



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT MEGA CENTRAL FINANCE  
SUKABUMI**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Dhika Subiantoro  
021114614

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**JUNI 2021**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT MEGA CENTRAL FINANCE  
SUKABUMI**

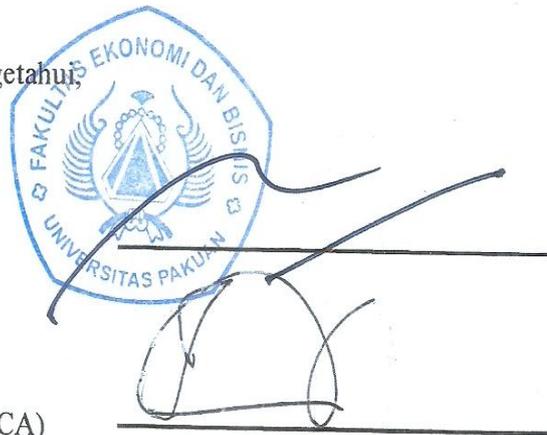
Skripsi

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

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



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT MEGA CENTRAL FINANCE  
SUKABUMI**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari : Kamis Tanggal : 01 / Juli / 2021

Dhika Subiantoro  
0211 14614

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
( Dr. Radjab Tampubolon )



---

Ketua Komisi Pembimbing  
( Nina Sri Indrawati, SE., MM )



---

Anggota Komisi Pembimbing  
( Dewi Taurusiyanti, SE., MM )



---

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dhika Subiantoro

NPM : 021114616

Judul Skripsi/Tesis Desertasi : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Mega Central Finnace Sukabumi

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

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

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

Bogor, 01 Juli 2021



Dhika Subiantoro  
02111461



**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas  
Pakuan, 2021 Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

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

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

## ABSTRAK

Dhika Subiantoro NPM 021114616. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Mega Central Finance. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan. Di bawah Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Nina Sri Indrawati dan Anggota Komisi Pembimbing Dewi Tayrustanti Tahun 2021.

Dunia bisnis menunjukkan kemampuan yang sangat pesat, diikuti dengan munculnya berbagai perusahaan-perusahaan baru yang bergerak pada berbagai bidang. Kondisi seperti ini akan menimbulkan suatu persaingan yang sangat ketat antar perusahaan yang ada, Manusia di dalam organisasi memiliki peranan yang penting. Seperti pengertian yang dikemukakan oleh ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia begitu penting dan menentukan kesuksesan organisasi.

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah verifikatif. Penelitian ini termasuk jenis penelitian *explanatory survey* yang bertujuan untuk menguji hipotesis, dan menjelaskan fenomena yang terjadi dalam bentuk hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penarikan sampel dengan *probability sampling* yaitu memberikan kesempatan yang sama kepada semua populasi yang ada pada penelitian ini, dengan teknik sensus, dimana seluruh populasi atau seluruh karyawan pada PT Mega Central Finance dijadikan sampel yaitu berjumlah 60 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance Sukabumi dengan tingkat hubungan rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT Mega Central Finance baik dan kondisi kinerja karyawan baik akan tetapi masih terdapat hal-hal yang perlu ditingkatkan oleh karyawan dalam menunjang keberhasilan perusahaan salah satunya adalah kinerja karyawan dalam bekerja serta target yang diharapkan oleh perusahaan harus tercapai setiap bulannya.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

## PRAKATA

Puji serta syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas segala nikmat yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Mega Central Finance Sukabumi”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini penulis melibatkan banyak pihak serta meminta bimbingan untuk menyelesaikan penulisan ini, serta dukungan materi dan non materi yang telah diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik, maka dari itu ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

- a. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
- b. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA Selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan periode 2020/2025.
- c. Ibu Nina Sri Indrawati, SE.MM. Selaku ketua komisi pembimbing dan Ibu Dewi Taurusiyah.,SE.,MM Selaku anggota komisi pembimbing.
- d. Seluruh Dosen Universitas Pakuan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan ilmu dan pengalamannya.
- e. Kepada Seluruh karyawan staf pegawai PT Mega Central Finance Sukabumi. Terimakasih telah mengizinkan penulisan untuk melakukan penelitian dan membantu penulis selama penelitian.
- f. Kepada keluarga ku tercinta yang selalau mendukung dan mensupport dan telah menyemangati saya dalam membuat menyusun skripsi ini
- g. Seleuruh teman-teman terimakasih atas dorongan semangatnya yang selalu diberikn kepada saya

Meskipun telah berusaha menyelesaikan skripsi ini sebaik mungkin, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih ada kekurangan. Oleh karan itu penulisan mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Bogor, 03 Mei 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN ....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PELIMPAHAN HAK CIPTA .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	9
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	9
1.2.2 Perumusan Masalah .....	9
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	10
1.3.1 Maksud Penelitian.....	10
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Kegunaan Penelitian.....	10
1.4.1 Kegunaan Praktis .....	10
1.4.2 Kegunaan Akademis .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya .....	12
2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
2.2 Motivasi Kerja.....	16
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	16
2.2.2 Teori Motivasi.....	17
2.2.3 Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja .....	19
2.2.4 Tujuan Pemberian Motivasi .....	20
2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	21
2.2.6 Jenis dan Ciri Motivasi Kerja.....	25
2.2.7 Indikator Motivasi .....	26
2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	29
2.3.3 Penilaian Kinerja.....	30
2.3.4 Metode Penilaian Kinerja.....	31

2.3.5	Manfaat Penilaian Kinerja.....	31
2.3.6	Tujuan Penilaian Kinerja.....	33
2.3.7	Indikator Kinerja .....	34
2.4.2	Kerangka Pemikiran.....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>40</b>
3.1	Jenis Penelitian.....	40
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Peneliitian .....	40
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	40
3.3.1	Jenis Data .....	40
3.3.2	Sumber data.....	41
3.4	Oprasionalisasi Variabel.....	41
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	42
3.6	Metode Pengumpulan Data .....	42
3.7	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	43
3.7.1	Uji Validitas .....	43
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	43
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data .....	44
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	44
3.8.2	Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i> .....	44
3.8.3	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>47</b>
4.1	Gamabran Umum Lokasi Penelitian .....	47
4.1.1	Sejarah Singkat PT Mega Central Finance .....	47
4.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Pekerjaan .....	48
4.1.3	Profil Responden PT Mega Central Finance.....	50
4.2	Analisis Data .....	52
4.2.1	Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	52
4.2.2	Motivasi Kerja Karyawan pada PT Mega Central Finance.....	55
4.2.3	Tingkat Kinerja Karyawan pada PT Mega Central Finance .....	64
4.2.4	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Mega Central Finance .....	73
4.3	Pembahasan.....	75
4.3.1	Motivasi Kerja Karyawan pada PT Mega Central Finance.....	75
4.3.2	Kinerja Karyawan pada PT Mega Central Finance.....	76
4.3.3	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Mega 77	
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>78</b>

5.1 Simpulan .....	78
5.2 Saran.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>80</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Pencapaian Target Penjualan PT. Mega Central Finance Sukabumi Periode Tahun 2019 .....	2
Tabel 1.2 Survey Pendahuluan Mengenai Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Mega Central Finance, Sukabumi Tahun 2020 .....	3
Tabel 1.3 Kategori Insentif Yang diberikan kepada Karyawan PT Mega Central Finance .....	
Tabel 1.4 Data Pemberian Insentif PT Mega Central Finance 2019.....	4
Tabel 1.5 Motivasi Negatif PT Mega Central Finance .....	5
Tabel 1.6 Data Absensi Karyawan PT. Mega Central Finance Sukabumi Periode Tahun 2019 .....	6
Tabel 1.7 Standar Nilai Kinerja Karyawan PT Mega Central Finance .....	7
Tabel 1.8 Hasil Rata-Rata Penilaian Kinerja Karyawan Periode 2019.....	8
Tabel 1.9 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Berdasarkan Standar Penilaian .....	9
Tabel 2.1 Teori Dua Faktor Herzberg .....	20
Tabel 2.2 Penelitian Sebelumnya .....	40
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	46
Tabel 3.2 Skala Likert .....	47
Tabel 3.3 Kriteria Nilai Kuesioner .....	49
Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi .....	50
Tabel 4. 1 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan.....	53
Tabel 4. 2 Reliabilitas Instrument .....	54
Tabel 4. 3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja .....	54
Tabel 4. 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan .....	54
Tabel 4. 5 Jawaban responden mengenai Memiliki keinginan untuk berkembang di PT Mega Central Finance.....	55
Tabel 4. 6 Jawaban responden mengenai Karyawan dalam bekerja selalu berorientasi pada pencapaian target yang diberikan .....	56
Tabel 4. 7 Jawaban responden mengenai memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi dengan atasan saya .....	57
Tabel 4. 8 Jawaban responden memiliki kebutuhan afiliasi dengan sesama karyawan pada PT Mega Central Finance .....	58
Tabel 4. 9 Jawaban responden karyawan mampu bersaing dengan sesama karyawan dalam mencapai target yang diberikan.....	59
Tabel 4. 10 Jawaban responden mengenai karyawan mampu mencapai setiap target yang diberikan dalam periode tertentu .....	60
Tabel 4. 11 Jawaban responden mengenai karyawan memiliki keinginan untuk dapat naik level di dalam suatu pekerjaan .....	61
Tabel 4. 12 Jawaban Responden mengenai memiliki keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi .....	62

Tabel 4. 13 Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	63
Tabel 4. 14 Jawaban Responden mengenai Pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di PT Mega Central Finance.....	64
Tabel 4. 15 Jawaban responden mengenai setiap beban pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik .....	65
Tabel 4. 16 Jawaban responden mengenai jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan ketentuan PT Mega Central Finance .....	66
Tabel 4. 17 Jawaban responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan target yang diberikan.....	67
Tabel 4. 18 Jawaban responden mengenai Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan baik .....	68
Tabel 4. 19 Jawaban responden mengenai karyawan Melaksanakan tugas dengan maksimal .....	69
Tabel 4. 20 Jawaban responden mengenai karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan .....	70
Tabel 4. 21 Jawaban responden mengenai karyawan bertanggung jawab terhadap beban pekerjaan yang diberikan.....	71
Tabel 4. 22 Rekapitulasi dan Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	72
Tabel 4. 23 Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman .....	73
Tabel 4. 24 Interpretasi Pedoman Korelasi Rank Spearman.....	73

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan .....	9
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian .....	43
Gambar 3.1 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi .....	52
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Mega Central Finance.....	48

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Dunia bisnis menunjukkan kemampuan yang sangat pesat, diikuti dengan munculnya berbagai perusahaan-perusahaan baru yang bergerak pada berbagai bidang. Kondisi seperti ini akan menimbulkan suatu persaingan yang sangat ketat antar perusahaan yang ada. Persaingan juga semakin ketat dengan adanya perkembangan informasi serta semakin meningkatnya teknologi sehingga mengakibatkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh. Menghadapi persaingan yang begitu pesat perusahaan dituntut untuk dapat memberikan dan menciptakan strategi efektif dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk dapat bertahan dan mampu menghadapi persaingan.

Manusia di dalam organisasi memiliki peranan yang penting. Seperti pengertian yang dikemukakan oleh ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia begitu penting dan menentukan kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan secara sistematis, terencana dan terpolo agar tujuan yang diinginkan baik di masa sekarang atau di masa depan dapat dicapai secara optimal (Hamid, 2014). Sumber daya manusia merupakan masalah perusahaan yang paling kompleks, karena dapat menyebabkan sumber daya lain berfungsi, menciptakan efisiensi, efektivitas, dan peningkatan produktivitas perusahaan (Hamid, 2014). Oleh karena itu perusahaan perlu mempertimbangkan dalam memilih SDM yang unggul yang dapat diandalkan.

Kehadiran SDM di dalam perusahaan akan memberikan kontribusi terhadap pencapaian atau target perusahaan yang diinginkan, oleh karena itu tidak mudah mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang bagus. Kinerja karyawan akan berdampak positif terhadap kemajuan perusahaan. Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Namun untuk mewujudkan sebuah kinerja yang baik bukanlah hal yang mudah, karena terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, salah satunya adalah motivasi kerja.

Motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja seorang karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan giat untuk melaksanakan pekerjaannya, tetapi jika motivasi kerja rendah maka membuat karyawan tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah. Memotivasi kerja seorang karyawan sangat penting dan harus lebih diperhatikan perusahaan. Memotivasi karyawan dapat diketahui dengan cara melihat motif dan motivasi seorang karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut serta tujuan apa yang ingin dicapai oleh seorang karyawan. Dengan cara demikian, manajer dapat memberikan arahan dan dukungan dalam mencapai tujuan karyawan tersebut. Dengan demikian, karyawan akan memiliki semangat dalam bekerja serta dapat mencapai tujuan perusahaan yang sudah direncanakan.

Bagian utama dari PT. Mega Central Finance yang bertugas melakukan analisis, administrasi dan untuk menjual produk dan mencari nasabah sebanyak-banyaknya untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Tugas-tugas karyawan dalam pencapaian target perusahaan, seringkali menimbulkan penurunan. Hal tersebut dapat dilihat dari data penjualan pada tahun 2019 sebagai berikut :

**Tabel 1. 1 Rekapitulasi Pencapaian Target Penjualan PT. Mega Central Finance Sukabumi Periode Tahun 2019**

Bulan	Target Penjualan			Aktual			Pencapaian		
	NMC	UMC	MS	NMC	UMC	MS	NMC	UMC	MS
Januari	100	50	80	110	30	89	110%	60%	111%
Februari	120	50	90	89	30	100	74%	60%	111%
Maret	130	50	100	100	35	107	77%	70%	107%
April	140	50	110	130	39	114	93%	78%	104%
Mei	150	50	120	147	40	100	98%	80%	83%
Juni	160	50	130	120	45	132	75%	90%	102%
Juli	170	50	140	155	47	100	91%	94%	71%
Agustus	180	50	150	157	50	124	87%	100%	83%
September	190	50	160	160	59	130	84%	118%	81%
Oktober	200	50	170	150	66	133	75%	132%	78%
November	210	50	180	170	50	129	81%	100%	72%
Desember	220	50	190	167	50	130	76%	100%	68%
Total penjualan				1655	541	1388	10,21	10,82	10,72
Rata-rata				137,9	45,08	115,7	85%	90%	89%

Sumber: PT Mega Central Finance 2019 , diambil 2020

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pencapaian target NMC (*New Motor Cycle*) sebanyak 85%, motor bekas UMC (*Use Motor Cycle*) sebanyak 90%, dan MS (Mega Solusi) atau pinjaman dana sebanyak 89%. Tingkat pertumbuhan produksi dalam pemenuhan target perusahaan secara keseluruhan belum mencapai target perusahaan. Kegagalan dalam pencapaian target penjualan tentunya mengindikasikan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam

menjalankan aktifitas perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada antara lain motivasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong seseorang melakukan, bersikap dan bertingkah laku untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut merupakan Pra survey yang dilakukan kepada 15 orang karyawan pada PT Mega Central Finance adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. 2 Survey Pendahuluan Mengenai Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Mega Central Finance, Sukabumi Tahun 2020**

No	Pernyataan	Jawaban YA	Jawaban Tidak	Jumlah (Orang)
1.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi.	7	8	15
2.	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan keluarga saya terpenuhi	8	7	15
3.	tingkat dukungan atasan yang sangat tinggi kepada karyawan	3	12	15
4.	Atasan saya memberi dukungan untuk pengembangan diri karyawannya.	3	12	15
5.	tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya.	4	11	15
6.	Selalu mendapat penghargaan dari atasan kepada prestasi yang didapatkan karyawannya.	4	11	15
7.	mendapatkan perhatian atasan terhadap pekerjaan karyawannya	4	11	15
8.	Setiap karyawan mendaatkan perhatian atasan secara personal	5	10	15
9.	Setiap karyawan mendapat persamaan di mata atasan	2	13	15
10.	Penerimaan yang menyenangkan dari karyawan kepada atasannya.	4	11	15
11.	tingkat penerimaan yang menyenangkan dari rekan kerja	10	5	15
12.	Tingkat Kenyamanan suasana kerja	9	6	15
13.	tingkat kepastian program pensiun atau hari tua	7	8	15
	Jumlah	70	125	

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil pra survey yang sudah dilakukan kepada 15 orang karyawan pada PT Mega Central Finance mengenai motivasi kerja yang digambarkan ke dalam 15 dimensi pernyataan dengan Jawaban YA dan Jawaban Tidak. Jumlah keseluruhan jawaban YA sebanyak 70 dan jumlah jawaban Tidak sebanyak 125. Hal tersebut dapat dijadikan praduga sementara jika motivasi pada karyawan belum terbentuk atau belum terealisasikan secara optimal oleh pihak PT Mega Central Finance atau dari karyawan itu sendiri. Berikut merupakan bentuk motivasi yang diberikan oleh PT Mega Central Finance kepada karyawan disajikan pada tabel di bawah ini”

**Tabel 1. 3 Kategori Insentif Yang diberikan kepada Karyawan PT Mega Central Finance**

No	Keterangan	Kategori	Jumlah Nilai
1	Mencapai target penjualan 100%, kehadiran 100%, tepat waktu dalam kurun waktu 1 bulan	Sangat Tinggi	>300.000
2	Mencapai target 75%, kehadiran 100%, tepat waktu dalam kurun waktu 1 bulan	Tinggi	300.000
3	Mencapai target 75%, kehadiran 100%, tepat waktu dalam kurun waktu 1 bulan	Sedang	200.000
4	Mencapai target 50%, kehadiran 100%, tepat waktu dalam kurun waktu 1 bulan	Rendah	100.000

Sumber: PT Mega Central Finance, 2020

**Tabel 1. 4 Data Pemberian Insentif PT Mega Central Finance 2019**

No	Bulan	Jumlah Nilai				Jumlah
		>300.000 /orang	300.000 /Orang	200.000/ Orang	100.000/ Orang	
1	Januari	1	2		5	8
2	Februari		1	1	2	4
3	Maret	1	1	1	1	4
4	April	1	2	2	4	9
5	Mei		1	2	6	8
6	Juni				3	3
7	Juli		2	1		3
8	Agustus	1	1	1		3
9	September	2	1	1		4
10	Oktober		1	1		2
11	November		2			2
12	Desember	3	2	3	5	13
	Jumlah	9	15	13	26	

Sumber: PT Mega Central Finance, 2020

Berdasarkan tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa pada tahun 2019 karyawan yang mendapatkan insentif dari perusahaan dengan jumlah insentif yang diterima > 300.000 sebanyak 9 orang, karyawan yang menerima inentif dengan jumlah 300.000 mencapai 15 orang, karyawan yang mendapat insentif dengan jumlah 200.000 mencapai 13 orang dan karyawan yang mendapat insentif 100.000 mencapai 26

orang. Dari informasi tersebut dapat diimpulkan bahwa jumlah karyawan yang menerima insentif 100.000 lebih banyak dengan kategori rendah dibandingkan dengan karyawan yang mendapat insentif sangat tinggi, tinggi dan sedang. Hal ini tentu akan berdampak kepada motivasi kerja karyawan pada PT Mega Central Finance. Berikut merupakan motivasi negatif yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Motivasi Negatif PT Mega Central Finance

No	Keterangan	Feedback
1.	Karyawan yang memiliki absensi tanpa keterangan sebanyak 3 kali dalam kurun waktu satu bulan	Tidak mendapatkan insentif kehadiran
2.	Karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dengan waktu yang sudah ditentukan	Diberlakukan - SP 1 - SP 2 - SP 3 ( 3 tidak hadir berturut-turut selama 3 hari)
2	Karyawan yang datang terlambat selama tiga hari berturut-turut	Ada pengurangan gaji dengan perhitungan yang telah ditentukan di dalam PKB
3	Karyawan yang tidak mencapai target	Peringatan secara lisan serta tidak mendapat bonus
4	Karyawan yang memiliki nilai kinerja di bawah rata-rata	Peringatan secara lisan dan tidak mendapatkan reward

Sumber: Data Sekunder, diolah 2020

Menurut Sadirman (2016) motivasi yang ada pada diri setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Tekun menghadapi tugas (dapat bekerja terus-menerus dalam waktu yang lama, tidak pernah berhenti sebelum selesai)
- 2) Ulet menghadapi kesulitan (tidak lekas putus asa)
- 3) Menunjukkan minat terhadap bermacam-macam masalah
- 4) Lebih senang bekerja sendiri
- 5) Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, sehingga kurang kreatif)
- 6) Dapat mempertahankan pendapatnya (kalau sudah yakin akan sesuatu)
- 7) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini
- 8) Senang mencari dan memecahkan masalah soal-soal

Dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki ciri-ciri motivasi di atas, maka seseorang memiliki motivasi kerja yang cukup kuat dan ciri motivasi tersebut sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar. Motivasi akan menjadi positif apabila seseorang merasa senang dan tertarik pada pekerjaan, namun motivasi menjadi negatif apabila seseorang merasa bosan dan tertekan atau keinginannya dalam bekerja belum terpenuhi dengan baik atau ada faktor lain di luar yang telah disebutkan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik sesuai yang diharapkan. Berdasarkan data

yang ada, mengindikasikan motivasi karyawan PT. Mega Central Finance Bogor mengalami penurunan yang ditunjukkan oleh tingkat absensi karyawan.

**Tabel 1. 6 Data Absensi Karyawan PT. Mega Central Finance Sukabumi**  
**Periode Tahun 2019**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Karyawan	Absensi karyawan	Total Kehadiran	Presentasi Ketidakhadiran Karyawan (%)
1	Januari	60	25	1.500	46	1.454	3,07%
2	Februari	60	24	1.440	40	1.400	2,78%
3	Maret	60	26	1.560	33	1.527	2,12%
4	April	60	23	1.380	30	1.350	2,17%
5	Mei	60	20	1.200	29	1.171	2,42%
6	Juni	60	18	1.080	42	1.038	3,89%
7	Juli	60	18	1.080	59	1.021	5,46%
8	Agustus	60	26	1.560	33	1.527	2,12%
9	September	60	24	1.440	49	1.391	3,40%
10	Oktober	60	26	1.560	37	1.523	2,37%
11	November	60	26	1.560	43	1.517	2,76%
12	Desember	60	23	1.380	58	1.322	4,20%
Jumlah dalam 1 tahun			279	16.740	499	16.241	37%
Rata - Rata			23,25	1.395	41,5833	1.353,42	3,1%

Sumber: PT Mega Central Finance, 2019

Berdasarkan di atas dapat dilihat bahwa rata-rata persentase ketidakhadiran karyawan mencapai 3,1%. Ketidakhadiran karyawan tersebut dapat dikatakan tinggi berdasarkan batas toleransi yang diterapkan oleh perusahaan untuk ketidakhadiran sebesar 2,5%. Hal tersebut, sejalan dengan Sanjaya (2015) bahwa rata-rata tingkat absensi sejumlah 2% hingga 3% dalam satu bulan masih dapat dikategorikan baik, namun jika lebih dari 3%, maka dikategorikan organisasi tersebut memiliki tingkat absensi yang kurang baik. Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat adanya indikasi yang rendah terhadap motivasi karyawan, karena rata-rata persentase ketidakhadiran karyawan melebihi 2,5%. Berikut merupakan hasil penilaian prestasi karyawan pada PT Mega Central Finance disajikan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1. 7 Standar Nilai Prestasi Karyawan PT Mega Central Finance**

Interval	Kategori
90-100	Luar Biasa
80-89	Baik
60-79	Cukup Baik
<50	Buruk

Sumber: Data Sekunder(PT MCF), 2020

**Tabel 1. 8 Hasil Rata-Rata Penilaian Prestasi Karyawan Per Divisi Periode 2019**

Aspek Penilaian	Jumlah Karyawan (Orang)	Hasil Rata-Rata Penilaian Administrasi	Rata-Rata Penilaian Pada Divisi Pemasaran	Rata-Rata Penilaian Pada Divisi Debt Colelector
Disiplin	60	75	80	75
Tanggung Jawab		80	80	77
Teamwork		79	87	74
Planning Skills		75	89	77
Leadership		80	88	80
Inisiatif		80	77	70
Problem Solving		82	80	70
Kepatuhan		85	89	77
Kejujuran		85	88	75
Inisiatif		80	87	76
Self Motivastion		75	89	77
Inovatif		77	88	78
\Rata-rata/tahun		86,83	85,16	75,5
Kategori		Baik	Baik	Cukup Baik

Sumber: Data Sekunder (PT MCF). 2020

Berdasarkan informasi di atas menunjukkan bahwa rata-rata penilaian kinerja dilihat dari divisi administrasi, divisi pemasaran dan divisi *Debt Collector* pada tahun 2019 dengan jumlah karyawan sebanyak 60 orang, 15 orang satf pemasaran dan amdministrasi dan sisanya 30 orang adalah karyawan bagian *Debt Collector*, diperoleh ilia pada bagian administrasi dengan rata-rata nilai sebesar 86,83 dengan kategori baik berada pada interval 80-89. Sedangkan pada bagian pemasaran diperoleh nilia rata-rata kinerja sebesar 85,16 dengan kategori baik dan pada bagian *Debt Collector* diperoleh nilai sebesar 75,5 dengan kategori cukup baik. Dari ketiga departemen diperoleh bahwa karyawan yang berjumlah 30 orang pada bagian *Debt Collector* memiliki nilai yang paling rendah dibandingkan dengan bagian yang lain, oleh karena itu penelitian ini akan mengkhususkan pada bagian *Debt Collector*.

**Tabel 1. 9 Hasil Penilaian Prestasi Karyawan Berdasarkan Divisi Kerja Tahun 2019**

Interval	Kategori	Bagian Administrasi (orang)	Bagian Pemasaran (Orang)	Bagian Debt Collector (orang)	Jumlah (orang)	Presentasi (%)
90-100	Luar Biasa	3	4	2	9	15
80-89	Baik	10	9	3	22	36,6
60-79	Cukup Baik	2	2	20	24	40
< 50	Buruk	0	-	5	5	8,3
<u>Jumlah Karyawan</u>		15	15	30		

Sumber: Data Sekunder( PT MCF), 2020

Tabel dan gambar di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang mendapatkan nilai dengan kategori luar biasa sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 15% , karyawan yang mendapatkan nilai dengan kategori baik sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 36,6% dan karyawan yang mendapatkan nilai dengan kategori cukup baik sebanyak 24 orang dengan persentase sebesar 40% dan karyawan yang mendapatkan nilai dengan kategori buruk sebanyak 5 orang dengan persentasi 8,3. hasil penilaian didominasi oleh karyawan yang mendapatkan nilai antara 60-79 dengan kategori *average* dengan persentase 60%. Hal tersebut disadari oleh pihak manajemen bahwa hasil penilaian belum optimal karena masih ada 24 karyawan yang mendapatkan nilai dengan kategori *cukup baik* dengan hasil nilai antara 60-79. PT Mega Central Finance mengharapkan semua karyawan dapat menghasilkan kinerja terbaik hal tersebut berpeluang terhadap jenjang karir yang akan diberikan oleh PT Mega Central Finance. Menghadapi permasalahan tersebut maka PT Mega Central Finance perlu melakukan evaluasi guna meminimalisir terjadinya kerugian yang disebabkan sumber daya manusia yang tidak berkompeten dan tidak dapat bekerja secara optimal untuk dapat membuat berbagai solusi dan keputusan yang efektif.

PT Mega Central Finance dalam melakukan penilaian prestasi karyawan yang menunjukkan kinerja setiap karyawan ditemukan ada banyak strategi yang dilakukan oleh PT Mega Central Finance untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, dilakukan oleh lembaga atau perusahaan pada umumnya. Di dalam kegiatan operasionalnya PT Mega Central Finance memiliki kebijakan bentuk-bentuk penghargaan dan sanksi yang telah ditetapkan sesuai dengan standar perusahaan. Penghargaan diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan sanksi diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang rendah. Berikut merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan

1. mengadakan pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan setiap karyawan.
2. Jenjang karir bagi karyawan yang memiliki kinerja yang bagus berdasarkan standar yang sudah diberikan oleh perusahaan.
3. pemberian insentif

Sedangkan PT Mega Central Finance menerapkan sistem *coaching* dan *conselling*, dimana teknik *coaching* bertujuan agar karyawan yang memiliki kinerja turun dapat menjelaskan kepada atasannya mengenai apa yang terjadi di lapangan. Selain itu ada juga *conselling*, dimana karyawan tersebut bisa mencurahkan apa yang menjadi kesulitan selama mereka melaksanakan tugasnya, sehingga pihak PT Mega Central Finance mampu mengarahkan kedepannya harus seperti apa dalam bertindak.

Berdasarkan hal-hal tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. dengan judul **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Central Finance Sukabumi”**.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

## **1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang terjadi pada PT Mega Finance sebagai berikut:

1. Penurunan jumlah penjualan periode 2019.
2. Berdasarkan Pra Survey yang dilakukan bahwa tingkat motivasi karyawan pada PT Mega Central Finance tergolong rendah.
3. Hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa divisi Debt Collector memiliki rata-rata nilai yang lebih rendah dari divisi lain
4. Hasil penilaian kinerja karyawan secara keseluruhan pada PT Mega Central Finance belum optimal yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja pada PT. Mega Central Finance Sukabumi?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Mega Central Finance Sukabumi?
3. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Central Finance Sukabumi?

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

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Untuk menganalisis keterkaitan/hubungan di antara variabel-variabel penelitian yaitu motivasi kerja dan kinerja karyawan, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan yang sedang dihadapi oleh PT Mega Central Finance.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja pada PT. Mega Central Finance Sukabumi.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Mega Central Finance Sukabumi.
3. Untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Mega Central Finance Sukabumi.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Bagi perusahaan dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan serta pemikiran yang bermanfaat bagi PT Mega Central Finance dalam pemberian motivasi kepada karyawan guna lebih meningkatkan kinerja karyawan yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Menambah wawasan ilmu dan pengetahuan untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan akademik di dunia akademik pada umumnya tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja . Serta dapat mengetahui secara langsung pada obyek yang diteliti di dalam hubungan dengan teori yang diperoleh selama di bangku kuliah untuk menambah dan memperluas pengetahuan sehingga pengetahuannya dapat diterapkan dalam keadaan yang konkrit (nyata).

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

Berikut merupakan definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut Mangkunegara (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Edison (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Adapun *text book* yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut:

*Menurut Bohlander & Shell (2010) “ The study of how to empower employees in the company, create jobs, work groups, develop employee who have the ability, identify an approach to be able to develop employee performance and reward them for their efforts and work.*

sedangkan Menurut Dessler (2012), *“Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concern”*.

Menurut Armstrong (2015). menyatakan bahwa *“Human Resource Management is a strategic, integrated and coherent approach to the employment, development and well-being of the people working in a organizations”*

Dari pengertian di atas yang telah dikemukakan oleh para ahli mengenai sumber daya manusia, maka penulis menyimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari manusia dengan cara perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya

Menurut Kasmir (2016), dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*) adalah proses menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang uraian pekerjaan, persyaratan suatu pekerjaan, dan standar pencapaiannya.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*)

Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*) adalah proses meramalkan dan merencanakan tenaga kerja, baik kualitas maupun kuantitas guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam suatu waktu tertentu.

3. Penarikan Pegawai (*Recruitment*)

Penarikan Pegawai (*Recruitment*) adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.

4. Seleksi (*Selection*)

Seleksi (*Selection*) adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.

5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)

Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*) adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah dan mengembangkan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

6. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)

Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*) adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi (*Compensation*) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

8. Jenjang Karir (*Career Path*)

Jenjang Karir (*Career Path*) adalah tingkat jabatan atau kepangkatan yang ada disuatu perusahaan.

9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)

Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*) adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja.

10. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)

Hubungan Industrial (*Industrial Relation*) adalah hubungan kerja antar pemilik, manajemen, karyawan, dan pemerintah yang diikat dalam suatu perjanjian kerja dalam suatu waktu, dan wilayah tertentu.

#### 11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*) adalah putusnya perikatan atau perjanjian antara perusahaan dengan karyawan/pekerja secara resmi sejak dikeluarkan surat pemberhentian kerja yang berakibat putusnya hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sunyoto (2015) diantaranya:

##### 1. Fungsi Manajerial

###### a. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

###### b. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

###### c. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

###### d. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

##### 2. Fungsi Operasional

###### a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan penarikan, pemeliharaan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

###### b. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

d. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerjasama dan kemambuan bekerja karyawan tersebut

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

### 2.1.3 Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut Notoadmodjo, Soekidjo (2015), “Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan”. Berikut 4 tujuan manajemen sumber daya manusia yang lebih operasional, yaitu:

1. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

2. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

Untuk menganah bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*) perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu suatu unit atau bagian manajemen

sumber daya disuatu organisasi diadakan untuk melayani bagian- bagian lain organisasi tersebut.

### 3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)

Untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

### 4. Tujuan Personel (*Personel Objective*)

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan (*maintain*) terhadap karyawan itu.

#### **2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2014) peranan manajemen sumber dsa manusia adalah sebagai berikut:

- 1) menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan *berdasarkan job description, job spesification, job requirment, 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 penilaian kinerja karyawan.
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Menurut Rivai (2011), peranan menjalankan aspek sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik sehingga kebijakan dan praktek dapat berjalan sesuai yang diinginkan perusahaan, yang meliputi kegiatan antara lain:

- 1) Melakukan analisis jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing sumber daya manusia).
- 2) Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja.
- 3) Menyeleksi calon pekerja.
- 4) Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru.
- 5) Menetapkan upah, gaji, dan cara memberikan kompensasi.
- 6) Memberikan insentif dan kesejahteraan.
- 7) Mengevaluasi kinerja.
- 8) Mengkomunikasikan, memberikan penyuluhan, menegakkan disiplin kerja.
- 9) Memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan.
- 10) Membangun komitmen kerja.
- 11) Memberikan keselamatan kerja.
- 12) Memberikan jaminan kesehatan.
- 13) Menyelesaikan perselisihan perburuhan.
- 14) Menyelesaikan keluhan dan relationship karyawan.

Menurut pendapat dari beberapa ahli di atas, menurut pengertian dari beberapa ahli di atas menunjukkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu organisasi dalam meraih keberhasilan visi dan misi yang direncanakan.

## **2.2 Motivasi Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Mangkunegara (2016), Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif. Menurut Rivai (dalam M. Kadarisman 2013), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu Menurut Hartatik (2014), Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

Adapaun pengertian yang dikemukakan oleh ahli dalam *text book* Menurut Ernest J. McComick (dalam buku Mangkunegara 2016), "*Work motivation is defined as condition which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviour relevant in work setting.*"

Menurut Stephen Robbins (2013), "*Refers to the process by which a person's efforts are energized, directed, and sustained toward attaining a goal.*"

Menurut Schunk (2010), “*Motivation is the process whereby goal-directed activity is instigated and sustained.*”

Dari pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli di atas menunjukkan bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bekerja, motivasi karyawan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bekerja, pada saat karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan dapat bekerja lebih baik dan maksimal oleh karena itu motivasi kerja sangat mampu di dalam perusahaan.

### 2.2.2 Teori Motivasi

Berikut ini beberapa teori mengenai motivasi dari para ahli, yaitu:

#### 1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Abraham Maslow (Edison, 2016), menguraikan unsur-unsur teori keseluruhan motivasi. Maslow menangani masalah ini dengan mengedepankan teori berdasarkan hierarki kebutuhan.

Menurut Abraham Maslow ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam satu hierarki, yaitu:

- a. *Physiological needs* (Kebutuhan fisiologis), yaitu kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan rasa aman.
- b. *Safety needs* atau *security needs*, yaitu kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Kebutuhan ini terelefsikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan pekerjaan jenis yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.
- c. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs*, yaitu kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan fisik dan rasa amannya.
- d. *Esteem needs* (kebutuhan harga diri), yaitu pada tingkatan ini individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
- e. *Self-actualization needs*, yaitu kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

#### 2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*)

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

- a. *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat.
- b. *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.
- c. *Growth* (pertumbuhan), merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif.

Berbeda dengan teori Maslow, Clayton Aldefer berasumsi bahwa, dalam teori ERG terdapat hierarki yang tidak kaku, teori ERG lebih flaksibel 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.

### 3. Teori McClland (Edison, 2016)

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

- a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)
- b. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)
- c. Kebutuhan berkuasa (*need for power*)

McClland mengemukakan jika kebutuhan seorang 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.

### 4. Teori Dua Faktor Herzberg

(Fahmi,2013) teori dua faktor Herzberg yaitu dikembangkannyadikenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi yaitu *Motivation factors* (intrinsik) dan *HygiEne factor* (ekstrinsik). 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, tanggungjawab, 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 *Hygiene factors* 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 Hygiene. Teori dua faktor ini menyatakan apabila kepuasan kerja dan kinerja karyawan terpenuhi dengan baik maka respon yang paling cepat bisa dirasakan pada perbaikan mutu kerja mereka nantinya. Menurut Herzberg yang termasuk dalam Hygiene faktor dan motivator faktor adalah sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1 Teori Dua Faktor Herzberg

Faktor Hygiene	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>Supervision</i> )	Bertanggung jawab ( <i>Responsibility</i> )
4. Kebijakan dan Administrasi perusahaan ( <i>Company and Administrative Policies</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 Bentuk-Bentuk Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2016) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu :

#### 1. Motivasi Instrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok)

Motivasi instrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

#### 2. Motivasi Ekstrinsik (dari luar)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

Sedangkan menurut Siswanto (2014) bentuk-bentuk motivasi terbagi kedalam empat bentuk motivasi yang dianut perusahaan, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang.

Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi dan nama baik dan memang sudah selayaknya demikian.

## 2. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang seharusnya mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.

## 3. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.

## 4. Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

Dari uraian menurut para ahli di atas dikatakan bentuk-bentuk motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Dimana motivasi intrinsik merupakan faktor-faktor yang memuaskan dan timbul dari diri karyawan itu sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang mana faktor-faktornya bersumber dari luar seperti pekerjaan itu sendiri, tempat kerja, keamanan dalam menjalankan pekerjaan, gaji atau penghasilan yang layak, pengakuan atau penghargaan terhadap karyawan, pengakuan atas kerja dan lain-lain.

### **2.2.4 Tujuan Pemberian Motivasi**

Tujuan pemberian motivasi kerja menurut (Sunyoto, 2012) yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Sedangkan menurut (Kadarisman, 2012) bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja sebagai berikut:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja.

3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Mempertinggi moral kerja karyawan.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli data, dikatakan motivasi bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan peningkatan prestasi kerja dari para karyawannya. Dengan adanya motivasi maka akan meningkatkan dan memelihara moral, semangat, dan gairah kerja, karena dirasakan seluruh pekerjaan yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan meningkatkan prestasi kerja serta produktivitas kerja dari para karyawan.

### **2.2.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Samsuni (2017), bahwa motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal 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 fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosiologi, kebutuhan ego, dan kebutuhan beraktualisasi diri. Hal tersebut sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow dalam Edison (2016).

Pendapat Samsuni tersebut didukung oleh pendapat Sutrisno (2016), bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, antara lain:

#### 1. Faktor Intern

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

##### a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

##### b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

##### c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, dan mencari rezeki. Sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal berikut:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja, kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga pantas untuk dijadikan penguasa dalam organisasi/kerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang, faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat

motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja tidak usah sering kali pindah.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Menurut Danang Sunyoto (2013), bahwa faktor-faktor motivasi ada tujuh,

yaitu:

a. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

b. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan.

c. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja, semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis dibagian kepegawaian hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

d. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

e. Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun disisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

f. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. karena pengakuan tersebut merupakan suatu kompensasi yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

g. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Tiga aspek utama yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2016), yaitu:

- a. Perbedaan karakteristik individu meliputi kebutuhan, minat, sikap, dan nilai.
- b. Perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan, yang menuntut penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya.
- c. Perbedaan karakteristik organisasi (lingkungan kerja) yang meliputi peraturan kerja, iklim kerja, dan budaya kerja yang disepakati.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat dikatakan motivasi akan memacu diri karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, dan maksimal. Perusahaan atau organisasi harus mengetahui kebutuhan dan harapan para karyawannya agar dapat memotivasi 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.

### **2.2.6 Jenis dan Ciri Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2016) ada dua jenis motivasi, motivasi positif dan motivasi negatif. Berikut penjelasan motivasi positif dan motivasi negatif, yaitu:

- Motivasi Positif, adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberi hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Dengan adanya motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada karyawan adalah:

- a. Insentif non-material, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau mendali.

- b. Insentif sosial, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.

- c. Insentif Material, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Insentif material ini bernilai ekonomis, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

- Motivasi Negatif, adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman, dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik

- b. Ciri-ciri motivasi

Ciri-ciri individu yang termotivasi dapat dilihat dari beberapa hal, seperti tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, selalu merasa ingin prestasinya meningkat. Sardiman (2014) mengemukakan bahwa motivasi yang ada pada setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas
2. Ulet menghadapi kesulitan
3. Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah

4. Lebih senang bekerja sendiri
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin
6. Dapat mempertahankan pendapatnya
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini
8. Senang mencari dan memecahkan masalah dan soal-soal

Dengan adanya motivasi positif maupun negatif, diharapkan para pimpinan sebuah perusahaan atau organisasi dapat memberikan dorongan positif untuk karyawan, dan diharapkan karyawan dapat terpuaskan dalam bekerja, dan bertambahnya semangat atau motivasi untuk melakukan hal yang lebih baik, serta dengan adanya motivasi negatif yang merupakan hukuman bagi siapapun yang melanggar peraturan atau standar yang sudah ditentukan dan ditetapkan, karyawan diharapkan dapat belajar dari kesalahan guna meningkatkan motivasi agar berusaha lebih giat dan berusaha tidak mengulangi kesalahan yang sama. Berdasarkan hal-hal tersebut maka ciri-ciri individu yang termotivasi seperti yang didefinisikan diatas akan terealisasikan dengan harapan perusahaan.

### **2.2.7 Indikator Motivasi**

Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan.

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007), bahwa motivasi kerja karyawan 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 karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, termasuk: uang makan, uang transport, fasilitas, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman, termasuk: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan 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 untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu: ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan

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

Menurut Zameer, Ali dan Amir (2014), motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Mereka mengklasifikasikan 5 (lima) indikator motivasi kerja namun mengacu pada 2 (dua) dimensi, yaitu:

1. *Monetary Motivational*

a. Gaji, yaitu pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini akan membuat kebiasaan baik karyawan menjadi meningkat.

b. Bonus, yaitu sesuatu yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. *Non-monetary motivational*

a. Jaminan kesejahteraan, berupa hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya.

b. Perasaan aman, yaitu hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan tersebut.

c. Promosi, yaitu pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

Menurut Hasibuan (2016), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan 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 ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas mengenai motivasi maka dapat dikatakan motivasi kerja adalah tenaga pendorong positif, baik yang berasal dari dalam (intrinsik), maupun dari luar (ekstrinsik) yang menimbulkan adanya keinginan untuk

melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas serta memberikan hasil yang maksimal atau sesuai harapan. Maka dari itu indikator- indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan, dan Kebutuhan aktualisasi diri.

## 2.3 Kinerja Karyawan

### 2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi menggambarkan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan, dan seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mengetahui tentang kinerja karyawan, dapat dilihat dari pengertian beberapa ahli, sebagai berikut:

Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Darmadi (2018), *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2016), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Wibowo (2016), Kinerja berasal dari pengertian *Performance*, dimana pengertian *performance* itu sendiri adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Davoudi dan Allahyari (2013), *“Job performance of employees is an important issue for any organization and refers to whether an employee does his job well or not. Job performance consist of behaviors that employees do in their jobs that are relevat to the goal of the organization.”*

*Colquitt (2013) mengungkapkan bahwa “The value of the set of employee behaviors that contribute, either positively, to organizational goal accomplishment”. Robert dan Leonard (2013) mengungkapkan bahwa “Performance is an important effort that can direct and clarify what should be done.”*

Pengertian mengenai kinerja di atas dapat disimpulkan dari beberapa ahli yang telah mengemukakan definisi kinerja karyawan dan penulis menyimpulkan dari pengertian di atas bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang sudah dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan dengan mengikuti SOP yang berlaku di dalam perusahaan.

### **2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam Widodo (2015) adalah faktor kemampuan dan motivasi.

#### 1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge and skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### 2. 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).

Menurut Widodo (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

3. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, kondisi fisik pegawai.

4. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

5. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Donelly, Gibson, dan Ivancevich dalam Sinambela (2016), mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor, yaitu:

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan, kemampuan
3. Kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas
4. Imbalan eksternal dan internal
5. Persepsi tentang tingkat imbalan

## 6. Kepuasan kerja.

Menurut Mangkunegara (2016) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
2. Faktor psikologis, terdiri dari persepsi attitude(sikap), personality, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor organisasi, terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, struktur job design.

Menurut Simanjuntak (2011) kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu:

### 1. Kompensasi Individu

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

### 2. Faktor Dukungan Organisasi

Kondisi dan syarat kerja setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk dukungan dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

### 3. Faktor Psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap, dan motivasi.

### **2.3.3 Penilaian Kinerja**

Menurut Fahmi (2014), Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya Menurut Simamora (2014), Penilaian kinerja (performance appraisal) proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pelaksanaan. Mangkunegara (2013), Penilaian prestasi pegawai adalah suatu penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Menurut Malayu Hasibuan (dalam Yani 2012), Penilaian kinerja adalah menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan.

Menurut Dessler (2011), Hampir seluruh perusahaan melakukan tindakan informal ataupun formal dalam menilai kinerja karyawan mereka. Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau dimasa lalu relatif terhadap standar kinerjanya.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu penilaian yang dilakukan pimpinan dalam suatu perusahaan

atau organisasi melalui serangkaian kriteria dan standar penilaian yang sudah ditetapkan untuk kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.3.4 Metode Penilaian Kinerja**

Fahmi (2013) untuk melakukan penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat analisa yang representative. Adapun metode penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe (2013) Widodo ada tujuh penilaian kinerja, yaitu:

1. *Rating Scales* adalah menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala untuk mengatur faktor-faktor kinerja.
2. *Essay* adalah mendeskripsikan mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan, kinerja pada masa lalu, potensi dan memberikan saran-saran untuk pengembangan pekerjaan tersebut.
3. *Work Standard* adalah membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan sebelum atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan.
4. *Ranking* adalah penilaian menempatkan seluruh pekerja dalam suatu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan kinerja secara keseluruhan.
5. *Force Distribution* adalah penilaian harus “memasukan” individu dari kelompok kerja kedalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal.
6. *Behaviourally Anchored Rating Scales (BARS)* adalah penilaian pegawai berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya.

#### **2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Yani (2012) manfaat penilaian kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Posisi tawar Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau dengan karyawan.
2. Perbaikan kerja  
Umpan balik pelaksanaan kinerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
3. Penyesuaian kompensasi
4. Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba/rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah atau kompensasi lainnya.
5. Keputusan penempatan

6. Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, dan pemindahan, dan penurunan pangkat didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Sering promosi adalah penghargaan untuk kinerja yang lalu.
7. Pelatihan dan pengembangan Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.
8. Perencanaan dan pengembangan karir  
Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan. Penyusunan perencanaan dan pengembangan karir yang tepat dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan karyawan.
9. Evaluasi proses *staffing*  
Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen SDM.
10. Defisiensi proses penempatan karyawan  
Kinerja yang baik atau buruk mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.
11. Ketidakakuratan informasi  
Kinerja yang lemah menandakan adanya kesalahan didalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi SDM.
12. Kesalahan dalam merancang pekerjaan  
Kinerja yang lemah mungkin merupakan gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat.
13. Kesempatan kerja yang adil  
Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
14. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal  
Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan kerja. Jika faktor ini tidak dapat diatasi karyawan bersangkutan, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuan.
15. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja  
Departemen SDM biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi karyawan di semua departemen. Elemen-elemen pokok sistem penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungan dengan pelaksanaan kerja dan ukuran-ukuran kriteria.
16. Umpan balik ke SDM  
Kinerja baik atau buruk diseluruh perusahaan mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.

Menurut Umam (2010), mengemukakan bahwa kontribusi hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

2. Perbaiki kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Berdasarkan telaah teoritis terkait dengan kinerja diatas maka dapat dikatakan bahwa suatu kinerja individu dapat dinilai dari hasil pekerjaan yang sudah dilakukan berdasarkan standar yang telah ditetapkan dan mengacu pada tanggung jawab yang didapatkan oleh individu itu sendiri, dan dapat dinilai dengan metode tertentu.

### **2.3.6 Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja untuk memperbaiki dan mengingatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerja secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan kinerja menurut Rivai (2011) meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasa, misalnya untuk pemberian gaji berkala, gaji pokok dan insentif gaji.
6. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, kenaikan jabatan, pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil insentif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban pegawai.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerja, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

13. Memperkuat hubungan antar pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

### **2.3.7 Indikator Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2016), terdapat 4 (empat) indikator kinerja, meliputi:

#### 1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

#### 3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Darmawan (2017) indikator kinerja yang harus dikelola dengan baik terkait pengelolaan pegawai meliputi:

1. Umpan balik 360 derajat
2. Absensi
3. Lamaran dan lowongan
4. Ketersediaan pelatihan
5. Kaji banding internal
6. Efisiensi biaya penyelenggaraan pelatihan
7. Motivasi dan komitmen
8. Ide atau saran yang membangun
9. Produktivitas pegawai

Menurut Kumorotomo dalam Posolog (2010), yaitu sebagai berikut:

#### 1. Efisiensi

Efisiensi yaitu menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan dari rasionalitas ekonomi.

## 2. Efektivitas

Efektivitas yaitu apakah tujuan yang didirikannya organisasi tersebut tercapat. Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan.

## 3. Keadilan

Keadilan yaitu mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau kepastian.

## 4. Daya tanggap

Daya tanggap yaitu berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan masyarakat yang mendesak.

Dengan demikian menurut para ahli diatas dapat dikatakan bahwa indikator kinerja yang terkait dengan permasalahan didalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.2 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis dan Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Publikasi
1	Indra Jaya dan Surya Ningsih (2016) Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Kao Indonesia	- Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	Hasil analisis korelasi pearson product moment diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,540 artinya motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang. Koefisien determinasi sebesar 29,16% artinya variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja sebesar 29,16% dan sisanya 70,84% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis korelasi dengan uji t menunjukkan thitung > ttabel (4,889 > 2,002) maka H0 ditolak artinya terdapat hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.	JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan) Volume 2 No. 1 Tahun 2016 Edisi 2, Hal. 20-29
2	Nurul Fatonah (2017) Hubungan	- Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	Pada analisis ini penulis menggunakan uji koefisien korelasi untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel dan menggunakan	Jurnal Universitas Telkom Bandung, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

No	Nama Penulis dan Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Publikasi
	Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Divisi Human Capital Development (HCD)		koefisien determinasi untuk mengetahui kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen serta melakukan uji koefisien korelasi .Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada dengan kategori cukup kuat PT Bank BNI Syariah Divisi Human Capital (Development HCD), Pada analisis	
3	Muhamad Noval (2020) Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Tetap Pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Glodok	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi Kerja</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> </ul>	Hasil penelitian yang sudah dilakukan pada penelitian ini, menyebutkan bahwa motivasi kerja dengan kinerja karyawan Tetap Pada PT Bank Central Asia memiliki hubungan nilai r sebesar 0,456 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Bank Central Asia dengan tingkat hubungan berada pada kategori sedang dan kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 20,79% dan sisa 70,21% dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi kerja	Jurnal Universitas Pakuan Fakultas Ekonomi Departemen Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia
4	Nurlita Suarga (2018) Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Mandiri Finance	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi Kerja (X)</li> <li>- Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	Hasil penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada pegawai berada pada kategori sedang, yakni sebesar 67%, adapun kinerja pegawai juga berada pada kategori sedang, yakni sebesar 65%. Kesimpulan akhir menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0.99% atau jika dikonsultasikan pada	Jurnal 2018 ISSN print: 2597-4661 ISSN Online: 2621-9476

No	Nama Penulis dan Judul	Variabel	Hasil Penelitian	Publikasi
5	Ningsih (2016) Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan BCA Life Finance	- Motivasi Kerja (X) - Kinerja Karyawan (Y)	Hasil analisa korelasi pearson product moment diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,540 artinya motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang. Koefisien determinasi sebesar 29,16% dan sisanya 70,84% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan thitung >ttabel (4,889 > 2,002) maka Ho ditolak artinya terdapat hubungan yang nyata.	Jurnal Universitas Pakuan Jurnal 2018 ISSN print: 2597-4661 ISSN Online: 2621-9476
6	Dewi Safitri (2017) Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja karyawan pada Mega Finance	- Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan tingkat hubungan beradapada kategori korelasi 0,417 yang artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu semakin besar variabel motivasi kerja maka semakin besar pula variabel kinerja karyawan dengan hasil koefisien determinasi sebesar 17,38%.	Jurnal Universitas Pakuan, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

PT Mega Central Finance merupakan salah satu perusahaan yang menawarkan jasa pinjaman dana, ujung tombak perusahaan adalah melakukan penjualan kepada orang-orang yang memiliki kepentingan dengan usaha yang dijalankan oleh PT Mega Central Finance. Untuk mendapatkan pelanggan tentu banyak upaya yang dilakukan oleh pihak PT Mega Central Finance salah satunya adalah memberikan motivasi kerja kepada seluruh karyawan agar dapat memberikan kinerja maksimal dalam bekerja sampai mendapatkan pencapaian target perusahaan. PT Mega Central Finance mengalami masalah pada sumber daya manusia terkait motivasi dan kinerja karyawan, tidak tercapainya target serta karyawan belum puas dengan pemenuhan kebutuhan yang diberikan oleh perusahaan sehingga berakibat terhadap kinerja karyawan.

Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama bekerja efektif dan terigrentasi dengan segala upayanya untuk mencapai tujaun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja karywan yaitu dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

- Kebutuhan Akan Berprestasi
- Kebutuhan Akan Afiliansi
- Kebutuhan Akan Kompetensi
- Kebutuhan Akan Kekuasaan

Mangkunegara (2016) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

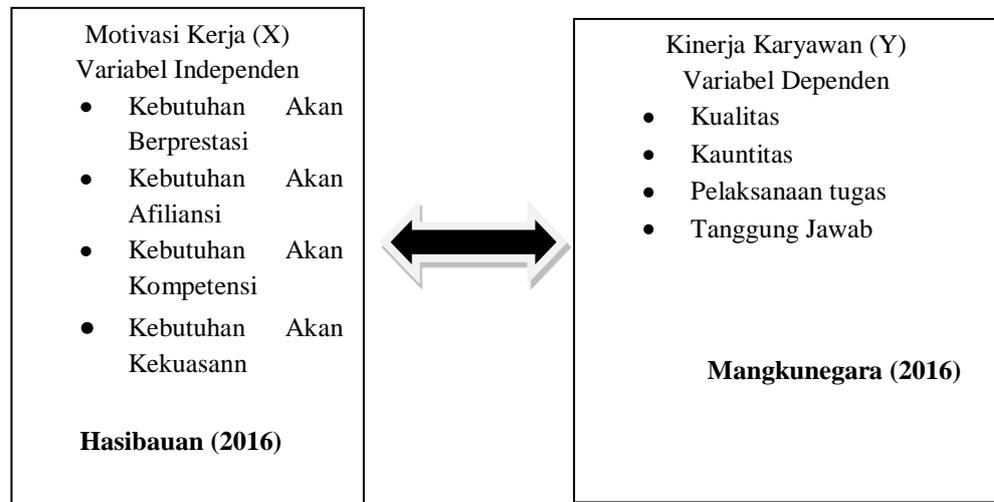
- Kualitas
- Kuantitas
- Pelaksanaan tugas
- Tanggung Jawab

Gibson (2016) mengemukakan hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan yaitu kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan, faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu kedudukan dan hubungan tersebut.

Pada penelitian ini penulis akan melakukan penelitian dengan variabel motivasi dan kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance, Tujuan melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel dengan menggunakan teori-teori yang relevan dengan penelitian ini serta menggunakan beberapa jurnal yang dapat memperkuat penelitian ini.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu dengan kategori memiliki variabel penelitian yang sama, alat analisis yang digunakan sama serta lokasi penelitian yang hampir sama atau jenis perusahaan yang diteliti bergerak di bidang yang sama. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh Nurul Fatmah (2017), korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada kategori cukup kuat PT Bank BNI Syariah Divisi Human Capital. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Noval (2020), Hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat hubungan dengan kategori sedang antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan tetap pada PT Bank Central Asia Tbk.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penulis membuat konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2 Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan konstelasi penelitian di atas maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Diduga motivasi karyawan pada PT Mega Central Finance cukup Baik.
- Diduga tingkat kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance rendah.
- Diduga terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah verifikatif. Penelitian ini termasuk jenis penelitian *explanatory survey* yang bertujuan untuk menguji hipotesis, dan menjelaskan fenomena yang terjadi dalam bentuk hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

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

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis mengenai hubungan antara variabel X atau variabel bebas (Motivasi Kerja ) indikator: Kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan, sedangkan untuk variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan. Indikator kinerja yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitas kerja, tanggung jawab, absensi, motivasi dan komitmen serta ide atau saran yang membangun.

Unit analisis adalah satuan unit atau elemen yang dianalisis yang ingin diketahui satu atau sejumlah hal. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan *Debt Collector* PT Mega Central Finance yang berjumlah 30 orang karyawan.

Pengumpulan data informasi yang akan diperoleh peneliti di PT Mega Central Finance yang berlokasi di Jalan Raya Sukaraja Sukabumi No 24175 Sundawenang Kecamatan Parungkuda Sukabumi.

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

##### **3.3.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kualitatif dan kuantitatif yang merupakan data primer yang diperoleh langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu orang dalam perusahaan.

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, atau berupa uraian/penjelasan mengenai variabel yang diteliti. Data kualitatif dalam penelitian ini meliputi : sejarah PT Mega Central Finance, letak geografis obyek, Visi dan Misi, Struktur Organisasi, absensi, Kinerja karyawan.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data mengenai jumlah, tingkatan, perbandingan, volume, yang berupa angka-angka. Data kuantitatif dalam penelitian ini meliputi : penilaian karyawan, jumlah karyawan, Jumlah karyawan yang mendapatkan insentif.

### 3.3.2 Sumber data

Data penelitian yang penulis peroleh adalah data yang bersumber dari :

#### 1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016). Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan. Dalam penelitian ini data primer berupa catatan hasil wawancara dan hasil pengamatan langsung di lapangan yang diperoleh melalui wawancara dengan pihak manajemen pada PT Mega Central Finance.

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen. Sumber data sekunder juga digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu dari bahan pustaka, penelitian terdahulu, buku dll.

### 3.4 Oprasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah memecah variabel-variabel yang terkandung dalam masalah tersebut menjadi bagian-bagian terkecil sehingga dapat di ketahui klasifikasi ukurannya, hal ini di lakukan untuk mempermudah mendapatkan data yang di perlukan dalam penelitian. Ada dua jenis variabel yang di gunakan yaitu :

**Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel**

Hubungan Motivasi Kerja dengnn Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Dimensi/Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (X)	• Kebutuhan akan berprestasi	• Memiliki keinginan untuk berkembang • Berorientasi pada pencapaian target	Ordinal
	• Kebutuhan Afiliansi	• Kebutuhan akan afiliansi dengan atasan • Kebutuhan afiliansi dengan semua karyawan	Ordinal
	• Kebutuhan Kompetensi	• Mampu bersaing dalam mencapai target perusahaan • Mampu mencapai target yang diberikan dalam periode tertentu	Ordinal
	• Kebutuhan akan kekuasaan	• Keinginan untuk naik level dalam pekerjaan • Memiliki keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi	Ordinal
			Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas	• Pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan ketentuan • Setiap beban pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik	Ordinal
	b. Kuantitas	• Menghasilkan kuantitas pekerjaan sesuai yang ditentukan • Mencapai target penjualan	Ordinal
	c. Pelaksanaan Tugas	• Mampu melaksanakan tugas dengan baik • Melaksanakan tugas dengan maksimal	Ordinal
	d. Tanggung Jawab	• Memiliki tanggung jawab yang tinggi menyelesaikan pekerjaan • Bertanggung jawab terhadap beban	Ordinal

		yang diberikan	
--	--	----------------	--

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penarikan sampel dengan *non probability sampling* yaitu memberikan kesempatan yang sama kepada semua populasi yang ada pada penelitian ini, dengan teknik sensus, dimana seluruh populasi atau seluruh karyawan di Bagian *Debt Collector* pada PT Mega Central Finance pada dengan jumlah 30 orang.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

#### 1. Data Primer

Untuk data primer ini, pengumpulan data dilakukan dengan dua cara yaitu:

##### a. Wawancara

Yaitu proses interaksi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan pihak yang terkait dengan permasalahan yang sedang diteliti yaitu mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Kegiatan wawancara dilakukan dengan kepala bagian MSDM PT Admiral Paragon Jaya.

##### b. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis mengenai hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan kepada responden untuk menjawab.

Tabel 3.2 Skala Likert

SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2020

Keterangan :

Sangat Setuju (SS)                      diberi skor = 5

Setuju (S)                                    diberi skor = 4

Kurang Setuju (KR)                      diberi skor = 3

Tidak Setuju (TS)                        diberi skor = 2

Sangat Tidak Setuju (STS)              diberi skor = 1

#### 2. Data Sekunder

Data yang dikumpulkan atau diperoleh dari sumber-sumber yang ada. Data ini diperoleh dari buku-buku atau laporan-laporan terdahulu yang berkaitan dengan Motivasi kerja dan kinerja karyawan.

### 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan Sugiyono (2016). Bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang seharusnya diukur. Validitas menunjukkan derajat ketetapan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data dikumpulkan oleh peneliti.

Untuk menguji Validitas menurut Sugiyono (2016) Dapat dilihat rumus sebagai berikut.

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

Keterangan:

- $r_{hitung}$  = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Nilai yang diperoleh dari banyak dalam setiap item
- Y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item
- $\sum X$  = Jumlah nilai dalam distribusi x
- $\sum Y$  = Jumlah nilai dalam distribusi y
- n = Jumlah responden

Apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka data dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka dinyatakan tidak valid.

#### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diundang. Uji Reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Cronbasha's Alpha*. Adapun rumus *Cronbasha's Alpha* yang dimaksud adalah :

Dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (Sugiyono,2014)

Cronbach's Alpha

$$\alpha = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

- $\alpha$  = Nilai Reliabilitas
- K = Jumlah Item
- $\sum \sigma_i^2$  = Jumlah varians tiap-tiap skor
- $\sigma_t^2$  = Varians Total

Reliabel instrumen merupakan syarat untuk menguji validitas instrumen. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach alpha*, untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari variabel sebuah penelitian. Suatu kuesioner dikatakan benar jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,7. Berikut hasil uji reliabilitas yang didapatkan berdasarkan pengolahan data menggunakan SPSS.

### 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 yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif untuk mengetahui kondisi dari variabel (X) motivasi kerja dan variabel (Y) kinerja karyawan serta hubungan dari keduanya. Analisis statistik yang digunakan yaitu analisis statistik non-parametrik karena pada penelitian ini data yang digunakan adalah data ordinal.

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) statistik deskriptif adalah yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai variabel yang akan diteliti, variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu motivasi dan kinerja karyawan

Tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor tertinggi responden}} \times 100\%$$

Tabel 3.3 Kriteria Nilai Kuesioner

Presentase	Keterangan
20 – 35	Sangat Tidak Baik
36 – 51	Tidak Baik
52 – 67	Cukup Baik
68 – 83	Baik
84 – 100	Sangat Baik

Sumber : (Sugiyono, 2014)

#### 3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

*Koefisien Korelasi Ranking Spearman* merupakan nilai yang menunjukkan keeratan hubungan linier antara dua variabel yaitu motivasi kerja dan Kinerja Karyawan dengan skala data ordinal (Sugiyono, 2014).

Rumus yang digunakan adalah :

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

dimana,

$$d^2 = \sum [ R(X_i) - R(Y_i) ]^2$$

Keterangan :

$r_s$  = Nilai korelasi Rank Spearman

$n$  = Ukuran sampel

di = Selisih setiap pasangan rank  
 R = *Ranking*

Dari hasil perhitungan Korelasi ( $r$ ), maka didapatkan suatu hasil sebagai berikut :

1. Bila nilai  $r = -1$  artinya korelasinya negatif sempurna
2. Bila nilai  $r = 0$ , artinya tidak ada korelasi
3. Bila nilai  $r = 1$ , artinya korelasinya sangat kuat.

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

Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

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 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2014)

### 3.8.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan pada Mega Central Finance dan untuk membuktikan apakah uji hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak.

Dimana rumusan hipotesis statistik sebagai berikut :

$H_0$  :  $t_{hitung} \leq 0$ , berarti tidak ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

$H_a$  :  $t_{hitung} > 0$ , berarti ada hubungan yang nyata dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$$

(Sugiyono, 2014)

Keterangan :

$r_s$  = koefisien korelasi

$N$  = jumlah sampel

Untuk mencari  $t_{tabel}$  menggunakan :

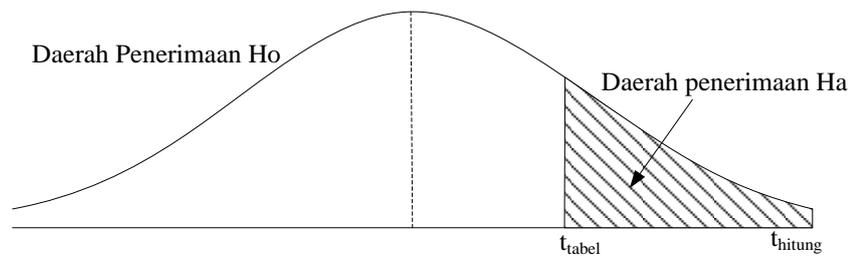
$\alpha = 0,05$  dan  $dk = n - 2$  dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Terima  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Artinya, tidak ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

2. Terima  $H_a$  dan Tolak  $H_0$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Artinya, ada hubungan yang nyata dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.



Gambar 3.1. Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

(Sugiyono, 2017)

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

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

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT Mega Central Finance**

PT Mega Central Finance (MCF) didirikan pada 24 September 2007 dan merupakan salah satu perusahaan dari kelompok usaha CT Corp yang memiliki beberapa perusahaan dalam sektor bisnis lainnya, seperti: Bank Mega, Coffee Bean, Trans TV, Metro, Trans 7, Mango, Trans Studio, Detik, dan Transmart Carrefour. CT Corp, sebagai pemegang saham utama PT MCF, berkomitmen untuk selalu memberikan dukungan, baik dalam hal manajemen, pendanaan, pemasaran maupun operasional perusahaan.

Selain CT Corp, saham PT MCF juga dimiliki oleh Marubeni Corporation. Marubeni Corporation sendiri dibentuk pada Mei 1858, berbadan hukum sejak 1 Desember 1949, dan berkantor pusat di Tokyo, Jepang. Marubeni Corp merupakan salah satu dari tujuh perusahaan terbesar di Jepang. Berdasarkan data FORBES 2000 LEADING COMPANY, Marubeni Corp berada di posisi No. 286 dari 2.000 perusahaan global per April 2012.

Berdasarkan data FORTUNE 500 per Maret 2012, Marubeni Corp berada di posisi No. 168 dari 500 perusahaan global. Marubeni Corporation memiliki 13 lini bisnis usaha berskala internasional, yaitu Food Materials Division, Lifestyle Division, Chemical Division, Energy Division-II, Transportation Machinery Division, Plant & Industrial Machinery Division, Real Estate Business Dept, Food Product Division, Forest Product Division, Energy Division-I, Metal & Mineral Resources Division, Power Project & Infrastructure Division dan Finance, Logistic IT Business Division. Dalam hal ini, PT MCF berada di dalam lini Transportation Machinery Division.

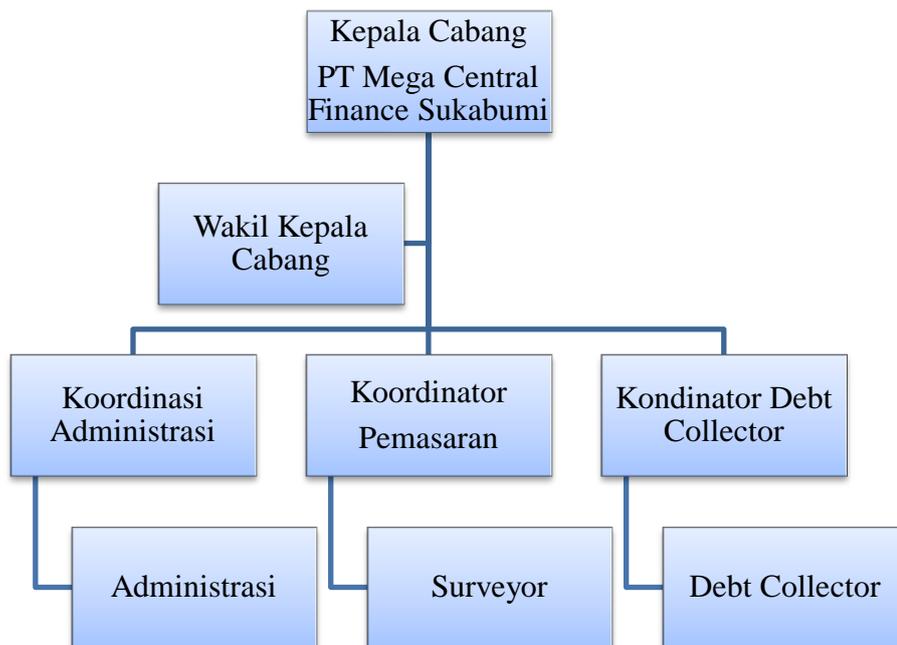
Dalam perkembangannya, PT MCF tidak hanya menawarkan pembiayaan sepeda motor saja, namun juga pembiayaan lainnya mulai dari mobil, elektronik hingga multiguna. Berikut merupakan visi misi perusahaan:

- Visi: Menjadi perusahaan pembiayaan pilihan dan dipercaya konsumen dalam memberikan solusi pembiayaan dengan pelayanan terbaik dan dapat diandalkan sehingga memberikan hasil yang memuaskan bagi stakeholder.
- Misi perusahaan adalah sebagai berikut:
  1. Menyediakan layanan pembiayaan yang beragam dan lengkap untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.
  2. Membangun jaringan bisnis yang andal didukung dengan teknologi terkini agar pelayanan kepada pelanggan, dealer dan pihak terkait lainnya dapat diberikan dengan cepat dan tepat.

3. Membangun hubungan yang saling menguntungkan dengan pelanggan dan dealer.
4. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan.
5. Memberikan nilai tambah yang terbaik kepada para stakeholders yang meliputi pemegang saham, karyawan, pelanggan dan masyarakat sekitar.

#### 4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Pekerjaan

Berikut merupakan struktur organisasi dan uraian pekerjaan pada PT Mega Central Finance :



**Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT Mega Central Finance**

Sumber: Data Sekunder, 2020

Berikut merupakan uraian tugas dan tanggung jawab setiap jabatan pada struktur organisasi di atas:

1. Tugas dan tanggung jawab Kepala Cabang
  - Tugas dan tanggung jawab dalam membuat, menerapkan, dan mengevaluasi rencana bisnis cabang: *Designing and implementing financial performance plans, strategies, and any other operational activity.*
  - Seorang Pemimpin Cabang bertanggung jawab untuk mengoordinasi dan mengawasi semua operasi cabang, termasuk perekrutan staf, pelatihan, dan pengawasan.

2. Tugas dan tanggung jawab kepala bagian  
Adapun tugas dan tanggung jawab wakil kepala cabang adalah membantu Kepala Cabang dalam pengolahan kegiatan usaha bank khususnya mengenai tugas- tugas yang dilaksanakan oleh unit kerja atau seksi yang menurut struktur organisasi termaksud dalam lingkup pengelolaan dan pengawasan.
3. Tugas dan tanggung jawab Koordinasi Administrasi
  - Koordinasi dengan staf administrasi/sekretaris divisi lain jika ada meeting gabungan atau kegiatan lainnya.
  - Tugas dan tanggung jawab mengumpulkan dan menyusun dokumen
4. Tugas dan Tanggung jawab Koordinator Marketing
  - Tugas dan tanggung jawab mendukung segala aspek dalam tim pemasaran.
  - Tugas dan tanggung jawab Memberikan koordinasi perintah terhadap tim pemasaran.
  - Tugas dan tanggung jawab mengembangkan dan memelihara segala hubungan komunikasi terhadap pihak terkait
5. Tugas dan Tanggung Jawab Koordinator *Debt Collector*
  - Tugas dan tanggung jawab memonitor staf kolektor untuk melakukan penagihan kepada nasabah
  - Tugas dan tanggung jawab dalam mengevaluasi tugas staf kolektor.
6. Staff Administrasi
  - Melakukan tugas utama bagian staff administrasi finance / admin keuangan.
  - Bertugas dan bertanggung jawab membuat pembukuan dan laporan keuangan.
  - Bertugas dan bertanggung jawab membuat arsip dan data entry
  - Bertugas dan bertanggung jawab melakukan transaksi keuangan perusahaan dan mencatat transaksi secara akurat.
7. Staff Surveyor
  - Melaksanakan kegiatan survey kepada calon nasabah
  - Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan
  - Meyakinkan para nasabah yang akan menggunakan jasa PT Mega Central Finance.
  - Mengumpulan Informasi dan data pendukung yang diperlukan dari calon nasabah.
  - Melakukan verifikasi serta melakukan pengecekan kebenaran data dan informasi yang diperoleh dari nasabah.
  - Bertanggung jawab atas validitas dan kelengkapan dokumen.

#### 8. Staff *Debt Collector*

- Bertugas dan bertanggung jawab dalam melakukan penagihan kepada para nasabah.
- Bertugas dan bertanggung jawab melakukan kesepakatan dengan nasabah.
- Melakukan kerja sama dengan pihak eksternal.

#### 4.1.3 Profil Responden PT Mega Central Finance

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

##### 1. Jenis Kelamin Responden

Pada penelitian ini 30 orang yang menjadi responden, berikut merupakan gambaran responden:

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah /Orang	Presntase (%)
1	Perempuan	0	0
2	Laki-Laki	30	100
	Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa jenis kelamin karyawan yang menjadi responden semuanya berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 30 orang atau 100%, karena menjadi karyawan *Debt Collector* harus memiliki keberanian, memiliki fisik yang menakutkan agar nasabah yang sulit melakukan pembayaran merasa takut pada saat ditagih oleh *Debt Collector* dan dapat memenuhi kewajibannya terhadap PT Mega Central Finance.

## 2. Usia Responden

Dilihat dari karakteristik usia, berikut gambaran 30 orang pada penelitian ini:

Tabel 4. 2 Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah /Orang	Presntase (%)
1	<20 Tahun	-	-
2	21-25 tahun	5	16,66
3	26-30 tahun	12	40
4	31-35 tahun	10	33,34
5	>36 Tahun	3	10
	Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan usia responden pada penelitian ini, usia responden dibuat menjadi 5 interval, dari mulai usia responden < 20 tahun, 21-25 tahun, 26-30 tahun, 31-35 tahun dan usia responden > 36 tahun. Dapat dilihat bahwa responden yang berusia antara 21-25 tahun dengan persentase sebesar 16,66% dengan jumlah 5 orang responden, responden yang berusia 26-30 tahun dengan jumlah 12 orang dengan persentase 40%, responden yang berusia 31-35 tahun dengan jumlah 10 orang atau 33,34% dan responden yang berusia > 36 tahun dengan jumlah 3 orang atau 10%. Pada penelitian ini karyawan *Debt Collector* didominasi oleh karyawan yang berusia 26-30 tahun.

## 3. Tingkat Pendidikan Responden

Dilihat dari karakteristik tingkat pendidikan, berikut merupakan gambaran 30 responden:

Tabel 4. 3 Tingkat Pendidikan Responden

No	Usia Responden	Jumlah /Orang	Presntase (%)
1	SMP	0	0
2	SMA/SMK	22	73,33
3	D1/D3	8	26,64
4	S1	0	0
	Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan tingkat pendidikan responden, apabila dilihat dari tingkat pendidikan, jumlah responden yang memiliki pendidikan SMA/SMK dengan persentase sebesar 73,33% berjumlah 22 orang, responden yang memiliki tingkat pendidikan D1/D3 dengan persentase sebesar 26,64% dengan jumlah 8 orang.

#### 4. Masa Kerja Responden

Berdasarkan masa kerja responden, berikut gambaran dari 30 orang pada penelitian ini:

Tabel 4. 4 Masa Kerja Responden

No	Usia Responden	Jumlah /Orang	Presntase (%)
1	< 2 Tahun	4	13,3
2	3-6 Tahun	22	73,33
3	6-9 Tahun	3	10
4	>10 Tahun	1	3,34
	Jumlah	30	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa masa kerja responden dilihat dari masa kerja antara karyawan yang bekerja dari < 2 tahun dengan jumlah karyawan sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 13,3%, dan karyawan yang bekerja 3-6 tahun dengan jumlah 22 orang atau sekitar 73,33%. Sedangkan responden yang memiliki masa kerja 6-9 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 10% dan responden yang memiliki usia kerja > 10 tahun dengan persentase sebesar 3,34% atau sekitar 1 orang. Dapat disimpulkan bahwa masa kerja responden 3-6 tahun mencapai 73,33% dan jumlah karyawan yang bekerja dengan masa kerja tersebut sangat mendominasi pada bagian *Dept Collector*.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas

Berikut merupakan hasil pengolahan uji validitas dan reliabilitas pada variabel X (Motivasi Keraja) dan variabel Y (kinerja karyawan). Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan bantuan **SPSS versi 23**, Hasil pengolahan data disajikan pada tabel di bawah ini:

#### 1. Uji Validitas

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

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

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

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

**Tabel 4. 5 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan**

No	Variabel/ Ukuran	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Motivasi Kerja (X)</b>				
1	Memiliki keinginan untuk berkembang di PT Mega Central Finance	0,898	0,3061	Valid
2	Karyawan dalam bekerja selalu berorientasi pada pencapaian target yang diberikan	0,941	0,3061	Valid
3	memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi dengan atasan saya	0,749	0,3061	Valid
4	memiliki kebutuhan afiliasi dengan sesama karyawan pada PT Mega Central Finance	0,855	0,3061	Valid
5	Karyawan mampu bersaing dengan sesama karyawan dalam mencapai target yang	0,922	0,3061	Valid
6	Karyawan mampu mencapai setiap target yang diberikan dalam periode tertentu	0,793	0,3061	Valid
7	Karyawan memiliki keinginan untuk dapat naik level di dalam suatu pekerjaan	0,879	0,3061	Valid
8	Memiliki keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi	0,891	0,3061	Valid
<b>Kinerja Karya (Y)</b>				
1	Pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di PT Mega Central Finance	0,954	0,3061	Valid
2	Setiap beban pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik	0,959	0,3061	Valid
3	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan ketentuan PT Mega Central Finance	0,954	0,3061	Valid
4	Karyawan mampu menyelesaikan target yang diberikan	0,963	0,3061	Valid
5	Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan baik	0,834	0,3061	Valid
6	Karyawan Melaksanakan tugas dengan maksimal	0,946	0,3061	Valid
7	Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	0,795	0,3061	Valid
8	Karyawan bertanggung jawab terhadap beban pekerjaan yang diberikan	0,873	0,3061	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan uji validitas yang dilakukan untuk menguji validitas variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua instrumen yang terdiri dari delapan instrumen pada motivasi kerja dan delapan instrument pada kinerja karyawan dinyatakan valid, karena semua instrumen sesuai dengan kriteria nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau  $r_{hitung}$  lebih besar  $> 0,3061$  dan hasil nilai-nilai instrument di atas memiliki nilai di atas kriteria yang sudah ditentukan oleh karena itu instrument pada penelitian ini layak digunakan .

## 2. Uji Reliabilitas

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

Tabel 4. 6 Reliabilitas Instrument

Besarnya Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Interpretasi
0,80 -1,00	Tinggi
0,60 – 0,80	Cukup
0,40 – 0,60	Agak Rendah
0,20 – 0,40	Rendah
0,00 – 0,20	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono, 2020

Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,950	8

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,970	8

Sumber: Data Primer, diolah 2002

Berdasarkan tabel 4.3 dan tabel 4.4 menunjukkan hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai *cronbach's alpha* pada variabel motivasi kerja adalah 0,950 dan nilai *cronbach's alpha* pada variabel kinerja karyawan adalah 0,970 hasil tersebut menyebutkan bahwa kedua variabel dinyatakan reliabel tinggi Karena nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$

#### 4.2.2 Motivasi Kerja Karyawan pada PT Mega Central Finance

1. Kebutuhan Akan Berprestasi
  - a) Memiliki keinginan untuk berkembang di PT Mega Central Finance

Tabel 4. 9 Jawaban responden mengenai Memiliki keinginan untuk berkembang di PT Mega Central Finance

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	1	3,3	1
Tidak Setuju	2	2	6,7	4
Kurang Setuju	3	7	23,3	21
Setuju	4	11	36,7	44
Sangat Setuju	5	9	30,0	45
Jumlah		30	100,0	115

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 3,3% , responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 6,7%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 23,3%, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 30%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 115 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{115}{5 \times 30} \times 100\% = 76,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden sebesar 76,6% yang menunjukkan bahwa responden s setuju dengan pernyataan karyawan pada bagian *Debt Collector* memiliki keinginan untuk berkembang di PT Mega Central Finance.

- b) Karyawan dalam bekerja selalu berorientasi pada pencapaian target yang diberikan

Tabel 4. 10 Jawaban responden mengenai karyawan dalam bekerja selalu berorientasi pada pencapaian target yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	1	3,3	1
Tidak Setuju	2	2	6,7	4
Kurang Setuju	3	4	13,3	12
Setuju	4	13	43,3	52
Sangat Setuju	5	10	33,3	50
Jumlah		30	100,0	119

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 3,3%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 6,7%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 13,3%, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 43,3%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 33,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 119 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:  
Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{119}{5 \times 30} \times 100\% = 79,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden sebesar 79,3% yang menunjukkan bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban setuju apat disimpulkan bahwa karyawan dalam bekerja selalu berorientasi pada pencapaian target yang diberikan.

## 2. Kebutuhan Akan Afiliansi

- a) memiliki kebutuhan afiliansi yang tinggi dengan atasan

Tabel 4. 11 Jawaban responden mengenai memiliki kebutuhan afiliansi yang tinggi dengan atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	1	3,3	1
Tidak Setuju	2	2	6,7	4
Kurang Setuju	3	8	26,7	24
Setuju	4	13	43,3	42
Sangat Setuju	5	6	20,0	30
Jumlah		30	100,0	101

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 3,3%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 6,7%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 26,7%, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 43,3% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar .

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 101 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:  
Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{101}{5 \times 30} \times 100\% = 76,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden sebesar 76,3% yang menunjukkan bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban setuju dengan dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki kebutuhan afiliansi yang tinggi dengan atasan di dalam bekerja di PT Mega Central Finance.

- b) memiliki kebutuhan afiliasi dengan sesama karyawan pada PT Mega Central Finance

Tabel 4. 12 Jawaban responden memiliki kebutuhan afiliasi dengan sesama karyawan pada PT Mega Central Finance

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	1	3,3	1
Tidak Setuju	2	2	6,7	4
Kurang Setuju	3	1	3,3	3
Setuju	4	10	33,3	40
Sangat Setuju	5	16	53,3	80
Jumlah		30	100,0	128

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 3,3%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 6,7%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 3,3%, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 33,3%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 53,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 128 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut: Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{128}{5 \times 30} \times 100\% = 85,33\%$$

Jadi, total tanggapan responden sebesar 85,33% yang menunjukkan bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban responden sangat setuju dapat disimpulkan bahwa karyawan pada bagian Dept Collector memiliki kebutuhan afiliasi dengan sesama karyawan pada PT Mega Central Finance.

### 3. Kebutuhan Akan Kompetensi

- a) Karyawan mampu bersaing dengan sesama karyawan dalam mencapai target yang diberikan

Tabel 4. 13 Jawaban responden karyawan mampu bersaing dengan sesama karyawan dalam mencapai target yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	6,7	4
Kurang Setuju	3	6	20,0	18
Setuju	4	12	40,0	48
Sangat Setuju	5	10	33,3	50
Jumlah		30	100,0	120

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 6,7%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 20,0% , dan responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 40.0%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 33,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 120 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:  
Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{120}{5 \times 30} \times 100\% = 80\%$$

Jadi, total tanggapan responden sebesar 80% yang menunjukkan bahwa jawaban responden didominasi jawaban setuju, dan karyawan menyatakan mampu bersaing dengan sesama karyawan dalam mencapai target yang diberikan.

- b) Karyawan mampu mencapai setiap target yang diberikan dalam periode tertentu

Tabel 4. 14 Jawaban responden mengenai karyawan mampu mencapai setiap target yang diberikan dalam periode tertentu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	3,3	2
Kurang Setuju	3	8	26,7	24
Setuju	4	11	36,7	44
Sangat Setuju	5	10	33,3	50
Jumlah		30	100,0	120

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 3,3%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 26,7%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 36,7%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 33,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu 120 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{120}{5 \times 30} \times 100\% = 80\%$$

Jadi, total tanggapan responden sebesar 80% yang menunjukkan bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban setuju dan dapat disimpulkan bahwa karyawan mampu mencapai setiap target yang diberikan dalam periode tertentu.

#### 4. Kebutuhan Akan Kekuasaan

- a) Karyawan memiliki keinginan untuk dapat naik level di dalam suatu pekerjaan

Tabel 4. 15 Jawaban responden mengenai karyawan memiliki keinginan untuk dapat naik level di dalam suatu pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	3,3	2
Kurang Setuju	3	5	16,7	15
Setuju	4	14	46,7	56
Sangat Setuju	5	10	33,3	50
Jumlah		30	100,0	123

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 3,3%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 16,7%, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 46,7% dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 33,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 123 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{123}{5 \times 60} \times 100\% = 82\%$$

Jadi, total tanggapan responden sebesar 80% yang menunjukkan bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban setuju dapat disimpulkan bahwa karyawan memiliki keinginan untuk dapat naik level di dalam suatu pekerjaan.

b) Memiliki keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi

Tabel 4. 16 Jawaban Responden mengenai memiliki keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	3,3	2
Kurang Setuju	3	4	13,3	12
Setuju	4	14	46,7	56
Sangat Setuju	5	11	36,7	55
Jumlah		30	100,0	125

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 3,3%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 13,3%, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 46,7%, dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 36,7%, .

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 125 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:  
Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{125}{5 \times 30} \times 100\% = 83,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden sebesar 83,3% yang menunjukkan bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban setuju dan karyawan setuju mengenai pernyataan memiliki keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Tabel 4. 17 Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator /Ukuran	Total Jawaban Responden (%)	Rata-Rata/Indikator (%)
Indikator Kebutuhan Akan berprestasi			
1	Memiliki keinginan untuk berkembang di PT Mega Central Finance	76,6	
2	Karyawan dalam bekerja selalu berorientasi pada pencapaian target yang diberikan	79,33	77,96
Indikator kebutuhan akan afiliasi			
3	memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi dengan atasan saya	67,3	
4	memiliki kebutuhan afiliasi dengan sesama karyawan pada PT Mega Central Finance	85,33	76,31
Indikator kebutuhan akan kompetensi			
5	Karyawan mampu bersaing dengan sesama karyawan dalam mencapai target yang	80	
6	Karyawan mampu mencapai setiap target yang diberikan dalam periode tertentu	80	80
Indikator kebutuhan akan kekuasaan			
7	Karyawan memiliki keinginan untuk dapat naik level di dalam suatu pekerjaan	82	
8	Memiliki keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi	83,3	82,65
Rata-Rata		79,22	
Nilai Tertinggi		85,33	
Nilai Terendah		67,3	

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja yaitu sebesar 79,22%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (68%- 83%) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PT Mega Central Finnace baik . Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel motivasi kerja. Tanggapan responden paling besar nilainya terdapat pada indikator kebutuhan akan kekuasaan yaitu 82,65%. Sedangkan nilai rata-rata responden terendah yaitu pada indikator kebutuhan akan afiliasi dengan persentase sebesar 76,31%. Sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-4 yaitu memiliki kebutuhan afiliasi dengan sesama karyawan pada PT Mega Central Finance sebesar 85,33%. sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-3 memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi dengan atasan dengan persentase sebesar 67,3%.

### 4.2.3 Tingkat Kinerja Karyawan pada PT Mega Central Finance

1. Kualitas
  - a) Pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di PT Mega Central Finance

Tabel 4. 18 Jawaban Responden mengenai Pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di PT Mega Central Finance

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	4	13,3	8
Kurang Setuju	3	10	33,3	39
Setuju	4	8	26,7	32
Sangat Setuju	5	8	26,7	40
Jumlah		30	100,0	119

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 13,3%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 33,3%, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 26,7% dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 26,7%

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 119 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{119}{5 \times 60} \times 100\% = 79,33\%$$

Jadi, total tanggapan responden sebesar 79,33% yang menunjukkan bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban kurang setuju, disimpulkan bahwa karyawan mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di PT Mega Central Finance.

b) Setiap beban pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik

Tabel 4. 19 Jawaban responden mengenai setiap beban pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	4	13,3	8
Kurang Setuju	3	12	40,0	36
Setuju	4	6	20,0	24
Sangat Setuju	5	8	26,7	40
Jumlah		30	100,0	108

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 13,3%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 40,0%, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 20,0% dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 26,7%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 108 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:  
Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{108}{5 \times 30} \times 100\% = 72\%$$

Jadi, total tanggapan responden sebesar 72% yang menunjukkan bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban kurang setuju, hal tersebut menyatakan bahwa karyawan kurang setuju dengan pernyataan mengenai setiap beban pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

## 2. Kuantitas Pekerjaan

- a) Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan ketentuan PT Mega Central Finance

Tabel 4. 20 Jawaban responden mengenai jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan ketentuan PT Mega Central Finance

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	4	13,3	8
Kurang Setuju	3	10	33,3	30
Setuju	4	8	26,7	32
Sangat Setuju	5	8	26,7	40
Jumlah		30	100,0	110

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 13,3%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 10 orang dengan persentase sebesar 33,3%, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 26.7% dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 26,7%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 110 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut: Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{110}{5 \times 30} \times 100\% = 73,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden sebesar 73,3 % yang menunjukkan bahwa karyawan merasa kurang setuju dengan pernyataan jumlah pekerjaan yang dihasilkan harus seseuai dengan ketentuan PT Mega Central Finance.

b) Karyawan mampu menyelesaikan target yang diberikan

Tabel 4. 21 Jawaban responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan target yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	4	13,3	8
Kurang Setuju	3	9	30,0	27
Setuju	4	9	30,0	36
Sangat Setuju	5	8	26,7	48
Jumlah		30	100,0	119

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 13%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 30%, responden yang menjawab setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 30%, dan responden yang menjawab sangat setuju setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 26,7%,

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 119 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{119}{5 \times 30} \times 100\% = 79,33\%$$

Jadi, total tanggapan responden sebesar 79,33% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan mengenai karyawan mampu menyelesaikan target yang diberikan.

### 3. Pelaksanaan Tugas

#### a) Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan baik

Tabel 4. 22 Jawaban responden mengenai Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	4	13,3	8
Kurang Setuju	3	4	13,3	12
Setuju	4	8	26,7	32
Sangat Setuju	5	14	46,7	70
Jumlah		30	100,0	122

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 13,3% , responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 13,3%, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 26,7% dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 46,7% .

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 122 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:  
Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{122}{5 \times 30} \times 100\% = 81,33\%$$

Jadi, total tanggapan responden sebesar 81,33% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan karyawan mampu melaksanakan tugas dengan baik di PT Mega Central Finnace.

b) karyawan Melaksanakan tugas dengan maksimal

Tabel 4. 23 Jawaban responden mengenai karyawan Melaksanakan tugas dengan maksimal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	4	13,3	8
Kurang Setuju	3	9	30,0	27
Setuju	4	11	36,7	44
Sangat Setuju	5	6	20,0	30
Jumlah		30	100,0	109

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 13,3%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 30%, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang dengan persentase sebesar 36,7% dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 20%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 109 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:  
Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{109}{5 \times 30} \times 100\% = 72,66\%$$

Jadi, total tanggapan responden sebesar 72,66% yang menunjukkan bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban setuju dan dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju melaksanakan tugas dengan maksimal.

#### 4. Tanggung Jawab

- a) Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan

Tabel 4. 24 Jawaban responden mengenai karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	4	13,3	8
Kurang Setuju	3	14	46,7	42
Setuju	4	8	26,7	32
Sangat Setuju	5	4	13,3	20
Jumlah		30	100,0	102

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 13,3%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 46,7%, dan responden yang menjawab setuju sebanyak 8 orang dengan persentase sebesar 26,7% dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 13,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 102 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:  
Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{102}{5 \times 30} \times 100\% = 68\%$$

Jadi, total tanggapan responden sebesar 68% yang menunjukkan bahwa jawaban responden didominasi oleh jawaban kurang setuju. bahwa karyawan setuju mengenai pernyataan karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

b) Karyawan bertanggung jawab terhadap beban pekerjaan yang diberikan

Tabel 4. 25 Jawaban responden mengenai karyawan bertanggung jawab terhadap beban pekerjaan yang diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	4	13,3	8
Kurang Setuju	3	6	20,0	18
Setuju	4	16	53,3	64
Sangat Setuju	5	4	13,3	20
Jumlah		30	100,0	110

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 13,3%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 20%, responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 53,3% dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 orang dengan persentase sebesar 13,3%.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 110 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:  
Tanggapan total responden :

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

$$= \frac{110}{5 \times 30} \times 100\% = 73,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden sebesar 73,3% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan karyawan bertanggung jawab terhadap beban pekerjaan yang diberikan.

Tabel 4. 26 Rekapitulasi dan Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator /Ukuran	Total Jawaban Responden (%)	Rata-Rata/Indikator (%)
Indikator Kualitas			
1	Pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di PT Mega Central Finance	79,33	
2	Setiap beban pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik	72	75,66
Indikator Kuantitas			
3	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan ketentuan PT Mega Central Finance	73,3	
4	Karyawan mampu menyelesaikan target yang diberikan	79,33	76,31
Indikator Pelaksanaan Tugas			
5	Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan baik	81,33	
6	Karyawan Melaksanakan tugas dengan maksimal	72.66	76,99
Indikator Tanggung Jawab			
7	Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	68	
8	Karyawan bertanggung jawab terhadap beban pekerjaan yang diberikan	73,3	70,65
Rata-Rata		74,94	
Nilai Tertinggi		81,33	
Nilai Terendah		68	

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 74,94%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (68%-83%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel kinerja karyawan. Tanggapan responden paling besar nilainya terdapat pada indikator pelaksanaan tugas yaitu 76,99%. Sedangkan nilai rata-rata responden terendah yaitu indikator tanggung jawab dengan persentase sebesar 70,65%. Sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-5 yaitu Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan baik dengan nilai sebesar 81,33%. Sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-7 karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai persentase sebesar 68%.

#### 4.2.4 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Mega Central Finance

##### 1. Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

Koefisien korelasi *rank spearman* merupakan nilai yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan linier antara dua variabel yaitu motivasi kerja dan Kinerja Karyawan dengan skala data ordinal (Sugiyono, 2014). Berikut merupakan hasil perhitungan korelasi rank spearman menggunakan bantuan program SPSS versi 23 adalah sebagai berikut:

**Tabel 4. 27 Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman**

Correlations			Motivasi Kerja	KINERJA KARYAWAN
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,310
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	60	60
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	,310	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	60	60

Sumber: Data Primer, diolah 2020

**Tabel 4. 28 Interpretasi Pedoman Korelasi Rank Spearman**

Koefisien Korelasi dan Tafsirannya Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
<b>0,20 – 0,399 (0,310)</b>	<b>Lemah</b>
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2016

Berdasarkan perhitungan korelasi *rank spearman* di atas di peroleh nilai  $r = 0,310$  yang menunjukkan ada nya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance memiliki hubungan dengan tingkat hubungan lemah karena nilai  $r$  berada pada interval 3 (020-0,399) dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan berada pada tingkat hubungan yang lemah.

## 2. Uji Hipotesisi koefisien korelasi

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif atau tidak antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan pada Mega Central Finance dan untuk membuktikan apakah uji hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak.

Dimana rumusan hipotesis statistik sebagai berikut :

Ho :  $t_{hitung} \leq 0$ , berarti tidak ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Ha :  $t_{hitung} > 0$ , berarti ada hubungan yang nyata dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Uji hipotesis dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2014)

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Untuk mencari  $t_{tabel}$  menggunakan :

$\alpha = 0,05$  dan  $dk = n - 2$  dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut :

- Terima Ho jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$

Artinya, tidak ada hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

- Terima Ha dan Tolak Ho jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$

Artinya, ada hubungan yang nyata dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Berikut merupakan cara hasil perhitungannya:

### 1. Mencari $t_{tabel}$

Mencari  $t_{tabel}$  dilakukan dengan signifikan 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df)  $n-2$  atau  $60-2 = 58$ . Hasil yang diperoleh adalah 1.67155.

### 2. Mencari $t_{hitung}$

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

$$t = rs \frac{\sqrt{N-2}}{1-rs^2}$$

$$t = 0.310 \frac{60 - 2}{1 - 0,310^2}$$

$$t = 0.310 \frac{58}{0,9039}$$

$$t = 0.310 \overline{64,166}$$

$$t = 0.310 \times 8,010$$

$$t = 2,483$$

Hasil perhitungan di atas diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 2,483 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.67155, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,483 > 1.67155$ ) artinya terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT Mega Central Finance Sukabumi.

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Motivasi Kerja Karyawan pada PT Mega Central Finance

Berdasarkan analisis deskriptif mengenai motivasi kerja karyawan pada PT Mega Central Finance dengan jumlah responden sebanyak 30 orang karyawan dan indikator yang digunakan meliputi indikator kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kompetensi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan dengan jumlah pertanyaan pada masing-masing indikator adalah dua pertanyaan dengan total keseluruhan delapan pertanyaan pada variabel kinerja motivasi karyawan diperoleh hasil sebagai berikut:

Motivasi yang diberikan oleh perusahaan di PT Mega Central Finance adalah motivasi positif dan motivasi negative, Motivasi positif seperti pemberian bonus dan intensif, sedangkan motivasi negative seperti hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan yang berlaku. Motivasi kerja karyawan menjadi sangat penting dan perlu diperhatikan oleh perusahaan, motivasi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor dalam perusahaan finance yang mengharuskan karyawan mencapai target pekerjaan perusahaan akan memenuhi kebutuhan motivasinya akan tetapi jika tidak maka perusahaan akan menegur karyawan tersebut, namun sebuah tantangan bagi PT Mega Central Finance untuk dapat menanamkan motivasi tinggi kepada karyawan di dalam bekerja. Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja yaitu sebesar 79,22%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (68%- 83%) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PT Mega Central Finance baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel motivasi kerja. Tanggapan responden paling besar nilainya terdapat pada indikator kebutuhan akan kekuasaan yaitu 82,65%. Sedangkan nilai rata-rata responden terendah yaitu pada indikator kebutuhan akan afiliasi dengan persentase sebesar 76,31%. Sedangkan untuk sub

indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-4 yaitu memiliki kebutuhan afiliasi dengan sesama karyawan pada PT Mega Central Finance sebesar 85,33%. sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-3 memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi dengan atasan dengan persentase sebesar 67,3%

Pada hasil analisis deskriptif motivasi kerja untuk indikator yang memiliki nilai di bawah rata-rata harus menjadi perhatian bagi pihak perusahaan agar mampu memberikan dan memenuhi kebutuhan yang karyawan inginkan agar mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan dan untuk nilai indikator tertinggi perlu menjadi dipertahankan.

#### **4.3.2 Kinerja Karyawan pada PT Mega Central Finance**

Berdasarkan analisis deskriptif mengenai kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance dengan jumlah responden sebanyak 30 orang karyawan dan indikator yang digunakan meliputi indikator kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan jumlah pertanyaan pada masing-masing indikator adalah dua dengan total keseluruhan delapan pertanyaan pada variabel kinerja karyawan diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil penelitian mengenai tingkat kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance berdasarkan hasil pengamatan peneliti selama proses penelitian adalah masih terdapat karyawan yang belum mampu mencapai target yang sudah dibebankan kepadanya, perusahaan telah membuat aturan bahwa setiap karyawan yang mampu mencapai target maka perusahaan akan memberikan reward kepadanya dan begitulah sebaliknya punishment akan diberikan kepada karyawan yang tidak bersungguh-sungguh dalam mencapai target yang telah disesuaikan. Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 74,94%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (68%- 83%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel kinerja karyawan. Tanggapan responden paling besar nilainya terdapat pada indikator pelaksanaan tugas yaitu 76,99%. Sedangkan nilai rata-rata responden terendah yaitu indikator tanggung jawab dengan persentase sebesar 70,65%. Sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-5 yaitu Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan baik dengan nilai sebesar 81,33%. sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-7 karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai persentase sebesar 68%.

Indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah indikator yang perlu dipertahankan oleh karyawan pada PT Mega Central Finance sedangkan indikator-indikator yang mendapatkan nilai di bawah rata-rata nilai tanggapan pada variabel kinerja karyawan perlu ditingkatkan agar kinerja karyawan menjadi lebih maksimal.

### 4.3.3 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Mega

Berikut adalah hasil perhitungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan menggunakan analisis koefisien korelasi rank spearman dengan tujuan untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antar ke dua variabel penelitian, dan uji hipotesis korelasi untuk mengetahui arah hubungan apakah positif atau negative, hasilnya adalah sebagai berikut:

Hasil analisis korelasi *rank spearman* di atas di peroleh nilai  $r = 0,310$  yang menunjukkan ada nya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance memiliki hubungan dengan tingkat hubungan lemah karena nilai  $r$  berada pada interval 3 (020-0,399) dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan berada pada tingkat hubungan yang lemah. Hasil perhitungan di atas diketahui nilai  $t_{hitung}$  adalah sebesar 2,483 dan  $t_{tabel}$  sebesar 1.67155, maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,483 > 1.67155$ ) artinya terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT Mega Central Finnace Sukabumi.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Mega Central Finnace Sukabumi dengan tingkat hubungan rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT Mega Central Finnace baik dan kondisi kinerja karyawan baik akan tetapi masih terdapat hal-hal yang perlu ditingkatkan oleh karyawan dalam menunjang keberhasilan perusahaan salah satunya adalah kinerja karyawan dalam bekerja serta target yang diharapkan oleh perusahaan harus tercapai ssetiap bulannya.

Penelitian ini perkuat oleh penelitian yang sudah dilakukan dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu dengan kategori memiliki variabel penelitian yang sama, alat analisis yang digunakan sama serta lokasi penelitian yang hampir sama atau jenis perusahaan yang diteliti bergerak di bidang yang sama. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh Nurul Fatonah (2017), korelasi .Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada dengan kategori cukup kuat PT Bank BNI Syariah Divisi Human Capital. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Noval (2020), Hasil penelitian menyebutkan bahwa terdapat hubungan dengan kategori sedang antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan tetap pada PT Bank Central Asia Tbk.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Setelah dilakukan pembahasan di bab- bab sebelumnya selanjutnya akan dilakukan penarikan simpulan dan saran dari hasil penelitian ini, simpulan dan saran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 5.1 Simpulan

1. Berdasarkan analisis mengenai tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja yaitu sebesar 79,22%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (68%- 83%) sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PT Mega Central Finance baik . Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel motivasi kerja. Tanggapan responden paling besar nilainya terdapat pada indikator kebutuhan akan kekuasaan yaitu 82,65%. Sedangkan nilai rata-rata responden terendah yaitu pada indikator kebutuhan akan afiliasi dengan persentase sebesar 76,31%. Sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-4 yaitu memiliki kebutuhan afiliasi dengan sesama karyawan pada PT Mega Central Finance sebesar 85,33%. sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-3 memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi dengan atasan dengan persentase sebesar 67,3%.
2. Berdasarkan hasil analisis mengenai tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 74,94%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (68%- 83%) sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance baik . Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel kinerja karyawan. Tanggapan responden paling besar nilainya terdapat pada indikator pelaksanaan tugas yaitu 76,99%. Sedangkan nilai rata-rata responden terendah yaitu indikator tanggung jawab dengan persentase sebesar 70,65%. Sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-5 yaitu Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan baik dengan nilai sebesar 81,33%. sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-7 karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nilai persentase sebesar 68%.
3. Hasil analisis korelasi *rank spearman* diperoleh nilai  $r = 0,310$  yang menunjukkan ada nya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Mega Central Finance memiliki hubungan dengan tingkat hubungan lemah karena nilai  $r$  berada pada interval 3 (0,20-0,399) dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan berada pada tingkat hubungan yang lemah.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi kerja, terdapat kelemahan pada indikator kebutuhan akan afiliasi, PT Mega Central Finance perlu mengadakan Gathering untuk semua karyawan yang ada di dalam lingkungan perusahaan agar hubungan antar atasan dengan karyawan dapat terjalin dengan baik.
2. Saran yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Mega Central Finnace adalah, perusahaan perlu memperhatikan pemberian motivasi karyawan baik motivasi secara materi ataupun motivasi non materi, guna meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Saran yang diberikan untuk karyawan adalah harus lebih bertanggung jawab terhadap semua pekerjaan yang dibebankan salah satunya adalah mencapai kuantitas kerja atau target yang diharapkan oleh PT Mega Central Finance.
3. Saran selanjutnya adalah perlu dilakukan penelitian dengan menggunakan variabel berbeda dan alat analisis yang berbeda pada PT Mega Central Finnace.

## DAFTAR PUSTAKA

### Sumber Buku

- A.M, Sardiman. (2014). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali.Pers
- A.M. Sadirman. (2016). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. PT. Rajagrafindo: Jakarta.
- Bejo, Siswanto. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administrarif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bohlander, G. A. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed.Mason, OH. South Western: Cengage Learning.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Darmadi, Hamid.( 2014). *Metode Penelitian Pendidikan Sosial*. Bandung: Alfabeta
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama. Darmawan,
- Dessler, G. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M.S (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irham, F. (2013). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Jaya, Indra dan Ningsih. (2016). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt Kao Indonesia*. Jurnal. Universitas Pakuan
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusiaia*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.

- Kasmir, (2014). *Analisis Laporan Keuangan, Edisi Pertama*, Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu, A,A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Prabu, A,A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Rivai, V. d. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja. Edisi 3*. Jakarta: Fakultas UI.
- Sofyandi, Herman, dan Garniwa, Iwa . (2007). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Graha.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Pustaka Setia*.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Widodo. (2013). *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*. Jakarta:Erlangga.
- Wirawan. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

### **Sumber Jurnal**

- Davoudi, S. A. (2013). *Effect of Job Organization on Job Performance Among Operating Staffs in Manuufacturing Companies*. American Journal of Industrial and Business Management, 136-139.

- Fatonah, Nurul.(2017). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Bank BNI Syariah Divisi Human Capital Development (HCD)*. Jurnal. Universitas Telkom.
- Ningsih, Surya. (2016). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. KAO Indonesia*. Jurnal. Universitas Pakuan.
- Noval, Muhammad. (2020). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Tetap Pada PT Bank Central Asia Tbk KCP Glodok*. Jurnal. Universitas Pakuan.
- Safitri, Dewi. (2017). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Non Edukatif*. Jurnal Universitas Pakuan.
- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Alam Manusia*. Jurnal Ilmiah, Vol. 17, No. 1, 113-114.
- Suarga, Nurlita. (2018). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar*.Jurnal. Universitas Zameer, H. A. (2014). *The Impact of Motivasion on The Employee's Performance in Beverage Industri of Pakistan*. *International Journal of Academic Research in Accountin, Finance and Management Science*, E-ISSN:2225-8329, P-ISSN:2308 Islam Negeri Alauddin.

## Lampiran I. Kuesioner




---

Kuesioner ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan Skripsi mengenai :  
**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA  
 PT MEGA CENTRAL FINANCE SUKABUMI**

Oleh : Dhika Subianto

NPM : 021114614

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Mahasiswa Program Studi  
 Manajemen

Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan

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

---

**Profil Responden**

No.Responden :

Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan

Usia :  < 20 tahun  > 21 tahun

Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  D3/S1

Masa Kerja :  1- 3 tahun  > 4 Tahun

**Petunjuk Pengisian**

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

Keterangan :

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

## Lampiran I. Kuesioner

**X Motivasi Kerja**

<b>No.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Memiliki keinginan untuk berkembang di PT Mega Central Finance					
2	Karyawan dalam bekerja selalu berorientasi pada pencapaian target yang diberikan					
3	memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi dengan atasan saya					
4	memiliki kebutuhan afiliasi dengan sesama karyawan pada PT Mega Central Finance					
5	Karyawan mampu bersaing dengan sesama karyawan dalam mencapai target yang					
6	Karyawan mampu mencapai setiap target yang diberikan dalam periode tertentu					
7	Karyawan memiliki keinginan untuk dapat naik level di dalam suatu pekerjaan					
8	Memiliki keinginan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi					

## Lampiran I. Kuesioner

**Y Kinerja Karyawan**

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di PT Mega Central Finance					
2	Setiap beban pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik					
3	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan ketentuan PT Mega Central Finance					
4	Karyawan mampu menyelesaikan target yang diberikan					
5	Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan baik					
6	Karyawan Melaksanakan tugas dengan maksimal					
7	Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan					
8	Karyawan bertanggung jawab terhadap beban pekerjaan yang diberikan					



2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	3	3	3	3	3	4	4	26
5	5	5	5	5	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	3	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	3	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	5	3	3	4	27
3	3	3	4	5	3	3	4	28
3	3	3	4	5	4	3	4	29
3	3	3	3	5	4	3	4	28
3	3	3	4	5	4	3	4	29
4	4	4	4	4	4	3	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	3	4	3	4	3	4	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	2	2	2	2	2	2	16
3	3	3	3	3	3	4	4	26
5	5	5	5	5	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	3	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	3	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	5	3	3	4	27

## Lampiran 3

## Hasil Uji Validitas Variabel X dan Y

		Correlations								
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	Motivasi Kerja
X1	Pearson Correlation	1	,914**	,646**	,760**	,828**	,601**	,714**	,696**	,898**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2	Pearson Correlation	,914**	1	,699**	,836**	,844**	,690**	,711**	,766**	,941**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3	Pearson Correlation	,646**	,699**	1	,679**	,652**	,401*	,517**	,507**	,749**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,000	,014	,002	,002	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X4	Pearson Correlation	,760**	,836**	,679**	1	,687**	,529**	,664**	,693**	,855**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X5	Pearson Correlation	,828**	,844**	,652**	,687**	1	,740**	,850**	,814**	,922**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X6	Pearson Correlation	,601**	,690**	,401*	,529**	,740**	1	,789**	,850**	,793**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,014	,001	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X7	Pearson Correlation	,714**	,711**	,517**	,664**	,850**	,789**	1	,949**	,879**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X8	Pearson Correlation	,696**	,766**	,507**	,693**	,814**	,850**	,949**	1	,891**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,898**	,941**	,749**	,855**	,922**	,793**	,879**	,891**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	YTOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	,970**	1,000**	,919**	,703**	,881**	,750**	,708**	,954**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,970**	1	,970**	,956**	,701**	,917**	,699**	,752**	,959**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	1,000**	,970**	1	,919**	,703**	,881**	,750**	,708**	,954**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,919**	,956**	,919**	1	,799**	,934**	,664**	,801**	,963**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	,703**	,701**	,703**	,799**	1	,785**	,542**	,818**	,834**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	,881**	,917**	,881**	,934**	,785**	1	,656**	,822**	,946**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	,750**	,699**	,750**	,664**	,542**	,656**	1	,785**	,795**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y8	Pearson Correlation	,708**	,752**	,708**	,801**	,818**	,822**	,785**	1	,873**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
YTOTAL	Pearson Correlation	,954**	,959**	,954**	,963**	,834**	,946**	,795**	,873**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

## Lampiran 3

## Hasil Uji Reliabilitas

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,950	8

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,970	8

## Rekapitulasi Jawaban pengolah SPSS

**X1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	3,3	3,3	3,3
	TIDAK SETUJU	2	6,7	6,7	10,0
	KURANG SETUJU	7	23,3	23,3	33,3
	SETUJU	11	36,7	36,7	70,0
	SANGAT SETUJU	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	3,3	3,3	3,3
	TIDAK SETUJU	2	6,7	6,7	10,0
	KURANG SETUJU	4	13,3	13,3	23,3
	SETUJU	13	43,3	43,3	66,7
	SANGAT SETUJU	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	3,3	3,3	3,3
	TIDAK SETUJU	2	6,7	6,7	10,0
	KURANG SETUJU	8	26,7	26,7	36,7
	SETUJU	13	43,3	43,3	80,0
	SANGAT SETUJU	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	3,3	3,3	3,3
	TIDAK SETUJU	2	6,7	6,7	10,0
	KURANG SETUJU	1	3,3	3,3	13,3
	SETUJU	10	33,3	33,3	46,7
	SANGAT SETUJU	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	6,7	6,7	6,7
	KURANG SETUJU	6	20,0	20,0	26,7
	SETUJU	12	40,0	40,0	66,7
	SANGAT SETUJU	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	3,3	3,3	3,3
	KURANG SETUJU	8	26,7	26,7	30,0
	SETUJU	11	36,7	36,7	66,7
	SANGAT SETUJU	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	3,3	3,3	3,3
	KURANG SETUJU	5	16,7	16,7	20,0
	SETUJU	14	46,7	46,7	66,7
	SANGAT SETUJU	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	3,3	3,3	3,3
	KURANG SETUJU	4	13,3	13,3	16,7
	SETUJU	14	46,7	46,7	63,3
	SANGAT SETUJU	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	2	6,7	6,7	6,7
	19	1	3,3	3,3	10,0
	25	1	3,3	3,3	13,3
	28	3	10,0	10,0	23,3
	29	1	3,3	3,3	26,7
	30	1	3,3	3,3	30,0
	31	3	10,0	10,0	40,0
	32	4	13,3	13,3	53,3
	33	1	3,3	3,3	56,7
	35	2	6,7	6,7	63,3
	36	1	3,3	3,3	66,7
	37	2	6,7	6,7	73,3
	38	6	20,0	20,0	93,3
	40	2	6,7	6,7	100,0

Total	30	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

## Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	4	13,3	13,3	13,3
KURANG SETUJU	10	33,3	33,3	46,7
SETUJU	8	26,7	26,7	73,3
SANGAT SETUJU	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

## Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	4	13,3	13,3	13,3
KURANG SETUJU	12	40,0	40,0	53,3
SETUJU	6	20,0	20,0	73,3
SANGAT SETUJU	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

## Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	4	13,3	13,3	13,3
KURANG SETUJU	10	33,3	33,3	46,7
SETUJU	8	26,7	26,7	73,3
SANGAT SETUJU	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	13,3	13,3	13,3
	KURANG SETUJU	9	30,0	30,0	43,3
	SETUJU	9	30,0	30,0	73,3
	SANGAT SETUJU	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	13,3	13,3	13,3
	KURANG SETUJU	4	13,3	13,3	26,7
	SETUJU	8	26,7	26,7	53,3
	SANGAT SETUJU	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	13,3	13,3	13,3
	KURANG SETUJU	9	30,0	30,0	43,3
	SETUJU	11	36,7	36,7	80,0
	SANGAT SETUJU	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

## Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	13,3	13,3	13,3
	KURANG SETUJU	14	46,7	46,7	60,0
	SETUJU	8	26,7	26,7	86,7
	SANGAT SETUJU	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

## Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	4	13,3	13,3	13,3
	KURANG SETUJU	6	20,0	20,0	33,3
	SETUJU	16	53,3	53,3	86,7
	SANGAT SETUJU	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

## YTOTAL

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16	4	13,3	13,3	13,3
	24	2	6,7	6,7	20,0
	26	2	6,7	6,7	26,7
	27	2	6,7	6,7	33,3
	28	4	13,3	13,3	46,7
	29	2	6,7	6,7	53,3
	30	2	6,7	6,7	60,0
	31	2	6,7	6,7	66,7
	32	2	6,7	6,7	73,3
	37	4	13,3	13,3	86,7
	40	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

## Rank Spearman

## Correlations

			Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Spearman's rho	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,310
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	30	30
	Kinerja Karyawan	Correlation Coefficient	,310	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	30	30

## Lampiran Rhitung

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

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

## Lampiran Thitung

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





## EVALUATION PERFORMANCE

Indikator	Rating	Anchor
<b>Disiplin</b>	90-100	Hadir tepat waktu, tidak memiliki jumlah ketidakhadiran di Luar yang sudah ditentukan
	80-89	Hadir tepat waktu, memiliki jumlah kehadiran 80%
	60-79	Kadang-kadang hadir tepat waktu dan memiliki jumlah absensi melebihi yang sudah ditentukan
	< 50	Tidak hadir tepat waktu dan memiliki tingkat absensi yang tinggi melebihi 25% batas ketentuan yang berlaku
<b>Teamwork</b>	90-100	Mampu berkomunikasi dan berkoordinasi dengan berbagai pihak, serta menghargai pendapat dan masukan orang secara konsisten
	80-89	Mengetahui tugas orang lain yang berhubungan dengan tugasnya serta bersedia mempertimbangkan usulan dari orang lain.
	60-79	Mengetahui garis besar tugas orang lain yang berhubungan dengan tugasnya
	< 50	Enggan menerima keputusan bersama apabila bertentangan dengan pendapatnya serta tidak mengetahui secara pasti tugas orang lain yang berhubungan dengan tugasnya
<b>Planning Skills</b>	90-100	Membuat perencanaan sebelum bekerja serta melakukan monitoring untuk memastikan rencana berjalan dengan baik
	80-89	Membuat perencanaan kerja dan mengeksekusinya dengan baik
	60-79	Terkadang tidak mengeksekusi

**MEGA CENTRAL FINANCE SUKABUMI**

Alamat: Jl. Siliwangi, Cikole Kecamatan Cikole, Sukabumi Jawa Barat 43113

		perencanaan kerja dengan baik
	< 50	Sering membuat perencanaan dalam bekerja namun sering kali tidak mampu dieksekusi dengan baik
<b>Leadership</b>	90-100	Bertindak tegas dan tidak memihak serta menjadi teladan
	80-89	Bertindak tegas dan tidak memihak serta mampu mengemukakan pendapatnya dengan jelas
	60-79	Bersikap sedikit memihak namun masih dalam batasan yang wajar
	< 50	Kadang mudah dipengaruhi
<b>Problem Solving</b>	90-100	Mampu merumuskan alternative solusi yang relevan dan dapat diaplikasikan
	80-89	Menciptakan solusi temporer atas masalah yang terjadi
	60-79	Mampu membuat keputusan tanpa pertimbangan
	< 50	Mementingkan kepentingan pribadi pada saat membuat keputusan
<b>Kepatuhan</b>	90-100	Selalu mentaati aturan-aturan dan prosedur kerja serta menepati intruksi yang diberikan atasan
	80-89	Sesekali tidak mentaati aturan-aturan dan prosedur kerja serta menepati intruksi yang diberikan atasan
	60-79	Tidak mentaati aturan-aturan yang diberikan oleh atasan
	< 50	Terkadang melakukan pelanggaran atas aturan-aturan dan prosedur kerja serta intruksi dari atasan
<b>Kejujuran</b>	90-100	Melaporkan hasil kerja kepada atasan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
	80-89	Sesekali tidak melaporkan hasil kerjanya kepada atasan berdasarkan

**MEGA CENTRAL FINANCE SUKABUMI**

Alamat: Jl. Siliwangi, Cikole Kecamatan Cikole, Sukabumi Jawa Barat 43113

		keadaan sebenarnya
	60-79	Hasil kerja yang dilaporkan pada atasannya tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya namun masih pada batas wajar
	< 50	Terkadang hasil kerja yang dilaporkan pada atasannya lebih baik dari keadaan yang sebenarnya.
<b>Inisiatif</b>	90-100	Mampu mengambil keputusan dan melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas
	80-89	Mempertimbangkan terlebih dahulu keputusan yang akan diambil ditengah keadaan yang mendesak
	60-79	Menunggu perintah dari atasan sebelum mengambil keputusan
	< 50	Panik ketika dituntut untuk mengambil keputusan
<b>Self Motivastion</b>	90-100	Mengerjaan tugas dengan effort yang laur biasa
	80-89	Mengerjakan tugas lebih dari yang diharapkan
	60-79	Mengerjakan tugas sesuai dengan yang diharapkan
	< 50	Membutuhkan dorongan tambahan agar melaksanakan tugasnya
<b>Inovatif</b>	90-100	Melakukan hal baru ditingkat organisasi guna meningkatkan kinerja perusahaan melakukan hal baru
	80-89	Melakukan hal baru untuk meningkatkan performa kerja pada unit kerja
	60-79	Melakukan hal baru untuk diri sendiri dan team
	< 50	Melakukan hal baru hanya untuk diri sendiri

**MEGA CENTRAL FINANCE SUKABUMI**

Alamat: Jl. Siliwangi, Cikole Kecamatan Cikole, Sukabumi Jawa Barat 43113

**PENILAIAN KINERJA KARYAWAN DALAM PELAKSANAAN EVALUASI KERJA  
PT MEGA CENTRAL FINANCE SUKABUMI**

Nama Karyawan	
NIK	
Unit Kerja	
Nama Penilai	
Jabatan	
Periode Penilaian	

**PETUNJUK PENILAIAN**

Berilah nilai dengan memilih angka dari < 50 – 100 sesuai penilaian Anda terhadap penilaian karyawan yang dinilai dan menuliskannya pada tabel. Perhatikan arti dari setiap angka ( dalam tabel kategorisasi).

Interval	Kategori
90-100	Excellent
80-89	Good
60-79	Average
<50	Poor

Aspek Penilaian	Skala (< 50- 100)
Disiplin	
Tanggung Jawab	
Teamwork	
Planning Skills	
Leadership	
Inisiatif	
Problem Solving	
Kepatuhan	
Kejujuran	
Inisiatif	
Self Motivastion	
Inovatif	
Jumlah Skor	
Rata-Rata	

Pemberi Nilai

Karyawan Yang dinilai

( )

( )

**MEGA CENTRAL FINANCE SUKABUMI**

Alamat: Jl. Siliwangi, Cikole Kecamatan Cikole, Sukabumi Jawa Barat 43113