna, 2023.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pada CV.Dua Elang Makmur, untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan CV.Dua Elang Makmur, dan untuk mengetahui bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada CV.Dua Elang Makmur.

Penelitian mengenai Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan dilakukan di CV. Dua Elang Makmur yang beralamatkan di Jl. Raya Cibungbulang Wr. Lepeut Kp. Leweung Kolot Desa Giri Mulya Kec. Cibungbulang Kab. Bogor.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif verifikatif dengan mengumpulkan data primer dan sekunder dengan jumlah responden 30 orang. Kemudian metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi rank spearman, koefisien determinasi dan uji hipotesis t menggunakan IMB SPSS 25.

Hasil pengolahan data menunjukkan motivasi kerja pada CV.Dua Elang Makmur cukup baik dan kinerja karyawan pada CV.Dua Elang Makmur cukup baik. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan CV.Dua Elang Makmur, kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variable motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada CV.Dua Elang Makmur dengan koefisien korelasi sebesar 0,750% artinya motivasi kerja dengan kinerja karyawan CV.Dua Elang Makmur mempunyai hubungan yang kuat. Analisis koefisien determinasi diperoleh motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 56,25% sisanya 43,75% dijelaskan dalam factor lainnya yang diteliti pada penelitian ini dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.003 > 1.071$) artinya H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan CV.Dua Elang Makmur.

Kata kunci : *Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan*

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

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

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

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

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada CV. Dua Elang Makmur”**.

Dalam pembuatan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan banyak kekurangan, baik dari segi materi, bahasa dan pembahasan yang semua itu disebabkan dari keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari berbagai pihak sehingga dapat dijadikan masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan penulis agar bisa menjadi lebih baik.

Penyusunan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan kali ini perkenankan penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Teristimewa kepada orang tua, Ibu Tati yang senantiasa memberikan dukungan, doa, kasih sayang dan terimakasih sudah mencintai dan selalu membimbing Saya, mendoakan saya sepenuh dan setulus hati.
2. Teristimewa Kepada Kakek dan Nenek, Bapak Warta yang senantiasa memberikan dukungan, doa, kasih sayang dan Ibu Atikah terimakasih sudah mencintai dan selalu mendoakan saya setulus hati.
3. Bapak Towaf Totok Irawan, SE., ME., Ph.D. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,M.M., C.A. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Ibu Tutus Rully, SE.,MM. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing dan memberikan motivasi.
6. Bapak Angka Priatna, SE., MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan nasehat, petunjuk dan saran.
7. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
8. Kepada Suami Saya Nurdin Haryanto yang telah mendoakan Saya, selalu menemani Saya, menghibur Saya, memberikan motivasi yang luar biasa bagi saya untuk selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam menjalani perkuliahan dan memberikan Saya semangat yang tiada hentinya.
9. Kepada keluarga suami Saya yang telah memberikan doa dan dukungannya.
10. Kepada kakak Saya yang telah memberikan doa dan dukungannya.
11. Kepada Bapak Rio dan Bapak Agus CV.Dua Ealang Makmur yang telah mengizinkan dan membantu Saya melakukan penelitian ini.
12. Kepada seluruh karyawan CV.Dua Elang Makmur yang telah membantu Saya dalam melakukan penelitian ini.
13. Teman-teman Manajemen kelas C yang selalu memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

14. Teman-teman Manajemen Sumber Daya Manusia yang selalu memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga semua bantuan, bimbingan, doa, dukungan dan semangat yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Akhir kata semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca dan menjadi pijakan bagi penulis untuk berkarya lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

Bogor, Mei 2023

Rita Suryani

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	v
@Hak Cipta	vi
PRAKATA.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah	4
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	4
1.2.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Maksud dan Tujuan Peneliti	5
1.3.1. Maksud Penelitian	5
1.3.2. Tujuan Penelitian	5
1.4. Kegunaan Penelitian	5
1.4.1. Kegunaan Praktis	5
1.4.2. Keuntungan Akademis.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.3. Tujuan Manajemen Perusahaan	8
2.1.4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2. Motivasi	9
2.2.1. Pengertian Motivasi	9
2.2.2. Teori Motivasi.....	10
2.2.3. Jenis-Jenis Motivasi	12
2.2.4. Faktor-Faktor Motivasi	12
2.2.5. Indikator Motivasi	13

2.3. Kinerja Karyawan.....	14
2.3.1. Penegrtian Kinerja Karyawan.....	14
2.3.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
2.3.3. Penilaian Kinerja (<i>Performance Appraisal</i>)	16
2.3.4. Tujuan Penilaian Kinerja	17
2.3.5. Indikator Kinerja Karyawan	17
2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	18
2.4.1. Penelitian Sebelumnya.....	18
2.4.2. Kerangka Pemikiran	22
2.5. Hipotesis Penelitian	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	24
3.1. Jenis Penelitian	24
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	24
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	24
3.4. Operasional Variabel.....	25
3.5. Metode Penarikan Sampel	27
3.6. Metode Pengumpulan data	27
3.7. Uji Instrumen.....	28
3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data.....	32
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	37
4.1.1. Sejarah Singkat CV. Dua Elang Makmur	37
4.1.2. Visi dan Misi.....	37
4.1.3. Struktur Organisasi CV.Dua Elang Makmur	38
4.1.4. Profil Responden	41
4.2. Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian.....	43
4.2.1. Motivasi Kerja Karyawan CV.Dua Elang Makmur	43
4.2.2. Kinerja Karyawan Pada CV. Dua Elang Makmur	54
4.2.3. Analisis Koefisien Korelasi	67
4.3. Pembahasan Interpretasi Hasil Penelitian.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
5.1. Kesimpulan.....	72

5.2. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA.....	73
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	75
LAMPIRAN.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Target Dan Pencapaian Produksi Pada Cv.Dua Elang Makmur Tahun 2020-2022	3
Tabel 1.2 Data Absensi Cv.Dua Elang Makmur Tanah 2020-2022	3
Tabel 2.1 Teori Dua Faktor Herzberg	12
Tabel 2.2 Penelitian Sebelumnya	18
Tabel 3.1 Operasional Variabel Hubungan Kinerja Karyawan Cv. Dua Elang Makmur	25
Tabel 3.2 Skala Liker Variabel Motivasi Kerja	28
Tabel 3.3 Skala Liker Variabel Kinerja Karyawan.....	28
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Karyawan.....	29
Tabel 3.5 Hasi Uji Validitas Kinerja Karyawan	30
Tabel 3.6 Kriteria Penelitian Uji Reliabilitas	31
Tabel 3.7 Uji Hasil Reliabilitas Motivasi Kerja	31
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	32
Tabel 3.9 Interpretasi Hasil	33
Tabel 3.10 Koefisien Korelasi Dan Tafsirannya	34
Tabel 4.1 Profil Responden Cv.Dua Elang Makmur Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Tabel 4.2 Profil Responden Cv.Dua Elang Makmur Berdasarkan Usia.....	41
Tabel 4.3 Profil Responden Cv.Dua Elang Berdasarkan Tingkat Pendidikan	42
Tabel 4.4 Jawaban Responded Mengenain Saya Menginginkan Kebutuhan Akan Berprestasi.....	43
Tabel 4.5 Jawaban Responden Mengenai Saya Menginginkan Penghargaan.....	44
Tabel 4.6 Jawaban Responden Mengenai Saya Berusaha Semaksimal Mungkin Untuk Menjadi Yang Terbaik Dalam Bekerja.....	44
Tabel 4.7 Jawaban Responden Mengenai Saya Menginginkan Kebutuhan Akan Afiliasi	45
Tabel 4.8 Jawaban Responden Mengenai Saya Ingin Motivasi Kerja Dari Sesama Rekan Kerja	46
Tabel 4.9 Jawaban Responden Mengenai Saya Menginginkan Kerjasama Antar Karyawan.....	47

Tabel 4.10 Jawaban Responden Mengenai Saya Memiliki Kemampuan Diri Yang Bermutu	47
Tabel 4.11 Jawaban Responden Mengenai Saya Memiliki Kemampuan Daya Saing Engan Karyawan Lain	48
Tabel 4.12 Jawaban Responden Mengenai Saya Menginginkan Pelatihan Untuk Meningkatkan Kompetensi.....	49
Tabel 4.13 Jawaban Responden Mengenai Saya Menninginkan Kenaikan Jabatan	49
Tabel 4.14 Jawaban Responden Mengenai Saya Berkemampuan Untuk Meningkatkan Diri.....	50
Tabel 4.15 Jawaban Responden Mengenai Saya Ingin Ikut Berpartisipasi Dalam Menentukan Tujuan Yang Dicapai	51
Tabel 4.16 Hasil Dan Rata-Rata Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja	52
Tabel 4.17 Analisis Hasil Distribusi Frekwensi	53
Tabel 4.18 Kriteria Interpretasi Hasil Motivasi Kerja.....	54
Tabel 4.19 Jawaban Responden Mengenai Saya Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Yang Telah Ditetapkan	54
Tabel 4.20 Jawaban Responden Mengenai Saya Memeriksa Kebutuhan Hasil Kerja	55
Tabel 4.21 Jawaban Responden Mengenai Saya Dapat Bekerja Dengan Memenuhi Sop.....	56
Tabel 4.22 Jawaban Responden Mengenai Saya Dapat Melakukan Pekerjaan Sesuai Target Yang Diharapkan Perusahaan.....	56
Tabel 4.23 Jawaban Responden Mengenai Saya Dapat Melakukan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu.....	57
Tabel 4.24 Jawaban Responden Mengenai Saya Mampu Melaksanakan Tugas Tambahan Yang Diberikan Perusahaan	58
Tabel 4.25 Jawaban Responden Mengenai Saya Memaksimalkan Waktu Kerja.....	59
Tabel 4.26 Jawaban Responded Mengenai Saya Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditetapkan	59

Tabel 4.27 Jawaban Responden Mengenai Saya Tidak Menunda-Nunda Pekerjaan	60
Tabel 4.28 Jawaban Responden Mengenai Saya Mampu Menemukan Solusi Pekerjaan	61
Tabel 4.29 Jawaban Responden Mengenai Saya Mampu Melakukan Tugas Saya Dengan Sedikit Bantuan Rekan Sesama Kerja	61
Tabel 4.30 Jawaban Responden Mengenai Saya Mengerahkan Kemampuan Dengan Benar	62
Tabel 4.31 Jawaban Responden Mengenai Saya Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Sesuai.....	63
Tabel 4.32 Jawaban Responden Mengenai Saya Mampu Melakukan Pekerjaan Dengan Sesuai	64
Tabel 4.33 Jawaban Responden Mengenai Saya Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur Perusahaan	64
Tabel 4.34 Rekapitulasi Dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 4.35 Hasil Distribusi Frekwensi	66
Tabel 4.36 Tabel Kriteria Interpretasi Hasil Kinerja Karyawan.....	67
Tabel 4.37 Hasil Korelasi Rank Spearman Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 4.38 Koefisien Korelasi Dan Tafsirannya	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstalasi Penelitian	23
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	38
Gambar 4.2 Profil Responden Cv.Dua Elang Makmur Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Gambar 4.3 Profil Responden Pada Cv.Dua Elang Makmur Berdasarkan Tingkat Usia.....	42
Gambar 4.4 Profil Responden Pada Cv.Dua Elang Makmur Berdasarkan Tingkatan Pendidikan	42
Gambar 4.5 Gambar Histrogram Motivasi Kerja.....	53
Gambar 4.6 Histogram Kinerja Karyawan.....	67
Gambar 4.7 Gambar Kurva Uji Hipotesis.....	70

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Mengingat ketatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang semakin sulit memaksakan hampir semua perusahaan untuk selalu giat berusaha agar setiap perusahaan dapat memaksimalkan laba sehingga dapat membantu perkembangan usaha. Dalam era globalisasi sekarang ini yang memasuki persaingan yang semakin ketat di segala bidang, maka setiap lembaga dituntut untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif tersendiri agar tidak tertinggal. Salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan kompetitif tersendiri adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang memiliki peran penting sebagai subjek pelaksana segala kegiatan perusahaan seperti pengambilan kebijakan, penciptaan inovasi-inovasi baru dan segala kegiatan operasional perusahaan. Namun pada kenyataannya untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mudah. Oleh karena itu, pemberdayaan sumber daya manusia atau karyawan harus terus dikelola dan dikembangkan secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan karyawan yang memiliki kemampuan kerja, berdedikasi tinggi, serta komitmen atas tanggung jawabnya dalam perusahaan. Sebagai upaya untuk meningkatkan pemberdayaan karyawan dalam suatu perusahaan, salah satu tindakan yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kinerja kerja karyawan.

Tujuan utama setiap perusahaan baik yang bergerak dibidang industri maupun dibidang jasa adalah untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya, demi mempertahankan berlangsungnya perusahaan serta mensejahterakan seluruh anggota dalam perusahaan. Dalam upaya untuk mencapainya, kunci sukses suatu usaha tidak hanya bergantung pada kualitas dan kuantitas suatu produk, teknologi yang digunakan, sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan, atau modal yang besar semata namun akan tetapi juga bergantung pada faktor sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam perusahaan. Disamping itu perusahaan juga harus memberikan tunjangan kesejahteraan agar lebih semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan.

Dengan adanya perkembangan usaha yang semakin kompetitif, efisien, sesuai dengan kondisi yang ada pada karyawan. Sebuah perusahaan memiliki perencanaan strategi yang dapat mengidentifikasi peluang dan mengarah pada perkembangan kedepan. Perusahaan dapat mengembangkan berbagai strategiyang dilakukan.

Kinerja suatu organisasi tergantung pada karyawannya. Namun, atas dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan suatu perusahaan. Hal ini harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk memotivasi dan mengelola karyawannya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fahmi 2017).

Pada dasarnya karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja disuatu bidang tertentu dapat dijadikan tombak untuk memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai karena adanya kemampuan karyawan tersebut maka dia merupakan karyawan yang berprestasi. Seperti yang penulis ketahui bahwa dalam setiap perusahaan tidak hanya memberikan gaji pokok tetapi juga memberikan jaminan kesejahteraan bagi karyawan yang sering disebut sebagai tunjangan kesejahteraan. Jika tunjangan kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan dirasa dapat bermanfaat, maka hal itu akan membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih maksimal dan optimal yang mana bagi mereka tidak menutup kemungkinan bagi mereka untuk menjadi karyawan yang berprestasi. Dengan adanya karyawan yang berprestasi, maka akan memudahkan tercapainya tujuan organisasi.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja (Sedarmayanti 2017).

Tentu banyak faktor yang menyebabkan karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi atau rendah, namun secara garis besar motivasi dapat bersumber dari faktor internal dan faktor eksternal tergantung dari mana suatu kegiatan dimulai. Timbulnya motivasi internal disebabkan karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang. Kekuatan ini akan mempengaruhi pikirannya, yang selanjutnya akan mengarahkan perilaku orang tersebut. Motivasi eksternal menjelaskan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Motivasi positif merupakan penghargaan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

Dalam suatu perusahaan kinerja sangat berperan penting bagi perusahaan itu sendiri maupun untuk kelanjutan karir seorang karyawan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dicapai karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak karyawan berkontribusi pada kantor. Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan sebuah jawaban dari keberhasilan atau tidaknya mengenai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan yang tidak baik akan secara langsung mempengaruhi kinerja suatu perusahaan sehingga mengganggu stabilitas organisasi

perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu untuk mewujudkan tujuan perusahaan salah satunya adalah memiliki kinerja yang baik pada karyawan.

CV. Dua Elang Makmur merupakan usaha yang bergerak dalam distribusi dan produksi dibidang makana ringan berupa kerupuk, jelly stick dan bandrek. CV. Dua Elang Makmur memiliki karyawan sebanyak 30 karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, banyak faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya masalah sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor yang menjadi perhatian utama perusahaan. Sumber daya manusia merupakan komponen yang dominan dalam mengelola perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Ada beberapa hal yang dilihat dari kinerja karyawan CV.Dua Elang Makmur ini sendiri, diantaranya karyawan sering kali datang terlambat masuk kerja hal ini berpengaruh pada karyawan untuk dapat menjalankan tugasnya dengan tepat waktu. Hal tersebut berdampak pada menurunnya kualitas dan kuantitas kerja mereka sehingga sehingga kinerja mereka belum dapat terealisasi dengan baik. Berikut ini adalah tabel data pencapaian CV.Dua Elang Makmur.

TABEL 1. 1 DATA TARGET DAN PENCAPAIAN PRODUKSI PADA CV.DUA ELANG MAKMUR TAHUN 2020-2022

Tahun	Target	Pencapaian	Persentase (%)
2020	1.800	1.793	99,61
2021	2.136	1.442	67,51
2022	1.200	1.085	88,17

Sumber : Data Sekunder CV. Dua Elang Makmur 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa target dan total pencapaian yang di tetapkan oleh CV.Dua Elang Makmur selama 2 tahun terakhir dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 mengalami penurunan. Pada tahun 2020 merupakan presentase yang paling tinggi dengan nilai persentase 99,61% dan persentase paling rendah adalah tahun 2021 yaitu 67,51%. Terjadinya penurunan pencapaian tersebut dikarenakan salah satunya adalah disebabkan oleh kurangnya kinerja pada karyawan, kurangnya ketetapan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal, sehingga proses produksi jadi terhambat. Berikut adalah data absensi karyawan CV.Dua Elang Makmur.

TABEL 1. 2 DATA ABSENSI CV.DUA ELANG MAKMUR TANUH 2020-2022

Bulan	2020			2021			2022		
	S	I	A	S	I	A	S	I	A
Januari	2	1	2	2	-	1	2	1	1
Februari	1	3	1	-	1	3	-	3	2
Maret	-	2	-	2	3	-	1	3	2
April	-	1	2	1	1	2	-	2	3

Mei	2	-	2	2	2	1	2	-	2
Juni	-	3	1	-	3	2	2	2	1
Juli	3	1	-	1	1	1	2	3	-
Agustus	-	1	2	2	3	3	-	2	2
September	2	2	1	-	2	1	2	1	1
Oktober	2	-	3	2	2	3	-	-	2
November	2	2	-	1	2	-	1	2	1
Desember	-	3	2	2	2	4	1	1	2
Total	14	19	16	15	22	21	13	20	19
Total	49			58			52		

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah absensi CV.Dua Elang Makmur masih terlalu banyak, terdapat beberapa karyawan yang masuk tanpa keterangan dan izin kerja, belum lagi yang datang terlambat. Terdapat kenaikan dan penurunan absensi. Dengan demikian dapat dilihat bahwa tingkat absen CV.Dua Elang Makmur masih belum terlihat baik. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dan harus ditingkatkan agar perusahaan dapat berkembang dengan baik. Sesuai dengan harapan perusahaan. Maka dari itu motivasi yang baik akan memiliki pengaruh yang baik pula kepada kinerja karyawan serta dapat menguntungkan perusahaan agar mencapai tujuan.

Mengingat pentingnya masalah motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, penulis terdorong untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai seberapa besar hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. DUA ELANG MAKMUR”

1.2. Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

1. Target perusahaan CV. Dua Elang Makmur tidak terealisasikan.
2. Tingkat absensi CV. Dua Elang Makmur yang meningkat.
3. Motivasi kerja CV. Dua Elang Makmur cenderung menurun.

1.2.2. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada CV. Dua Elang Makmur ?
2. Bagaimana kinerja kerja karyawan pada CV. Dua Elang Makmur ?
3. Hubungan motivasi karyawan dengan kinerja karyawan pada CV. Dua Elang Makmur ?

1.3. Maksud dan Tujuan Peneliti

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang dapat diolah sebagai sumber penelitian. Selain itu data dapat dianalisa dan di interpretasikan sesuai keperluan. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Dua Elang Makmur.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mencari atau memperoleh jalan keluar untuk membahas permasalahan yang telah diidentifikasi, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan pada CV. Dua Elang Makmur
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada CV. Dua Elang Makmur
3. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan CV. Dua Elang Makmur

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

Dengan ini diharapkan dapat memberikan informasi dan sebagai rekomendasi bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

1.4.2. Keuntungan Akademis

1. Bagi peneliti, peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan. Peneliti mengenai ilmu manajemen yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan.
2. Bagi pembaca, peneliti ini diharapkan dapat memberikan informasi bahwa motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan maupun instansi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting sehingga harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisien organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, sumberdaya manusia haruslah dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sehingga sumber daya manusia yang diharapkan memiliki sikap loyalitas, kompeten, dan unggul yang akhirnya akan berdampak positif pada tercapainya tujuan perusahaan.

Dibawah ini merupakan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli, adalah sebagai berikut :

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Rusdyah (2018) Manajemen sumber daya merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah control secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, suasana kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja serta pengembangan organisasi.

Menurut Dessler (2015) Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

1. Perencanaan
Perencanaan berarti penempatan terlebih dahulu apa yang akan dilakukan dan merupakan fungsi terpenting diantara semua fungsi manajemen.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian dapat dikatakan sebagai proses penciptaan hubungan antara berbagai fungsi, personalia, faktor-faktor fisik agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat bermanfaat serta terarah pada suatu tujuan.
3. Pengarahan
Pengarahan agar tidak terjadi konflik dalam suatu perusahaan, diperlukan pengarahan dalam bentuk tindakan yang mengushakan agar semua anggota organisasi melakukan kegiatan yang sudah ditentukan sehingga tujuan perusahaan pun tercapai.
4. pengadaan
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi penempatan, orientasi, dan indukasi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya perusahaan.
5. Pengendalian
Pengendalian merupakan aktivitas untuk mengoreksi adanya penyimpangan-penyimpangan dan hasil yang telah dicapai, dibandingkan dengan rencana kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.
6. Pengembangan
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi
Kompensasi adalah pembelian jasa langsung (Direct) dan tidak langsung (Indirect), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai agar terciptanya kerjasama yang baik dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan
Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan perusahaan.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja dari suatu perusahaan.

Pemberhentian disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir dan sebab-sebab lainnya.

Sehingga dapat diartikan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut uraian di atas terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Dimana fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut sangat menunjang kegiatan-kegiatan yang ada pada perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.3. Tujuan Manajemen Perusahaan

Menurut Hamali (2018) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, fungsi sumber daya manusia dan orang – orang yang terpengaruh. Manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

a. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Tujuan Individual

Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rencah, ketidak hadiran, bahkan sabotase.

Dari tujuan manajemen sumber daya manusia menurut para ahli dapat diartikan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki dan meningkatkan kontribusi produktif tenaga kerja atau karyawan terhadap organisasi

atau perusahaan untuk mencapai produktivitas dengan cara yang sesuai dengan nilai sumber daya manusia yang berlaku.

2.1.4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *asas the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
8. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilai kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.2. Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi

menurut Farida (2016) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Pamela & Oloko (2015) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan yang anda inginkan.

Menurut Sutrisno (2019) motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Menurut Suwanto (2020) motivasi adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Dari pendapat para ahli di atas dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilaku.

2.2.2. Teori Motivasi

Teori kebutuhan McClelland Teori kebutuhan dari David McClelland dalam Suwanto dan Donni (2016) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu :

1. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for achievement*), yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari pada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
2. Kebutuhan akan berafiliasi (*Need for affiliation*), yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, bersama dengan orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

Teori ini dikemukakan oleh Aldefer (dalam Hamali 2018), teori ERG merupakan refleksi dari tiga nama dasar kebutuhan yaitu :

1. *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor makanan, air, udara, dan istirahat.
2. *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain) , yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.

3. *Growth* (pertumbuhan), merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif.

Berbeda dengan teori Maslow, Clayton Aldefert berasumsi bahwa, dalam teori ERG terdapat hierarki yang tidak kaku, teori ERG lebih fleksibel bergantung pada kemampuan mereka memenuhi kebutuhannya. Teori Aldefer ini menurut Daft (2010), merupakan pergerakan naik dari hierarki ini lebih rumit dengan menggambarkan yang dinamakan prinsip kegagalan-kemunduran (*frustation – regression principle*), yaitu kegagalan pada pemenuhan kebutuhan yang tinggi dapat memicu kemunduran pada kebutuhan tingkat rendah yang sudah terpenuhi sebelumnya.

Teori McClland (Edison, 2016)

Teori McClland menurut Gibson et.al dalam Edison (2016) menunjukkan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Ia mendapatkan bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Pada dasarnya motif seseorang ditentukan oleh tiga dari kebutuhan, yaitu :

1. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)
2. Kebutuhan berafiliasia (*need for affiliation*)
3. Kebutuhan berkuasa (*need for power*)

McClland mengemukakan jika kebutuhan sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya. Sebagai contoh, seseorang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi terdorong untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan dan bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut serta menggunakan keahlian dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya.

Teori Dua Faktor Herzberg

Dalam Fahmi (2016) teori dua faktor Herzberg yaitu dikembangkannya dikenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi yaitu *motivation factor* (intrinstrik) dan *HygiEne factor* (ekstrintik). Menurut teori ini yang dimaksud dengan *motivation factors* adalah dalam faktor ini ada yang harus diingat dan dimengerti. Faktor mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, penghargaan tanggung jawab dan peluang untuk tumbuh. Jauh menurut Herzberg sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan tumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.

Selanjutnya yang dikenal dengan *Hygien Factor* adalah bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja. Kedua motivasi

ini mampu memberikan pengaruh pada pembangunan motivasi seseorang. Secara umum banyak pihak yang mengenal teori Herzberg dengan teori motivasi *Hygien*. Teori dua faktor ini menyatakan apabila kepuasan kerja dan kinerja pegawai terpenuhi dengan baik maka respon yang paling cepat bisa dirasakan pada perbaikan mutu kerja mereka nantinya. Menurut Herzberg yang termasuk dlam *Hygien* faktor dan motivasi faktor adalah sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 1.1 TEORI DUA FAKTOR HERZBERG

Faktor Hygien	Faktor Motivator
1. Kompensasi atau Gaji (<i>Salary</i>)	Pencapaian (<i>Achievement</i>)
2. Kondisi Kerja (<i>Working Condition</i>)	Pengakuan (<i>Recognition</i>)
3. Pengawasan (<i>Supervisor</i>)	Bertanggung Jawab (<i>Responsibility</i>)
4. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan (<i>Company and Administrative</i>)	Pekerjaan itu sendiri (<i>Work it Self</i>)
5. Hubungan antar Pribadi (<i>Interpersonal Relation</i>)	Mengalami Peningkatan (<i>Advancement</i>)

2.2.3. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi dibagi menjadi tiga bagian :

1. Pendorong utama : pendorong yang dapat dinilai dengan uang
2. Semi pendorong utama
3. Pendorong nonmaterial : yang tidak dapat dilihat dengan uang seperti :
 - a. Penempatan yang tepat
 - b. Latihan sistematis
 - c. Promosi objek
 - d. Pekerjaan terjamin
 - e. Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
 - f. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
 - g. Pemberian informasi perusahaan
 - h. Fasilitas rekreasi
 - i. Penjagaan kesehatan
 - j. Perumahan dll.

2.2.4. Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Samsuni (2017), bahwa motivasi di pengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kesejahteraan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, pendidikan dan latihan kerja. Selain itu faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi adalah kebutuhan dasar fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosiologi, kebutuhan ego dan kebutuhan beraktualisasi diri. Hal tersebut sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow dan Edison (2016).

Sedangkan menurut Pasolong (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Faktor eksternal
 - a. Kepemimpinan
 - b. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - c. Komposisi yang memadai
 - d. Adanya penghargaan dan prestasi
 - e. Status dan tanggung jawab
2. Faktor internal
 - a. Kematangan pribadi
 - b. Tingkat pendidikan
 - c. Keinginan dan harapan
 - d. Kebutuhan terpenuhi
 - e. Kelemahan dan keborosan
 - f. Kepuasan kerja

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat dikatakan motivasi akan memacu diri karyawan untuk dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Perusahaan atau organisasi harus mengetahui kebutuhan dan harapan para karyawan agar dapat memotivasi para karyawan berdasarkan hal-hal tersebut, sehingga akan lebih mudah untuk perusahaan dalam menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang tepat berdasarkan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi bersama.

2.2.5. Indikator Motivasi

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2017), bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis, termasuk : uang makan, uang transportasi, fasilitas dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman, termasuk : fasilitas keamanan dan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial, yaitu : melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu : pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu : ditunjukkan dengan sikap pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut akan mengarahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya dalam pemenuhan

kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Hasibuan (2017), bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompensasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada pegawai yaitu :

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi / melakukan suatu tantangan , untuk kemajuan, dan pertumbuhan.
2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini adalah kecendrungan mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas mengenai motivasi maka dapat dikatakan motivasi kerja adalah tenaga pendorong positif, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu keinginan atau aktivitas dalam menjalankan tugas serta memberikan hasil yang maksimal atau sesuai harapan. Maka dari indikator-indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan perusahaan. Untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja baik maka diperlukan beberapa penerapan kinerja. Berikut adalah beberapa pendapat para ahli mengenai definisi kinerja :

Menurut Fahmi (2017) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Edison (2016) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”.

Menurut Abdullah (2014) Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

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

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat diartikan bahwa kinerja adalah setiap kegiatan yang bersangkutan dengan hasil kerja karyawan dalam meningkatkan suatu tingkat pencapaian yang harus dicapai melalui kualitas, kuantitas, dan efisiensi waktu yang baik antara karyawan dan atasan, demi kepentingan organisasi perusahaan dan kesejahteraan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi perusahaan.

2.3.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Menurut Hasibuan (2011) mengungkapkan bahwa “kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja setiap individu atau karyawan baik, maka diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Edwin B. Flippo (2012) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Motivasi
2. Kepemimpinan
3. Lingkungan Kerja)
4. Disiplin Kerja

Menurut Kasmir (2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi

9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja

Sedangkan menurut Mangkunegara (2015) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor Kemampuan

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

b. Faktor motivasi

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

Dari beberapa pendapat diatas dapat diartikan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

2.3.3. Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)

Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) merupakan momentum bagi karyawan untuk mempertanggung jawabkan tingkat kinerja yang telah dicapainya sepanjang tahun. Tahapan ini sekaligus juga menjadi kesempatan bagi atasan untuk menilai kinerja bawahannya menurut kriteria yang tegas dan terukur (berdasarkan *goals* yang telah disepakati bersama sejak awal). Berikut ini beberapa pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut Fahmi (2017) “penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya”.

Menurut Sedamaryanti (2017) “penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diartikan bahwa penilaian kinerja karyawan adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku dan kinerja karyawan dan dimana proses melalui organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan.

2.3.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sinambela (2016) “Penilaian kinerja atau sering dikemukakan sebagai penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting, yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan”.

Terdapat dua tujuan penilaian kinerja yang dinyatakan secara luas adalah untuk mencapai suatu kesimpulan yang evaluatif atau memberi pertimbangan mengenai kinerja pegawai, dan untuk pengembangan berbagai karya lewat program (L.L Cummings dan Donald P. Schwab dalam Sinambela, 2016).

Dari beberapa definisi mengenai tujuan penilaian kinerja di atas, dapat diartikan bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk mengevaluasi dan pengembangan kinerja karyawan.

2.3.5. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sopiha dan Sangadji (2018) ada enam indikator untuk mengukur kinerja individu (pegawai), yaitu :

1. Kualitas : kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kepemimpinan pegawai.
2. Kuantitas : merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu : merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektifitas : merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian : merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kejany, komitmen kerja merupakan suatu tingkatan dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Menurut mangku negara (2011) berpendapat bahwa objektivitas penilai juga diperlukan agar penilaian menjadi adil dan tidak subjektif dan pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui indikator berikut :

1. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila pegawai menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan organisasi.
3. Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap pegawai.

Sedangkan menurut Emron Rosadi (2017) menyatakan bahwa penilaian kinerja pegawai juga bisa didasarkan atas kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka dengan indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Ketetapan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. Tujuan penilaian kerja

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator kinerja diantaranya kuantitas, kualitas, ketetapan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kinerja sangat berperan penting didalam perusahaan. Tercapai atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kinerja pegawai dalam suatu perusahaan.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

TABEL 2.2 PENELITIAN SEBELUMNYA

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel		Indikator	Hasil penelitian
			Persamaan	Perbedaan		
1.	M. Shofa Nugraha (2018)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada CV.ZENMAS Bogor	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Perusahaan yang diteliti berbeda	- Motiavasi 1. Upah / gaji 2. Pemberian insentif 3. Mempertahankan harga diri 4. Memenuhi kebutuhan rohani 5. Menimbulkan rasa aman dimasa depan 6. Menempatkan karyawan	Hasil analisis penelitian hubungan motivasi kerja paa CV. Zenmas Bogor didapat hasil sebesar 75.51% yang masuk kedalam kategori baik. Hasil penilaian kinerja karyawan pada CV.Zenmas Bogor didepat sebesar 79,59% yang masuk kedalam kategori baik. Analisis koefisien korelasi

					<p>pada tempat yang sesuai.</p> <p>-Kinerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketetapan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 7. Komitmen kerja 	<p>diperoleh dari nilai $r = 0,613$. Nilai tersebut menunjukkan hubungan antar motivasi kerja dengan kinerja karyawan CV.Zenmas Bogor tinggi. Hasil analisis koefisien determinasi sebesar 37,57%. Hal ini menunjukkan bahwa 43,82% hubungan motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel kinerja karyawan sisanya 62,43% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Hal uji hipotesis diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,88 > 1,671$) yang berarti bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan kata lain, terdapat hubungan nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada CV.Zenmas.</p>
2.	Fajri (2018)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Bagian Produksi Spinning pada PT.Primarajuli Sukses Tangerang	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Perusahaan yang diteliti berbeda	<p>- Motivasi Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Prestasi 3. Pengakuan <p>-Kinerja Karyawan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kerjasama 3. Inisiatif 	<p>Diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada bagian produksi spinning PT.Priamujuli Sukses Tangerang. Dan hasil dari analisis koefisien korelasi pada product moment adalah sebesar 0,556.</p>

						<p>Kemudian hasil koefisien determinasi sebesar 30,91 % menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 69,09% dikelaskan oleh faktor-faktor diluar motivasi. Dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan t_{hitung} dan t_{tabel} yaitu $(1,685 < 4,177)$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada bagian produksi Pt. Primarajuli Sukses Tangerang.</p>
3.	Muhammad Rakka Herdiansyah (2022)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Guna Sena Putra Sejahtera	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Perusahaan yang diteliti berbeda	<p>Motivasi :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri <p>Kinerja pegawai :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Ketetapan waktu 4. Kehadiran 5. Tanggung Jawab 	<p>Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Guna Senaputra Sejahtera memiliki hubungan yang positif signifikan, kuisioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Guna Senaputra Sejahtera dengan koefisien korelasi <i>Rank Sparman</i> sebesar 0,760 yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori kuat. Gasil analisis koefisiensi determinasi menunjukan bahwa kontribusi variabel</p>

						<p>motivasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,75% sedangkan sisanya sebesar 42,24% dipengaruhi oleh faktor lain diluar motivasi kerja, dijelaskan faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi $t_{hitung} > t_{tabel}$ (8,268 > 1.67591) artinya tolak H_0 terima H_a. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT.Guna Senaputra Sejahtera.</p>
4.	Surya Ningsih (2016)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada PT. KOA Indonesia	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Perusahaan yang diteliti berbeda	<p>Motivasi Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja 2. Prestasi yang diraih 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan orang lain 5. Kemungkinan pengembangan karir 6. Tanggung jawab <p>Kinerja Pegawai :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketetapan waktu 4. Kehadiran 	<p>Hasil analisis korelasi Pearson product moment diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,540 artinya motivasi kerja dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang sedang.</p> <p>Koefisien determinasi sebesar 29,16% dan sisanya 70,84%</p> <p>Dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,889 > 2,002)</p> <p>Maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan nyata.</p>

					5. Kemampuan kerjasama	
5.	Yudi Rahman (2020)	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Embassy Grass	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Perusahaan yang diteliti berbeda	<p>- Motivasi Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan penghargaan 4. Kebutuhan sosial 5. Kebutuhan aktualisasi diri <p>-Kinerja karyawan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Keterampilan kerja 4. Kerja sama 5. Disiplin kerja 6. Integritas 	Hasil analisis koefisien korelasi pearson product moment diperoleh $r = 0,417$ motivasi kerja dengan kinerja pada PT. Embassy Grass mempunyai hubungan cukup kuat. Hasil analisis koefisien determinasi $KD = 17,39\%$, motivasi kerja memberikan naik turunnya kinerja karyawan sebesar $17,39\%$ dan untuk uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh $t_{hitung} (3,699) > t_{tabel} (1,67722)$ maka H_0 ditolak dan H_a diteruma, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

2.4.2. Kerangka Pemikiran

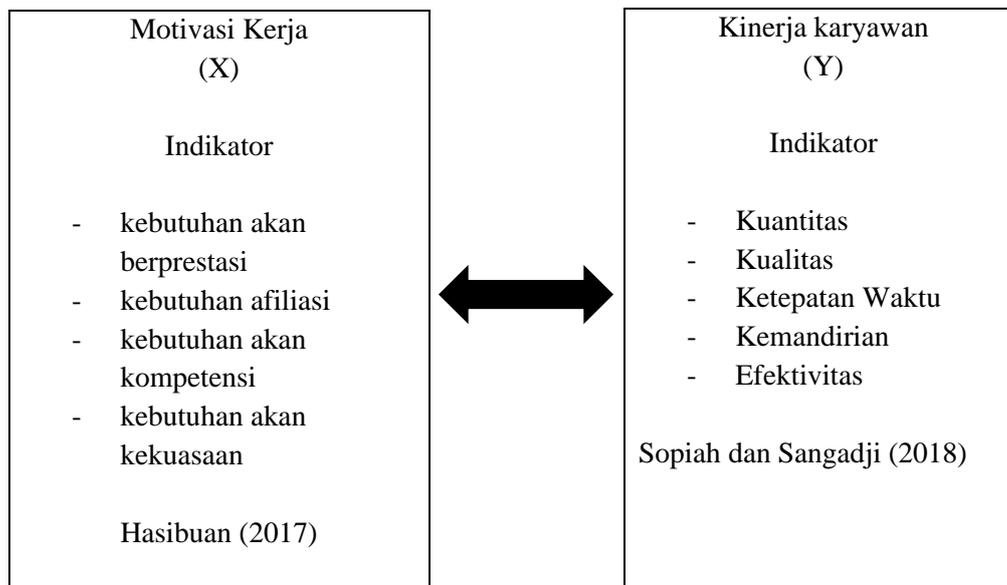
Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting karyawan mampu bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Setiap perusahaan pasti memiliki berbagai cara untuk meningkatkan kinerjanya, salah satunya adalah memotivasi karyawan agar mampu bekerja lebih baik lagi. Dengan memberikan motivasi pada karyawannya maka karyawannya diharapkan akan dapat bekerja dengan baik, memiliki rasa tanggung jawab serta memberikan hasil yang maksimal bagi tujuan perusahaan.

Motivasi kerja adalah sebuah faktor pemicu atau pendorong yang membuat seseorang melakukan sesuatu termasuk melakukan pekerjaannya. Individu dengan motivasi yang kuat akan melksanaka pekerjaan dengan bersemangat dan selalu berusaha mencapai tingkat yang terbaik.

Kinerja adalah setiap kegiatan yang bersangkutan dengan hasil kerja karyawan dalam meningkatkan suatu tingkat pencapaian yang harus dicapai melalui kualitas,

kuantitas dan efisiensi waktu yang baik antara karyawan dan atasan, demi kepentingan organisasi perusahaan dan kesejahteraan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi perusahaan.

GAMBAR 2. 1 KONSTALASI PENELITIAN



2.5. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran yang diuraikan dapat diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat Hubungan Positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada CV. Dua Elang Makmur.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif dengan mengumpulkan data, serta informasi untuk mendeskripsikan objek penilaian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Metode penelitian yang digunakan yaitu *Explanatory Survey* yaitu penilaian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah motivasi kerja sebagai variabel bebas dengan indikator kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi. Dan kebutuhan akan kekuasaan. Selain itu kinerja karyawan sebagai variabel tidak bebas dengan indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kemandirian dan eektivitas.

Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu dimana individu disini adalah karyawan CV.Dua Elang Makmur.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di CV. Dua Elang Makmur yang belamatkan di Jl. Raya Cibungbulang- Wr Lepeut Kp. Leweung Kolot Desa Giri Mulya Kec. Cibungbulang kab. Bogor.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis Data Penelitian

Jenis penelitian ini kuantitatif yaitu mencari hubungan antara dua variabel yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan meliputi :

1. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak Manajemen perusahaan pada CV.Dua Elang Makmur.
2. Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dari hasil menyebar kuisioner sehingga dapat memperoleh data kualitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukkan ke kuisioner tersebut.

Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu primer dan sekunder, yaitu :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan penyebaran kuisisioner yang disebarakan kepada sejumlah responden yang seseuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili populasi data peniaian yaitu karyawan CV. Dua Elang Makmur.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyediaan data pada CV.Dua Elang Makmur.

3.4. Operasional Variabel

Agar dapat mudah dalam proses analisis, maka mengklasifikasi terlebih dahulu variabel-variabel ke dalam 2 kelompok yaitu kelompok variabel bebas (Independen) yaitu Motivasi dan variabel terkait (Dependen) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan :

1. Variabel Bebas (Independen)
2. Variabel Terkait (Dependen)

TABEL3. 1 OPERASIONAL VARIABEL HUBUNGAN KINERJA KARYAWAN CV.DUA ELANG MAKMUR

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kinerja	1. Kebutuhan akan Berprestasi	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kebutuhan berprestasi • Tingkat kebutuhan penghargaan • Berusaha memaksimalkan untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja 	Interval
	2. Kebutuhan akan Afiliasi	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kebutuhan afisiliasi • Tingkat diakui dimotivasi kerja • Tingkat kerjasama antara pegawai 	Interval
		<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan diri yang bermutu 	

	3. Kebutuhan akan Kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kemampuan daya saing dengan pegawai lainnya • Tingkat pelatihan untuk meningkatkan kompensasi 	Interval
	4. Kebutuhan akan Kekuasaan	<ul style="list-style-type: none"> • Tingkat kenaikan jabatan • Kemampuan untuk meningkatkan kemampuan diri • Kemampuan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai 	Interval
Kinerja Karyawan	1. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> - Kualitas hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan - Selalu teliti dan cermat dalam menyelesaikan tugas sehingga tidak terjadi kesalahan - Membuat keputusan terkait dengan permasalahan pekerjaan 	Interval
	2. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> - Menyelesaikan pekerjaan sesuai target - Menggunakan waktu seefektif mungkin untuk memberikan kontribusi peningkatan kinerja - Dukungan kemampuan yang dimiliki dan mendapatkan hasil kerja yang terbaik 	Interval
	3. Ketepatan Waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Tepat waktu dalam melaksanakan tugas - Menyelesaikan pekerjaan dalam waktu singkat - Datang dan pulang tepat waktu 	Interval

	4. Kemandirian	<ul style="list-style-type: none"> - Melakukan pekerjaan dengan sedikit bantuan sesama rekan kerja - Memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda - Memiliki pengetahuan yang luar dan dapat membantu karyawan lain dalam mengambil keputusan 	Interval
	5. Efektivitas	<ul style="list-style-type: none"> - Tugas-tugas karyawan dapat tercapa dengan baik - Kemampuan melebihi standar yang ditetapkan - Mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja 	Interval

3.5. Metode Penarikan Sampel

Pada metode ini penulis menggunakan metode sampel pada karyawan CV. Dua Elang Makmur sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus yaitu semua populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang.

3.6. Metode Pengumpulan data

Untuk mendukung perolehan data yang di gunakan guna penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara :

1. Data Primer

- a. Observasi langsung yaitu melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui secara langsung kegiatan yang berlangsung di CV. Dua Elang Makmur.
- b. Wawancara yang dilakukan terhadap pihak-pihak yang berkepentingan yaitu dengan kepala-kepala pihak manajemen CV. Dua Elang makmur.
- c. Kuisisioner yaitu dengan menyebarkan daftar pernyataan yang bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi mengenai motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada CV. Dua Elang Makmur. Kemudian pertanyaan tersebut akan diukur dengan skala Likert dan diberikan skor sebagai berikut :

TABEL3. 2 SKALA LIKER VARIABEL MOTIVASI KERJA

Keterangan		Skala
Selalu	S	5
Sering	S	4
Jarang	J	3
Pernah	P	2
Tidak Pernah	TP	1

Sumber : Sugiyono (2017)

TABEL3. 3 SKALA LIKER VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Keterangan		Skala
Selalu	S	5
Sering	S	4
Jarang	J	3
Pernah	P	2
Tidak Pernah	TP	1

Sumber : Sugiyono (2017)

Total dalam pengumpulan jawaban kemudian dibuatkan tentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Untuk dapat diketahui menggunakan rumus :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor total hasil;jawaban responden}}{\text{Jumlah skor ideal untuk seluruh item}} \times 100\%$$

Setelah total tanggapan responden diketahui, langkah selanjutnya yaitu menghitung rata-rata indeks ntuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

2. Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh penulis secara tidak langsung atau melalui media perantara, dalam hal ini penyedia yaitu CV. Dua Elang Makmur. Lalu didapat pula bahan pustaka lainnyadari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal atau penelitian-penelitian terlebih dahulu.

3.7. Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menghitung kerelasi antara skor masing-masing pernyataan dengan skor total dengan skor total. Validasi adalah derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Untuk mengukur validitas pada pernyataan yang terdapat dalam kuisioner maka dapat menggunakan rumus korelasi

produk moment. Kemudian koefisien masing-masing item dalam kuisioner dibandingkan dengan nilai rtabel.

Validasi artinya sejauh mana tes yang dilakukan dapat mengukur dengan tepat dan metode yang dilakukan dalam validasi penelitian ini yaitu menggunakan Korelasi Produk Moment person, dengan 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_{xy} = koefisien korelasi (r -hitung)

n = jumlah responden

$\sum x$ = jumlah skor x

$\sum y$ = jumlah skor y

$\sum xy$ = hasil perkalian skor x dan skor y

Kriteria pengujian adalah :

1. Apabila diketahui : Jika $r_{hitung} \geq 0,361$; $n = 30$ $\alpha = 0,05$ maka dapat dinyatakan valid
2. Apabila diketahui : Jika $r_{hitung} \leq 0,361$; $n = 30$ $\alpha = 0,05$ maka data dapat dinyatakan tidak valid.

(Sugiyono 2015)

a. Uji Validitas Motivasi Kerja Karyawan

TABEL 3.4 HASIL UJI VALIDITAS MOTIVASI KERJA KARYAWAN

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	kesimpulan
1	0,650	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,557	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,484	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,531	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,679	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,540	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,590	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,611	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,717	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,627	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,805	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,683	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber Data : Output SPSS 25

Berdasarkan hasil table diatas pertanyaan Variabel X yaitu Motivasi Kerja Karyawan di dapatkan hasil bahwa dari 12 pertanyaan dinyatakan valid semua karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

b. Uji Validitas Kinerja karyawan

TABEL3. 5 HASI Uji VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	Kesimpulan
1	0,661	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2	0,811	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3	0,770	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4	0,689	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5	0,816	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6	0,667	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7	0,726	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8	0,864	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9	0,879	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10	0,738	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11	0,766	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12	0,786	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13	0,879	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14	0,864	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15	0,840	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber Data : Output SPSS 25

Berdasarkan hasil table diatas pertanyaan Variabel Y yaitu Kinerja Karyawan di dapatkan hasil bahwa dari 15 pertanyaan dinyatakan valid semua karena r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Uji Reabilitas

Suatu ukuran yang stabilitas suatu alat ukur yang stabil dapat dikatakan memiliki reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya. Sehingga alat ukur tersebut dapat diandalkan (dependability) dan dapat diramalkan (predictability). Reliabilitas memberi aspek ketetapan dan akurasi rumus alpha crombach merupakan rumus yang penulis gunakan dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan koefisien reabilitas alpha cornbach yaitu :

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

Dimana :

K = Mean kuadrat antara subjek

$\sum s_i^2$ = mean kuadrat kesalahan

s_t^2 = varians total

Rumus untuk varian total dan varians item :

$$s_t^2 = \frac{\sum x_t^2}{n} - \frac{(\sum x_t)^2}{n^2}$$

$$s_i^2 = \frac{jk_i^n}{n} - \frac{jk_s}{n^2}$$

Dimana :

Jki = jumlah kuadran seluruh skor item

Jks = jumlah kuadran subjek

(Sugiyono 2015)

TABEL 3. 6 KRITERIA PENELITIAN UJI RELIABILITAS

No	Interval	Keterangan
1	$\alpha < 0.06$	Kurang reliabel
2	$0,06 < \alpha > 0.8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0.8$	Sanagt Reliabel

Sekumpulan pertanyaan untuk mengukur suatu variabel dikatakan reliabel dan berhasil mengukur dimensi variabel yang kita ukur jika koefisiennya minimal 0,7.

(Duwi Prianto2012)

a. Uji Reabilitas Motivasi Kerja

TABEL 3. 7 UJI HASIL RELIABILITAS MOTIVASI KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.814	12

Berdasarkan table diatas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variable motivasi kerja menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,814, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria *Cronbach's Alpha* > 0,8.

b. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

TABEL3. 8 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	15

Berdasarkan table diatas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variable kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* 0,939, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria *Cronbach's Alpha* > 0,8.

3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambar hasil penelitian dan pengujian hipotesis dilakukan analisis data. Metode Korelasi menjadi alat analisis data kuantitatif sebagai pelengkap penelitian. Ini berfungsi untuk memenuhi bagian hubungan antara dua variabel dan juga untuk memenuhi bagaimana hubungan antara dua variabel dan juga untuk memenuhi erat atau tidaknya hubungan antara dua variabel tersebut.

Analisis Deskriptif

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

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

Menurut Sugiyono (2017) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuisioner adalah 5 dan skor minimum setiap kuisioner adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kreteria sebagai berikut :

TABEL3. 9 INTERPRETASI HASIL

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

Sumber : Sugiyono (2017)

Analisis Kuantitatif

Analisis Kuantitatif bertujuan mencari hubungan yang menjelaskan sebab-sebab dalam faktor-faktor yang tertukar, menunjukkan hubungan variabel serta menganalisa. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan menggunakan data dan hasil analisa untuk mendapatkan informasi yang harus disimpulkan.

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara motivasi kerja variabel X dengan kinerja karyawan variabel Y dengan menggunakan product moment. Persamaan korelasi person dinyatakan dalam rumusan :

Menurut Sugiyono (2015:191) *Rumus Rank Spearman* :

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

Keterangan :

r_s = Koefisien korelasi Rank Sparman

b_i = Ranking data variabel $X_i - Y_i$

n = Jumlah Responden

R = Ranking

d_i = Selisih dari pasangan ranking ke-1

(sugiyono, 2015 : 191)

Dimana hasil perhitungan koefisien kerelasi (r), maka akan didapatkan hasil sebagai berikut :

- a. Jika nilai $r = + 1$
Maka hubunan kedua variabel dinyatakan menuju kuat positif. Artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y pula bertambah. Jika nilai variabel X berkurang juga nilai variabel Y.
- b. Jika nilai $r = - 1$
Maka hubuungan variabel dinyatakan menuju kuat negatif. Artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y berkurang. Jika nilai variabel X berkurang, maka nilai variabel Y berkurang.
- c. Jika nilai $r = 0$
Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju lemah (tidak ada hubungan). Artinya jika variabel X bertambah atau berkurang, nilai variabel Y tidak mengikutinya.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yng tertera pada tabel berikut :

TABEL3. 10 KOEFISIEN KORELASI DAN TAFSIRANNYA

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 -0,799	Kuat
0,80 – 0,1000	Sangat kuat

Sumber : sugiyono (2015 : 214)

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dimaksud untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi kerja variabel X dapat mempengaruhi kinerja karyawan variabel Y. Koefisien determinai adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besaran persentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan X dan Y. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

Keteranga :

KD = Koefisien Determinasi

Rs = koefisien Korelasi

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah ada hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Maka dilakukan pengujian dengan uji t_{hitung} , dengan rumusan sebagai berikut :

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

keterangan :

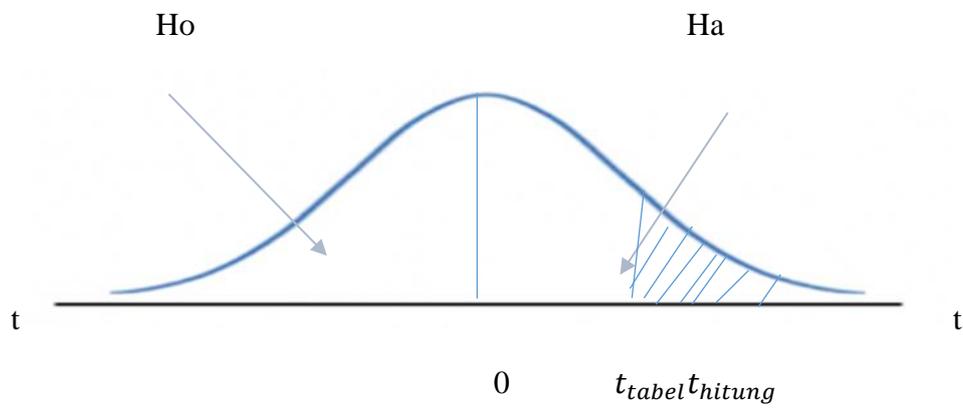
r = Koefisien Korelasi

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Sempel

Dalam pengujian ini didasarkan pada hipotesis statistik sebagai berikut :

- a. $H_0 : r = 0$, berarti Tidak ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
- b. $H_a : r > 0$, berarti ada hubungan yang nyata dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Untuk menentukan nilai t_{tabel} menggunakan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($df = n-2$). Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria pengujiannya adalah :
 - a. Terima H_0 jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$
Artinya tidak ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
 - b. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$
 - c. Artinya ada hubungan nyata dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.



GAMBAR 3. 1 KURVA UJI HIPOTESIS

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat CV. Dua Elang Makmur

Dua Elang Makmur terletak di Jl. Raya Cibungbulang – Wr Leupeut Kp Leuwueng Kolot Desa Giri Mulya Rt 01 Rw 01 No 01 Kec Cibungbulang Kab Bogor, yang didirikan pada tanggal 25 Januari 1992. Dua Elang Makmur merupakan usaha kecil menengah yang bergerak dalam distribusi dan produksi bidang makanan ringan berupa jajanan tradisional yang memiliki Produk khusus berupa Kerupuk, Jelly Stick dan Bandrek. Dua Elang Makmur selalu mengedepankan bentuk kerjasama yang baik, karena Dua Elang Makmur sangat menyadari bahwa kelangsungan bisnis sangat bergantung pada kelancaran pekerjaan dan kepuasan klien.

Pengalaman dalam pendistribusian produk kerupuk pangsit telah membuka jaringan perusahaan menjadi lebih luas dan dalam perjalanannya Dua Elang Makmur melihat adanya kebutuhan-kebutuhan lain dari mitra bisnis yaitu produk makanan dan minuman lainnya. Berdasarkan pertimbangan kebutuhan itu akhirnya Dua Elang Makmur mengembangkan bisnisnya di bidang distribusi makanan dan minuman yang diproduksi oleh perusahaan nasional. Saat ini Dua Elang Makmur tidak hanya memproduksi dan mendistribusikan produk yang diproduksi sendiri tapi juga mendistribusikan produk yang diproduksi oleh perusahaan lain.

Dalam awal pendiriannya Dua Elang Makmur menyewa tempat di daerah Sindang barang Bogor selama 5 tahun, Pada tahun 1997 Dua Elang Makmur sudah mempunyai bangunan pabrik dan kantor sendiri, yang beralamat di Jl. Raya Cibungbulang – Wr Leupeut Kp Leuwueng Kolot Desa Giri Mulya Rt 01 Rw 01 No 01 Kec Cibungbulang Kab Bogor, dan sampai dengan sekarang operasional kantor dipusatkan di alamat tersebut.

4.1.2. Visi dan Misi

a. Visi

“Visi perusahaan Dua Elang Makmur adalah menjadi salah satu produsen kerupuk yang unggul dan diperhitungkan di bidangnya”.

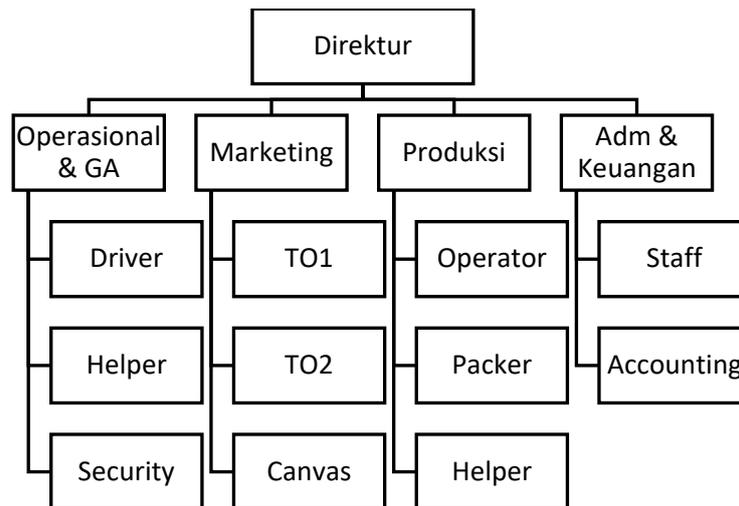
b. Misi

- 1) Memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen dan partner bisnis.
- 2) Menjalin kerjasama yang baik dan solid serta seluas-luasnya dengan partner bisnis.
- 3) Menciptakan sistem dan standar-standar yang berkualitas dalam pelayanan

- 4) Menciptakan tenaga-tenaga profesional dan handal untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan konsumen.

4.1.3. Struktur Organisasi CV.Dua Elang Makmur

Fungsi manajemen yang kedua adalah pengorganisasian. Struktur organisasi sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Karena dengan stuktur organisasi kita dapat memahami bagian dan kerja masing-masing anggotanya.



GAMBAR 4. 1 struktur organisasi

Fungsi Kerja Organisasi

1) Direktur

1. Menentukan kebijakan tertinggi perusahaan.
2. Bertanggung jawab terhadap keuntungan dan kerugian perusahaan.
3. Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan.
4. Memelihara dan mengawasi kekayaan perusahaan.
5. Bertanggung jawab dalam memimpin dan membina perusahaan secara efektif dan efisien.
6. Mewakili perusahaan, mengadakan perjanjian-perjanjian, merencanakan dan mengawasi pelaksanaan tugas personalia yang bekerja pada perusahaan.
7. Menyusun dan melaksanakan kebijakan umum.

2) Bagian Administrasi dan Keuangan

1. Melakukan pengecekan harga pada produk yang telah diproduksi dan memeriksa laporan keuangan terhadap barang-barang produksi yang laku terjual.
2. Melakukan pencatatan dan pengawasan terhadap *Account Payable* (Hutang Usaha) dan *Account Receivable* (Piutang Usaha)
3. Mengendalikan kegiatan-kegiatan bidang keuangan.
4. Bertanggung jawab akan keamanan uang yang ada.

5. Melakukan pengawasan keluar dan masuk barang (*stock inventory*) baik *good stock* maupun *bad stock*
6. Meimpin dan memberikan arahan dan dorongan kepada para anggota tim kerja.
7. Mengarsip seluruh dokumen transaksi untuk menjaga ketertiban administrasi dan memudahkan penelusuran dokumen.
8. Melakukan stock opname setiap akhir bulan untuk melihat ada/tidaknya selisih stock barang dan catatan di keuangan.

3) Bagian Pemasaran dan Distribusi

1. Menjual berbagai jenis produk yang di tawarkan.
2. Mengendalikan pelaksanaan program pemasaran, meliputi :pembuatan dan stok usaha distribusi, penetapan, dan pengendalian harga, pemasaran, serta aspek lain yang berkaitan dengan pemasaran.
3. Memonitor kepuasan konsumen, mengevaluasi persaingan, serta mengidentifikasi kecendrungan dan peluang pasar.
4. Memahami keinginan konsumen / calon konsumen.
5. Menentukan pasar sasaran.

4) Bagian Produksi

1. Melakukan produksi dari bahan baku menjadi barang jadi.
2. Bertanggung jawab akan kebersihan dari proses produksi.
3. Melakukan proses produksi sesuai dengan prosedur standar yang telah ditetapkan untuk menjaga cita rasa.
4. Bertanggung jawab atas pengendalian bahan baku, bahan pendukung serta efisiensi penggunaan peralatan.
5. Melakukan proses penelitian dan pengembangan produk baru

5) Bagian Operasional dan Umum

- 1) Memimpin tim yang bertanggung jawab dalam pengaturan arus pengiriman barang.
- 2) Mengatur strategi pengiriman barang agar dapat terlaksana secara efektif, efisien dan tepat waktu.
- 3) Mengkoordinir jadwal sopir dan kenek pengiriman.
- 4) Menyusun rute pengiriman sehari-hari.
- 5) Berkoordinasi dengan agen/rekanan untuk memastikan barang terkirim dengan tepat dan baik.

6) Bagian Staff Administrasi

- 1) Menginput barang masuk dan barang keluar pada gudang
- 2) Mengecek ketersediaan barang di gudang
- 3) Mereturn barang yang rusak
- 4) Merekap faktur pajak

5) Membuat pengajuan untuk barang yang tidak layak jual ke pabrik

7) Bagian Accounting

- 1) Menjalankan proses penjualan dan pembayaran
- 2) Melakukan pencatatan atas semua transaksi
- 3) Membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk
- 4) Melakukan proses transaksi pelayanan jual beli serta melakukan pembungkusan
- 5) Melakukan pengecekan atas jumlah barang pada saat penerimaan barang
- 6) Melakukan pencatatan kas fisik serta melakukan pelaporan kepada atasan.
- 7) Melakukan pengecekan atas stok bulanan

8) Packer

Bertugas melakukan pekerjaan pengemasan kerupuk sesuai dengan surat perintah kepala produksi, sebagai persiapan untuk dipasarkan.

9) Helper

5. Memeriksa barang – barang yang di retur dari konsumen, toko.
6. Menyiapkan barang - barang dengan benar dan cepat sesuai dengan Sales Order (SO)/ DO dan Surat Pengantar (SP) yang diterima.
7. Mempacking barang - barang yang akan dikirim dengan benar.
8. Membantu mencek perlengkapan/ jumlah/ kondisi atas barang - barang yang akan dikirim.
9. Mengembalikan semua peralatan dan barang yang telah selesai digunakan.
10. Turut menjaga kebersihan, keselamatan kerja dan keutuhan barang didalam gudang.
11. Membantu Proses bongkar muat barang.
12. Melaporkan hal-hal yang mecurigakan.

10) Driver

Bertugas untuk mengangkut hasil produksi yang sudah terpallet sesuai dengan faktur dan surat jalan, maka tugas driver untuk menata hasil produksi pada kendaraan yang telah ditentukan. Seorang driver juga bertanggung jawab terhadap perawatan Kendaraan.

11) Security

- 1) Mengamankan area sekitaran kantor
- 2) Menerima tamu
- 3) Menerima surat jalan yang di bawa oleh supir ekspedisi pengiriman barang

4.1.4. Profil Responden

Berikut merupakan profile respondenn dari hasil kuesioner yang dibagikan pada karyawan CV. Dua Elang Makmur.

1. Jenis kelamin Responden

TABEL 4. 1 PROFIL RESPONDEN CV.DUA ELANG MAKMUR BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	14	47
Perempuan	16	53
Total	30	100

Sumber : Data Primer dioleh, 2023



GAMBAR 4. 2 PROFIL RESPONDEN CV.DUA ELANG MAKMUR BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Sumber Data diolah, 2023

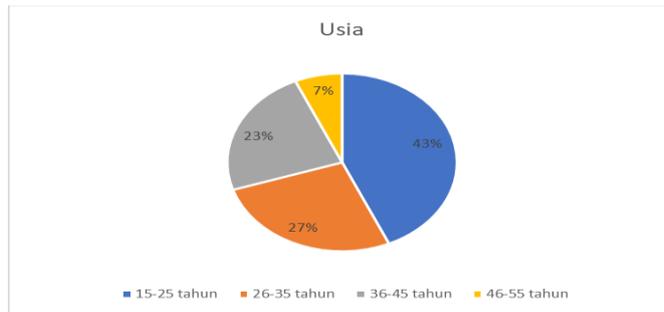
Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden sebanyak 30 yang terdiri dari 14 orang laki-laki (47%), dan 16 orang perempuan (53%).

2. Usia

TABEL 4. 2 PROFIL RESPONDEN CV.DUA ELANG MAKMUR BERDASARKAN USIA

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
15-25 tahun	13	44
26-35 tahun	8	27
36-45 tahun	7	23
46-55 tahun	2	6
Total	30	100

Sumber : Data Primer Diolah,2023



Sumber data diolah 2023

GAMBAR 4. 3 PROFIL RESPONDEN PADA CV.DUA ELANG MAKMUR BERDASARKAN TINGKAT USIA

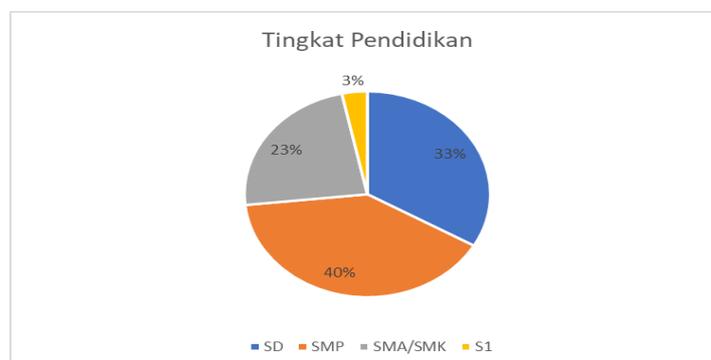
Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa total responden masuk kedalam semua kelompok usia. Jumlah responden terbanyak berusia 15-25 tahun (44%) dan responden paing sedikit dengan usia 45-55 tahun (6%). Hal tersebut karena CV. Dua Elang Makmur mempunyai karyawan rata-rata dengan usia rentan usia 15-25 tahun dengan alasan karyawan yang ulet, teliti dan lebih bugar dalam menjalankan pekerjaan ini.

3. Tingkat Pendidikan

TABEL 4. 3 PROFIL RESPONDEN CV.DUA ELANG BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SD	10	33
SMP	12	40
SMA/SMK	7	23
S1	1	3
Total	30	100

Sumber Data Primer Diolah, 2023



Sumber Data diolah 2023

GAMBAR 4. 4 PROFIL RESPONDEN PADA CV.DUA ELANG MAKMUR BERDASARKAN TINGKATAN PENDIDIKAN

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas respondennya berpendidikan SMP yaitu sebanyak 12 karyawan dari 30 responden yang ada dengan persentase (40%).

4.2. Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

4.2.1. Motivasi Kerja Karyawan CV.Dua Elang Makmur

Berikut merupakan jawaban dan tanggapan dan responden dari hasil penyebaran kuesioner mengenai motivasi kerja pada CV.Dua Elang Makmur, kuesioner pada variable Motivasi Kerja karyawan terdiri dari dua belas pertanyaan dengan empat indikator yang digunakan meliputi indikator krbutuan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi, kebutuhan akan kekuasaan.dan berikut merupakan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan.

a. Kebutuhan Akan Berprestasi

TABEL 4. 4 JAWABAN RESPONDED MENGENAIN SAYA MENINGINKAN KEBUTUHAN AKAN BERPRESTASI

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	10	33.3	50
Sering	4	19	63,3	76
Jarang	3	1	3.3	3
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	100	129

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 10 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 19 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang, responden yang menjawab pernah 0 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak pernah 0 orang.

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

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{129}{5 \times 30} \times 100\% = 86\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan menginginkan kebutuhan akan berpresasi.

TABEL 4. 5 JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SAYA MENGINGINKAN PENGHARGAAN

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	10	33,3	50
Sering	4	18	60,0	72
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	1	3,3	2
Tidak Pernah	1	1	3,3	1
Jumlah		30	100	125

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 10 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 18 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah 1 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak pernah 1 orang.

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

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{125}{5 \times 30} \times 100\% = 83,34\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 83,34%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan menginginkan akan penghargaan.

TABEL 4. 6 JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SAYA BERUSAHA SEMAKSIMAL MUNGKIN UNTUK MENJADI YANG TERBAIK DALAM BEKERJA

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	20	66,7	100
Sering	4	9	30,0	36
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	1	3,3	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	100	138

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 20 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 9 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah 1 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak pernah 0 orang.

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

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{138}{5 \times 30} \times 100\% = 92\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 92%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan berusaha maksimal untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja.

b. Kebutuhan Akan Afiliasi

TABEL 4. 7 JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SAYA MENGINGINKAN KEBUTUHAN AKAN AFILIASI

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	8	26,7	40
Sering	4	21	70.0	84
Jarang	3	1	3,3	3
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	100	127

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 8 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 21 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang, responden yang menjawab pernah 0 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak pernah 0 orang.

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

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{127}{5 \times 30} \times 100\% = 84,67\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 84,67%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan menginginkan kebutuhan akan afiliasi.

TABEL 4. 8 JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SAYA INGIN MOTIVASI KERJA DARI SESAMA REKAN KERJA

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	10	33,3	50
Sering	4	20	66,7	80
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	100	130

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 10 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 20 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah 0 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak pernah 0 orang.

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

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{130}{5 \times 30} \times 100\% = 86,67\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86,67%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan ingin motivasi kerja dari sesama rekan kerja.

TABEL 4. 9 JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SAYA MENINGINKAN KERJASAMA ANTAR KARYAWAN

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	17	56,7	85
Sering	4	13	43,3	52
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	100	137

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 17 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 13 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah 0 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak pernah 0 orang.

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

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{137}{5 \times 30} \times 100\% = 91,34\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 91,34%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan menginginkan kerjasama antar karyawan.

c. Kebutuhan Akan Kompetensi

TABEL 4. 10 JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SAYA MEMILIKI KEMAMPUAN DIRI YANG BERMUTU

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	10	33,3	50
Sering	4	19	63,3	76
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	1	3,3	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	100	118

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 10 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 19 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang, responden yang menjawab pernah 0 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak pernah 0 orang.

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

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{118}{5 \times 30} \times 100\% = 78,67\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 78,67%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan memiliki kemampuan diri yang bermutu.

TABEL 4. 11 JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SAYA MEMILIKI KEMAMPUAN DAYA SAING DENGAN KARYAWAN LAIN

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	8	26,7	40
Sering	4	14	46,7	56
Jarang	3	2	6,7	15
Pernah	2	1	3,3	2
Tidak Pernah	1	5	16,7	5
Jumlah		30	100	118

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 8 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 14 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 2 orang, responden yang menjawab pernah 1 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak pernah 5 orang.

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

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{118}{5 \times 30} \times 100\% = 78,67\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan memiliki kemampuan daya saing dengan karyawan lain.

TABEL 4. 12 JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SAYA MENGINGINKAN PELATIHAN UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	21	70,0	105
Sering	4	9	30,0	36
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	100	141

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 21 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 9 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah 0 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak pernah 0 orang.

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

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{123}{5 \times 30} \times 100\% = 94\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 94%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan menginginkan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi.

d. kebutuhan Akan Kekuasaan

TABEL 4. 13 JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SAYA MENNINGINKAN KENAIKAN JABATAN

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	12	40,0	60
Sering	4	12	40,0	48
Jarang	3	3	10,0	9
Pernah	2	3	10,0	6

Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	100	123

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 12 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 3 orang, responden yang menjawab pernah 3 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak pernah 0 orang.

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

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{123}{5 \times 30} \times 100\% = 82\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan menginginkan kenaikan jabatan.

TABEL 4. 14 JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SAYA BERKEMAMPUAN UNTUK MENINGKATKAN DIRI

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	9	30,0	45
Sering	4	20	66,7	80
Jarang	3	1	3,3	3
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	100	128

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 9 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 20 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang, responden yang menjawab pernah 0 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak pernah 0 orang.

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

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{128}{5 \times 30} \times 100\% = 85,34\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 85,34%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan berkemampuan untuk meningkatkan diri.

TABEL 4. 15 JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SAYA INGIN IKUT BERPARTISIPASI DALAM MENENTUKAN TUJUAN YANG DICAPAI

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	14	46,7	70
Sering	4	16	53,3	64
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	100	134

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 14 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 16 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah 0 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 0 orang.

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

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{134}{5 \times 30} \times 100\% = 89,34\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 89,34%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan ingin ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai.

TABEL 4. 16 HASIL DAN RATA-RATA TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP MOTIVASI KERJA

No.	Pernyataan Motivasi	Skor Total	Tanggapan Responden (%)	Rata – Rata Perindikator
Kebutuhan Akan Berprestasi				
1.	Saya menginginkan kebutuhan akan berprestasi	129	86	87,12%
2.	Saya menginginkan penghargaan	125	83,34	
3.	Saya berusaha maksimal untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja	138	92	
Kebutuhan Akan Afisiliasi				
4.	Saya menginginkan kebutuhan akan afisiliasi	127	84,67	87,56%
5.	Saya ingin motivasi kerja dari sesama rekan kerja	130	86,67	
6.	Saya menginginkan kerja sama antar karyawan	137	91,34	
Kebutuhan Akan Kompetensi				
7.	Saya memiliki kemampuan diri yang bermutu	118	79,67	90,11%
8.	Saya memiliki kemampuan daya saing dengan karyawan lain	118	78,67	
9.	Saya menginginkan pelatihan untuk meningkatkan kompetnsi	141	94	
Kebutuhan Akan Kekuasaan				
10.	Saya menginginkan kenaikan jabatan	123	82	85,56%
11.	Saya berkemampuan untuk meningkatkan diri	128	85,34	
12.	Saya ingin ikut berparsitipasi dalam menentukan tujuan yang ingi dicapai	134	89,34	
Rata – rata hasil tanggapan responden		86,08%		

Sumber Data Diolah 2023

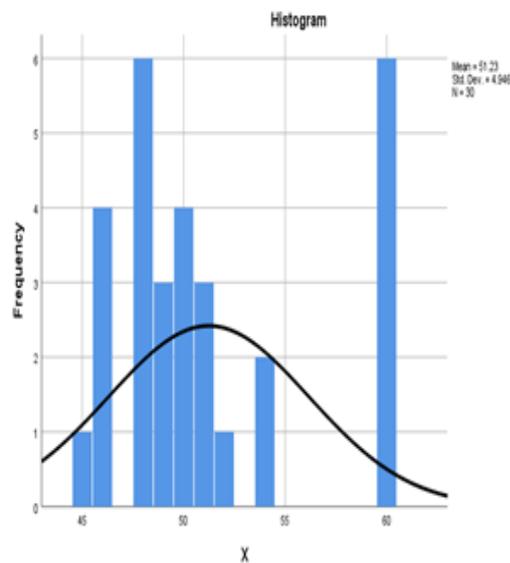
Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari para responden mengenai indikator kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan afiliasi, kebutuhan akan berprestasi, dan kebutuhan akan kekuasaan. Nilai rata – rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator kebutuhan akan berprestasi sebesar 90,11% dengan pertanyaan “Saya menginginkan kerja sama antar karyawan”. Sedangkan tanggapan yang paling kecil adalah 85,56% yang ada pada indikator kebutuhanm akan kekuasaan dengan pertanyaan “Saya menginginkan kenaikan jabatan”. Berikut merupakan table kriteria variable Motivasi Kerja :

TABEL 4. 17 ANALISIS HASIL DISTRIBUSI FREKWENSI

Statistics		
Motivasi Kerja		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		51.23
Std. Error of Mean		.903
Median		50.00
Mode		48 ^a
Std. Deviation		4.946
Variance		24.461
Range		15
Minimum		45
Maximum		60
Sum		1537

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Motivasi Kerja Karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 51,23 dengan range 15 dan total skor sebesar 1537.



Sumber Output SPSS 25

GAMBAR 4. 5 gambar histrogram motivasi kerja

TABEL 4. 18 KRITERIA INTERPRETASI HASIL MOTIVASI KERJA

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%		Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%		Kurang setuju/cukup/cukup
61-80%		Setuju/baik/tinggi
81-100%	86,08%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

Sumber : Data primer, diolah 2023

4.2.2. Kinerja Karyawan Pada CV. Dua Elang Makmur

Berikut merupakan jawaban dan tanggapan dan responden dari hasil penyebaran kuesioner mengenai kinerja Karyawan pada CV. Dua Elang Makmur, kuesioner pada variable Kinerja karyawan terdiri dari lima belas pertanyaan dengan lima indikator yang digunakan meliputi indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kemandirian dan efektivitas. Berikut merupakan hasil jawaban responden pada setiap pertanyaan.

a. Kuantitas

TABEL 4. 19 JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SAYA MELAKUKAN PEKERJAAN SESUAI DENGAN STANDAR YANG TELAH DITETAPKAN

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	12	40,0	60
Sering	4	17	56,7	68
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	1	3,3	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	100	130

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 12 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 17 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah 1 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 0 orang.

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

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{130}{5 \times 30} \times 100\% = 86,67\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86,67%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan.

TABEL 4. 20 JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SAYA MEMERIKSA KEBUTUHAN HASIL KERJA

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	10	33,3	50
Sering	4	18	60,0	72
Jarang	3	2	6,7	6
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	100	128

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 10 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 18 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 2 orang, responden yang menjawab pernah 0 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 0 orang.

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

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{128}{5 \times 30} \times 100\% = 85,34\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 85,34%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan memeriksa hasil kebutuhan pekerjaan.

TABEL 4. 21 JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SAYA DAPAT BEKERJA DENGAN MEMENUHI SOP

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	9	30,0	45
Sering	4	18	60,0	72
Jarang	3	2	6,7	6
Pernah	2	1	3,3	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	100	125

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 9 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 18 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 2 orang, responden yang menjawab pernah 1 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 0 orang.

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

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{125}{5 \times 30} \times 100\% = 83,34\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 83,34%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan dapat bekerja dengan memenuhi SOP.

b. Kualitas

TABEL 4. 22 JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SAYA DAPAT MELAKUKAN PEKERJAAN SESUAI TARGET YANG DIHARAPKAN PERUSAHAAN

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	15	50,0	75
Sering	4	13	43,3	52
Jarang	3	2	6,7	6
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	100	133

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 15 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 13 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 2 orang, responden yang menjawab pernah 0 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang.

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

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden} \times \text{Jumlah responden}} \times 100\% \\ &= \frac{133}{5 \times 30} \times 100\% = 88,67\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88,67%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan.

TABEL 4. 23 JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SAYA DAPAT MELAKUKAN PEKERJAAN DENGAN TEPAT WAKTU

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	14	46,7	70
Sering	4	15	50,0	60
Jarang	3	1	3,3	3
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	100	133

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab sangat selalu sebanyak 14 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 15 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang, responden yang menjawab pernah 0 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang.

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

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{133}{5 \times 30} \times 100\% = 88,67\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 88,67%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan tepat waktu.

TABEL 4. 24 JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SAYA MAMPU MELAKSANAKAN TUGAS TAMBAHAN YANG DIBERIKAN PERUSAHAAN

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	10	33,3	50
Sering	4	13	43,3	52
Jarang	3	2	6,7	6
Pernah	2	2	6,7	4
Tidak Pernah	1	3	3,3	3
Jumlah		30	100	115

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 10 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 13 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 2 orang, responden yang menjawab pernah 2 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 3 orang.

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

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{115}{5 \times 30} \times 100\% = 76,67\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 76,67%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

TABEL 4. 25 JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SAYA MEMAKSIMALKAN WAKTU
KERJA

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	10	33,3	50
Sering	4	18	66,7	72
Jarang	3	1	3,3	3
Pernah	2	1	3,3	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	100	127

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 10 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 18 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang, responden yang menjawab pernah 1 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang.

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

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{127}{5 \times 30} \times 100\% = 84,67\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 84,67%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan memaksimalkan waktu kerja.

TABEL 4. 26 JAWABAN RESPONDED MENGENAI SAYA MENYELESAIKAN PEKERJAAN
SESUAI DENGAN WAKTU YANG DITETAPKAN

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	9	30,0	45
Sering	4	20	66,7	80
Jarang	3	1	3,3	3
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	100	128

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 9 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 20 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang, responden yang menjawab pernah 0 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah 0 sebanyak orang.

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

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{128}{5 \times 30} \times 100\% = 85,34\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 85,34%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

TABEL 4. 27 JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SAYA TIDAK MENUNDA-NUNDA PEKERJAAN

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	9	30,0	45
Sering	4	18	60,0	72
Jarang	3	3	10,0	9
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	100	126

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 9 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 18 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 3 orang, responden yang menjawab pernah 0 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang.

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

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{126}{5 \times 30} \times 100\% = 84\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 84%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan tidak menunda-nunda pekerjaan.

d. Kemandirian

TABEL 4. 28 JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SAYA MAMPU MENEMUKAN SOLUSI PEKERJAAN

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	6	20,0	30
Sering	4	22	73,3	88
Jarang	3	2	6,7	6
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	100	124

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 6 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 22 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 2 orang, responden yang menjawab pernah 0 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang.

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

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{124}{5 \times 30} \times 100\% = 82,67\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 82,67%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan mampu menemukan solusi pekerjaan.

TABEL 4. 29 JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SAYA MAMPU MELAKUKAN TUGAS SAYA DENGAN SEDIKIT BANTUAN REKAN SESAMA KERJA

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	8	26,7	40
Sering	4	17	56,7	68
Jarang	3	3	10,0	9
Pernah	2	2	6,7	4

Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	100	121

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 8 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 17 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 3 orang, responden yang menjawab pernah 2 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang.

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

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{121}{5 \times 30} \times 100\% = 80,67\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar %, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan mampu melakukan tugas dengan sedikit bantuan rekan sesama kerja.

TABEL 4. 30 JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SAYA MENGERAHKAN KEMAMPUAN DENGAN BENAR

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	8	26,7	40
Sering	4	22	73,3	88
Jarang	3	0	0	0
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	100	128

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 8 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 22 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 0 orang, responden yang menjawab pernah 0 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang.

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

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{128}{5 \times 30} \times 100\% = 85,34\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 85,34%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan mampu melakukan mengerahkan dengan benar.

e. Efektivitas

TABEL 4. 31 JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SAYA MAMPU MENYELESAIKAN PEKERJAAN DENGAN SESUAI

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	9	30,0	45
Sering	4	18	60,0	72
Jarang	3	3	10,0	9
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	100	126

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 9 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 18 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 3 orang, responden yang menjawab pernah 0 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang.

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

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{126}{5 \times 30} \times 100\% = 84\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 84%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai.

TABEL 4. 32 JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SAYA MAMPU MELAKUKAN PEKERJAAN DENGAN SESUAI

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	11	36,7	55
Sering	4	17	56,7	68
Jarang	3	1	3,3	3
Pernah	2	1	3,3	2
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	100	128

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 11 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 17 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang, responden yang menjawab pernah 1 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang.

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

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{128}{5 \times 30} \times 100\% = 85,34\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 85,34%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan menghasilkan pekerjaan dengan sesuai.

TABEL 4. 33 JAWABAN RESPONDEN MENGENAI SAYA MELAKUKAN PEKERJAAN SESUAI DENGAN PROSEDUR PERUSAHAAN

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	%	Skor Total
Selalu	5	11	36,7	55
Sering	4	18	60,0	72
Jarang	3	1	3,3	3
Pernah	2	0	0	0
Tidak Pernah	1	0	0	0
Jumlah		30	100	130

Sumber : Data Primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel jawaban responden dapat dilihat bahwa, responden yang menjawab selalu sebanyak 11 orang, responden yang menjawab sering sebanyak 18 orang, responden yang menjawab jarang sebanyak 1 orang, responden yang menjawab pernah 0 orang, dan responden yang menjawab tidak pernah sebanyak 0 orang.

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

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{130}{5 \times 30} \times 100\% = 86,67\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan tanggapan total responden di atas, diperoleh nilai sebesar 86,67%, maka dapat diambil kesimpulan bahwa Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan.

TABEL 4. 34 REKAPITULASI DAN RATA-RATA NILAI TANGGAPAN RESPONDEN PADA VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No.	Pertanyaan Kinerja	Skor Total	Tanggapan Responden (%)	Rata – Rata Perindikator
Kualitas				
1.	Saya melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan	130	86,67	85,11%
2.	Saya memeriksa kebutuhan hasil kerja	128	85,34	
3.	Saya dapat bekerja dengan memenuhi SOP	125	83,34	
Kuantitas				
4.	Saya dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan	133	88,67	84,67%
5.	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan tepat waktu	133	88,67	
6.	Saya mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan	115	76,67	
Ketepatan Waktu				
7.	Saya memaksimalkan waktu kerja	127	84,67	84,67%
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	128	85,34	

9.	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan	126	84	
Kemandirian				
10.	Saya mampu menemukan solusi pekerjaan	124	82,67	82,89%
11.	Saya mampu melakukan tugas hanya dengan sedikit bantuan rekan sesama kerja	121	80,67	
12.	Saya mengerahkan kemampuan dengan benar	128	85,34	
Efektivitas				
13.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai	126	84	85,33%
14.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan	128	85,34	
15.	Saya memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah disediakan perusahaan	130	86,67	
	Rata – rata hasil tanggapan responden	84,54%		

Sumber Data Diolah 2023

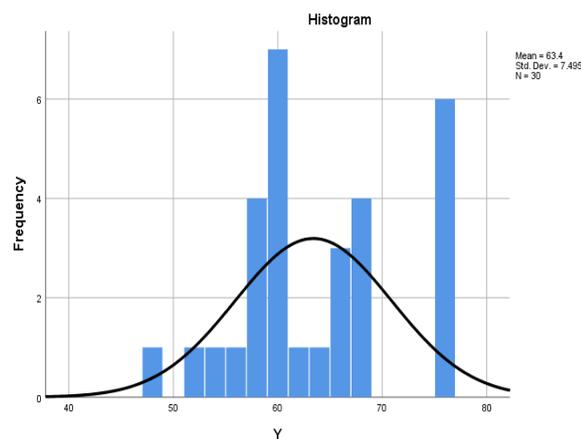
Berdasarkan rata-rata tanggapan responden mengenai variable Kinerja Karyawan pada CV.Dua Elang Makmur dapat diketahui sebesar 84,54%. Dimana rata-rata tersebut pada interval (81%-100%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada CV.Dua Elang Makmur termasuk dalam kategori sangat kuat. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan selalu dari para responden mengenai indikator kuantitas, kualitas, ketetapan waktu, kemandirian, dan evektifitas. Nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan yang paling besar hasilnya adalah indikator evektifitas sebesar 85,33% dengan pertanyaan “Saya memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah disediakan perusahaan”. Sedangkan tanggapan yang paling kecil adalah 82,89% yang ada pada indikator kemandirian dengan pertanyaan “Saya mampu melakukan tugas hanya dengan sedikit bantuan rekan sesama kerja”.

TABEL 4. 35 HASIL DISTRIBUSI FREKWENSI

Statistics		
Kinerja Karyawan		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		63.40
Std. Error of Mean		1.368
Median		60.50
Mode		75
Std. Deviation		7.495

Variance	56.179
Range	27
Minimum	48
Maximum	75
Sum	1902

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik Kinerja Karyawan berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab dengan rata-rata 63,40 dengan range 27 dan total skor sebesar 1902.



Sumber Output SPSS 25

GAMBAR 4. 6 histogram kinerja karyawan

Berikut merupakan table kriteria variable Kinerja Karyawan :

TABEL 4. 36 TABEL KRITERIA INTERPRETASI HASIL KINERJA KARYAWAN

Kriteria Interpretasi Hasil	Nilai Rata-rata	Keterangan
0-20%		Sangat tidak setuju/sangat buruk/sangat rendah
21-40%		Tidak setuju/buruk/rendah
41-60%		Kurang setuju/cukup baik/sedang
61-80%		Setuju/baik/tinggi
81-100%	84,54%	Sangat setuju/sangat baik/sangat tinggi

4.2.3. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada CV.Dua Elang Makmur, maka penulis menggunakan Uji Koefisien Korelasi *Rank Spearman*, analisis koefisien determinasi (KD), uji hipotesis koefisien korelasi dengan 30 responden.

Berdasarkan Hasil penelitian dan pengolahan data menggunakan *sumber* SPSS 25 mengetahui Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Cv.Dua Elang Makmur, maka penulis menggunakan Uji Korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut :

1. Koefisien korelasi *Rank Spearman*

TABEL 4. 37 HASIL KORELASI RANK SPEARMAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN

		Correlations	
		Motivasi Kerja	Kinerja karyawan
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30
	Kinerja karyawan	Correlation Coefficient	.750**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	30

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

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas, dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai *correlation coefficient* (koefisien korelasi) sebesar 0,750 yang artinya dimana hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada CV.Dua Elang Makmur ini ada dalam kategori kuat.

TABEL 4. 38 KOEFISIEN KORELASI DAN TAFSIRANNYA

Nilai Korelasi (r)	Persentase	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199		Sangat Rendah
0,20 – 0,399		Rendah
0,40 – 0,599		Sedang
0,60 – 0,799	0,750	Kuat
0,80 – 0,1000		Sangat Kuat

2. Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungn korelasi *Rank Spearman* diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,750\%$. Selanjutnya untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,750^2 \times 100\% \\
 &= 56,25\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar $KD = 56,25\%$, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar $56,25\%$ dan sisanya sebesar $43,75\%$ dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi. Hipotesis Statistik

a. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho \leq 0$, berarti tidak terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan .

$H_0 : \rho > 0$, berarti terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

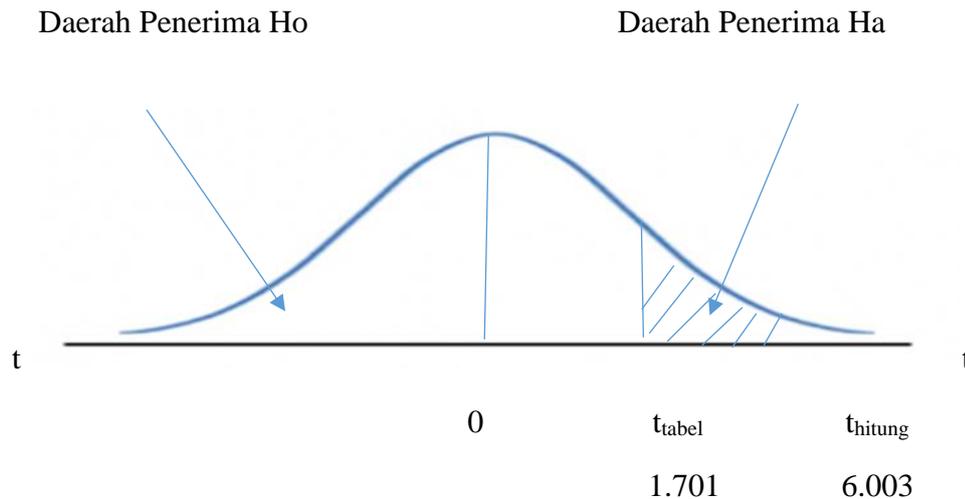
b. Menentukan nilai t hitung

Untuk mencari t hitung menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} th &= \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ t \text{ hitung} &= \frac{0,750\sqrt{30-2}}{\sqrt{1-0,750^2}} \\ &= \frac{3,968}{0,661} \\ &= 6,003 \end{aligned}$$

c. Menentukan nilai t tabel

Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel distribusi t dengan cara : taraf signifikan $\alpha = 5\%$ atau $0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-2$ atau $30-2=28$, maka diperoleh t table $1,701$.



GAMBAR 4. 7 GAMBAR KURVA UJI HIPOTESIS

Diketahui nilai t_{hitung} adalah 6,003 dan t_{tabel} adalah 1,701 Maka $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($6,003 > 1,701$) artinya tolak H_0 terima H_a . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat Hubungan Positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada CV. Dua Elang Makmur.

4.3. Pembahasan Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada CV. Dua Elang Makmur dengan menggunakan responden sebanyak 30 orang tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan diperoleh koefisien korelasi 0,750, hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang kuat antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada CV. Dua Elang Makmur dan koefisien determinasi sebesar 56,25% sedangkan sisanya 43,75% dijelaskan oleh faktor lain diluar motivasi kerja yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variable motivasi kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 86,08. Untuk indikator yang memiliki nilai tertinggi pada rata-rata tanggapan responden berada pada indikator kebutuhan akan kompetensi dengan persentase sebesar 90,11%, sedangkan untuk indikator terendah ada pada kebutuhan akan berprestasi dengan persentase sebesar 87,12% dengan hasil tersebut maka perusahaan harus lebih ditingkatkan kembali terutama dalam memberikan penghargaan karena sangat penting dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variable kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 84,54. Untuk indikator yang memiliki nilai tertinggi pada rata-rata tanggapan responden berada pada indikator eektivitas dengan persentase sebesar 85,33%, sedangkan untuk indikator terendah ada pada

kemandirian dengan persentase sebesar 82,89% dengan hasil tersebut maka perusahaan harus lebih ditingkatkan kembali terutama dalam memberikan arahan atau pelatihan kepada karyawan karena hal tersebut sangat penting dalam sebuah perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pembahasan bab-bab sebelumnya mengenai Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan CV.Dua pada Elang Makmur. Maka penulis memberikan Kesimpulan dan saran sebagai berikut :

5.1. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variable motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa hasil rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 86,08% artinya bahwa motivasi kerja pada CV.Dua Elang Makmur sangat baik.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai variable kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa hasil rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 84,54% artinya bahwa motivasi kerja pada CV.Dua Elang Makmur sangat baik.
3. Berdasarkan hasil analisis *rank spearman* didapatkan nilai r sebesar 0,750 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan CV.Dua Elang Makmur dengan tingkat hubungan berada pada kategori kuat dan kontribusi variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 56,25% dan sisanya 43,75% dipengaruhi oleh factor lain diluar motivasi kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis akan memberikan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi perusahaan :

1. Variable pada X motivasi kerja terdapat pada kelemahan pada indikator kebutuhan akan berprestasi saran yang dapat diberikan pada perusahaan adalah perusahaan harus lebih memperhatikan para karyawan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah berdedikasi tinggi terhadap perusahaan.
2. Variabel pada Y Kinerja Karyawan terdapat kelemahan pada indikator kemandirian saran yang dapat diberikan karyawan harus meningkatkan kemampuan kerja dalam menjalankan tugas yang diperikan oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Perlu penelitian lebih lanjut karena masih ada factor diluar motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M Ma'aruf, (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*.
Riau: Zanafa Publishing
- Bintoro, 1958- (pengarang); Daryanto (pengarang). (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan / penulis, Drs. Bintoro, M.T., Drs. Daryanto*. Yogyakarta: Gava Media,.
- Edison. Et.All. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Farida. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponogoro : pusat penerbit Fakultas Ekonomi.Universitas Muhammadiyah Ponogoro.
- Edison. Et.All. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. Buku Seru.
- Hasibuan. M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Depok : PT Bajagrafindo Persada
- Mangkunagara, AA. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
Jakarta: CV Haji Mas Agung
- Pamela. A. O., & Oloko. (2017). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya : A case study of Kenya commercial Bank in Migori Country*. Journal of Human Resource Studies 5 (2).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, LijanPoltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sofyan, Herman, dan Garniwa, Iwa. (2017). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: GrahaLima.

Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV Andi Offset

Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Kencana Prenada Media

Suwanto dan Donni Priansana. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

_____. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

Jurnal :

Ningsih, Surya. (2016) *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada PT. KOA indonesia*.

Nugraha, shofa. (2018) *Hubungan motivasi krja terhadap kinerja karyawan pada CV.Zenmas Bogor*

Fajri. (2018) *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Bagian Produksi Spinning*

Herdiansyah, Raka. (2022) *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Guna Sena Putra Sejahtera*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Rita Suryani

Alamat : Kp. Bojong Rt 04/01 Desa Cihideung Ilir
Kec. Ciampea
Kab. Bogor Kode Pos 16620

Tempat Tanggal Lahir : Bogor, 01 Juni 1998

Umur : 25 tahun

Agama : Islam

Pendidikan

- SD : SDN BOJONG
- SMP : PP. UMMUL QURO AL ISLAMI
SMP SEJAHTERA 04 DRAMAGA
- SMA : SMAN 1 DRAMAGA
- Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS PAKUAN

LAMPIRAN

KUESIONER

KUESIONER HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA CV.DUA ELANG MAKMUR

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

CV. Dua Elang makmur

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penelitian yang sedang Saya lakukan pada CV. Dua Elang Makmur, dengan ini Saya memerlukan data pendukung dari Bapak/Ibu untuk melengkapi kuesioner. Untuk itu, dimohon kesediaan Anda menjadi responden dalam penelitian Saya untuk dapat mengisi pertanyaan-pertanyaan dalam mengisi kuesioner yang sudah Saya sediakan. Saya harap Anda menjawab dengan jujur sebagaimana yang anda rasakan di tempat kerja. Atas partisipasinya Saya ucapkan terima kasih.

A. Data Responden

Jenis Kelamin	: a. Laki-laki	b. Perempuan		
Usia	: a. 15-25 th	b. 26-35 th	c. 36-45 th	d. 46-55th
Pendidikan Terakhir	: a. SD	b.SMP	c.SMA/SMK	d. S1
Status	: a. Menikah	b. Belum Menikah		

B. Pernyataan Mengenai Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada CV. Dua Elang Makmur

1. Berilah tanda silang (X) untuk jawaban pernyataan yang paling tepat dan sesuai dengan keadaan dan mencerminkan pilihan Bapak/Ibu yang paling obyektif dan mencerminkan pilihan Bapak/Ibu.
2. Setiap pertanyaan membutuhkan satu jawaban saja.
3. Dimohon Bapak/Ibu dapat mengisi semua pernyataan yang ada.
4. Setiap jawaban pernyataan mempunyai 5 alternatif jawaban, yaitu:
 - Selalu (S) = 5
 - Sering (S) = 4
 - Jarang (J) = 3
 - Pernah (P) = 2
 - Tidak Pernah (TP) = 1

DAFTAR PERNYATAAN MOTIVASI KERJA (X)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
	Kebutuhan Akan Berprestasi	S	S	J	P	TP
1.	Saya menginginkan kebutuhan akan berprestasi					
2.	Saya menginginkan penghargaan					
3.	Saya berusaha maksimal untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja					
	Kebutuhan Akan Afisiliasi					
4.	Saya menginginkan kebutuhan akan afisiliasi					
5.	Saya ingin motivasi kerja dari sesama rekan kerja					
6.	Saya menginginkan kerja sama antar karyawan					
	Kebutuhan Akan Kompetensi					
7.	Saya memiliki kemampuan diri yang bermutu					
8.	Saya memiliki kemampuan daya saing dengan karyawan lain					
9.	Saya menginginkan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi					
	Kebutuhan Akan Kekuasaan					
10.	Saya menginginkan kenaikan jabatan					
11.	Saya berkemampuan untuk meningkatkan diri					
12.	Saya ingin ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingi dicapai					

DAFTAR PERNYATAAN KINERJA KERJA (X)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		S	S	J	P	TP
	Kualitas					
1.	Saya melakukan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan					
2.	Saya memeriksa kebutuhan hasil kerja					
3.	Saya dapat bekerja dengan memenuhi SOP					
	Kuantitas					
4.	Saya dapat melakukan pekerjaan sesuai target yang diharapkan perusahaan					
5.	Saya dapat melakukan pekerjaan dengan tepat waktu					
6.	Saya mampu melaksanakan tugas tambahan yang diberikan perusahaan					
	Ketepatan Waktu					
7.	Saya memaksimalkan waktu kerja					
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
9.	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan					
	Kemandirian					
10.	Saya mampu menemukan solusi pekerjaan					
11.	Saya mampu melakukan tugas hanya dengan sedikit bantuan rekan sesama kerja					
12.	Saya mengerahkan kemampuan dengan benar					
	Efektivitas					
13.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai					
14.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan					
15.	Saya memanfaatkan sarana dan prasarana yang telah disediakan perusahaan					

1. Data Kuisisioner

Motivasi Kerja (Variabel X)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	51
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49
4	4	4	5	4	4	4	5	1	4	5	4	4	48
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	50
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
8	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	4	4	46
9	4	4	2	5	5	5	4	3	4	2	3	4	45
10	4	4	5	4	4	5	4	1	4	4	4	5	48
11	5	5	5	4	4	4	5	1	4	5	4	4	50
12	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	51
13	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	54
14	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	50
15	4	2	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	46
16	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	52
17	4	4	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	46
18	3	1	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	49
19	5	4	5	4	5	4	2	2	5	2	4	4	46
20	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	50
21	5	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	54
22	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	51
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
24	4	4	5	4	4	4	5	1	4	5	4	5	49
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60

Kinerja Karyawan (Y)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total
1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
2	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	67
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
6	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
8	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
9	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	52
10	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	68
11	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	66
12	4	4	4	5	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
13	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	66
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	59
17	2	3	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	5	54
18	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	68
19	4	4	3	4	4	2	2	3	3	4	2	4	3	2	4	48
20	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	56
21	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	68
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
23	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	63
24	4	4	4	5	4	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	59
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75

2. Output SPSS

Hasil Uji Validasi Motivasi Kerja

		Correlations												
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.627**	.344	.371*	.672**	.371*	.161	.154	.595**	.275	.446*	.229	.650**
	Sig. (2-tailed)		.000	.063	.044	.000	.044	.395	.415	.001	.141	.014	.224	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.627**	1	.175	.378*	.439*	.170	.164	.081	.127	.555**	.126	.130	.557**
	Sig. (2-tailed)	.000		.354	.039	.015	.370	.385	.670	.504	.001	.506	.495	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.344	.175	1	-.122	.107	.081	.256	.059	.395*	.384*	.608**	.463**	.484**
	Sig. (2-tailed)	.063	.354		.522	.575	.670	.173	.755	.031	.036	.000	.010	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.371*	.378*	-.122	1	.523**	.276	.442*	.227	.426*	.235	.280	.234	.531**
	Sig. (2-tailed)	.044	.039	.522		.003	.140	.014	.228	.019	.211	.134	.214	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.672**	.439*	.107	.523**	1	.476**	.150	.400*	.772**	.075	.460*	.472**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.575	.003		.008	.429	.028	.000	.694	.010	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.371*	.170	.081	.276	.476**	1	.157	.459*	.279	.093	.324	.548**	.540**
	Sig. (2-tailed)	.044	.370	.670	.140	.008		.408	.011	.136	.626	.081	.002	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.161	.164	.256	.442*	.150	.157	1	.193	.301	.629**	.504**	.453*	.590**
	Sig. (2-tailed)	.395	.385	.173	.014	.429	.408		.306	.106	.000	.005	.012	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.154	.081	.059	.227	.400*	.459*	.193	1	.446*	.133	.526**	.352	.611**
	Sig. (2-tailed)	.415	.670	.755	.228	.028	.011	.306		.013	.483	.003	.056	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.595**	.127	.395*	.426*	.772**	.279	.301	.446*	1	.162	.795**	.554**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.001	.504	.031	.019	.000	.136	.106	.013		.393	.000	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.275	.555**	.384*	.235	.075	.093	.629**	.133	.162	1	.428*	.326	.627**
	Sig. (2-tailed)	.141	.001	.036	.211	.694	.626	.000	.483	.393		.018	.079	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	.446*	.126	.608**	.280	.460*	.324	.504**	.526**	.795**	.428*	1	.687**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.014	.506	.000	.134	.010	.081	.005	.003	.000	.018		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation	.229	.130	.463**	.234	.472**	.548**	.453*	.352	.554**	.326	.687**	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.224	.495	.010	.214	.008	.002	.012	.056	.001	.079	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.650**	.557**	.484**	.531**	.679**	.540**	.590**	.611**	.717**	.627**	.805**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.007	.003	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Hasil Uji Validasi Kinerja Karyawan

		Correlations															
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.745**	.697**	.472**	.520**	.482**	.282	.434*	.513**	.377*	.237	.387*	.598**	.553**	.255	.661**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.008	.003	.007	.131	.017	.004	.040	.208	.035	.000	.002	.175	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.745**	1	.648**	.617**	.680**	.484**	.447*	.552**	.717**	.575**	.565**	.508*	.717**	.587**	.577**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.007	.013	.002	.000	.001	.001	.004	.000	.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.697**	.648**	1	.538**	.593**	.424*	.569**	.632**	.566**	.519**	.417*	.512**	.647**	.690**	.481**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.001	.020	.001	.000	.001	.003	.022	.004	.000	.000	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.472**	.617**	.538**	1	.714**	.095	.565**	.479**	.578**	.572**	.583**	.555**	.578**	.520**	.470**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.002		.000	.619	.001	.007	.001	.001	.001	.001	.001	.003	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.520**	.680**	.593**	.714**	1	.633**	.444*	.645**	.636**	.630**	.568**	.612**	.636**	.661**	.407*	.816**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.000		.000	.014	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.026	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.482**	.484**	.424*	.095	.633**	1	.329	.595**	.493**	.413*	.377*	.446*	.537**	.566**	.283	.667**
	Sig. (2-tailed)	.007	.007	.020	.619	.000		.076	.001	.006	.023	.040	.014	.002	.001	.129	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.282	.447*	.569**	.565**	.444*	.329	1	.696**	.549**	.507**	.676**	.467**	.633**	.671**	.619**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.131	.013	.001	.001	.014	.076		.000	.002	.004	.000	.009	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.434*	.552**	.632**	.479*	.645**	.595**	.696**	1	.803**	.644**	.633**	.716**	.803**	.849**	.525**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.017	.002	.000	.007	.000	.001	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.513**	.717**	.566**	.578**	.636**	.493**	.549**	.803**	1	.579**	.755**	.804**	.907**	.850**	.517**	.879**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.001	.001	.000	.006	.002	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.377*	.575**	.519**	.572**	.630**	.413*	.507**	.644**	.579**	1	.661**	.745**	.579**	.485**	.456*	.738**
	Sig. (2-tailed)	.040	.001	.003	.001	.000	.023	.004	.000	.001		.000	.000	.001	.007	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P11	Pearson Correlation	.237	.565**	.417*	.583**	.568**	.377*	.676**	.633**	.755**	.661**	1	.638**	.615**	.600**	.598**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.208	.001	.022	.001	.001	.040	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P12	Pearson Correlation	.387*	.508**	.512**	.555**	.612**	.446*	.467**	.716**	.804**	.745**	.638**	1	.678**	.650**	.608**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.035	.004	.004	.001	.000	.014	.009	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P13	Pearson Correlation	.598**	.717**	.647**	.578**	.636**	.537**	.633**	.803**	.907**	.579**	.615**	.678**	1	.850**	.413*	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.023	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P14	Pearson Correlation	.553**	.587**	.690**	.520**	.661**	.566**	.671**	.849**	.850**	.485**	.600**	.650**	.850**	1	.395*	.864**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.003	.000	.001	.000	.000	.000	.007	.000	.000	.000		.031	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P15	Pearson Correlation	.255	.577**	.481**	.470**	.407*	.283	.619**	.525**	.517**	.456*	.598**	.608**	.413*	.395*	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.175	.001	.007	.009	.026	.129	.000	.003	.003	.011	.000	.000	.023	.031		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.661**	.811**	.770**	.689**	.816**	.667**	.726**	.864**	.879**	.738**	.766**	.786**	.879**	.864**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	46.93	21.306	.581	.794
P2	47.07	20.409	.416	.806
P3	46.63	21.689	.369	.808
P4	47.00	22.069	.451	.803
P5	46.90	21.472	.621	.793
P6	46.67	22.023	.462	.802
P7	46.97	21.137	.496	.798
P8	47.60	18.041	.387	.837
P9	46.93	21.375	.666	.791
P10	47.13	19.430	.486	.800
P11	46.97	20.585	.763	.782
P12	46.77	21.289	.623	.792

Sumber output SPSS,2023

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	59.07	50.064	.607	.937
P2	59.13	49.430	.781	.933
P3	59.23	48.599	.728	.934
P4	58.97	50.102	.641	.936
P5	58.97	49.551	.788	.933
P6	59.57	45.151	.557	.949
P7	59.17	49.247	.679	.935
P8	59.13	49.706	.845	.932
P9	59.20	48.510	.858	.931
P10	59.27	50.823	.705	.935
P11	59.37	47.551	.715	.935
P12	59.13	51.085	.761	.935
P13	59.20	48.510	.858	.931
P14	59.13	47.706	.837	.931
P15	59.07	51.237	.593	.937

Sumber output SPSS,2023