



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT. TATUIS BOGOR**

SKRIPSI

Disusun Oleh:

Wismoyo Aris Munandar
021111174

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

NOVEMBER 2017

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA TATUIS BOGOR

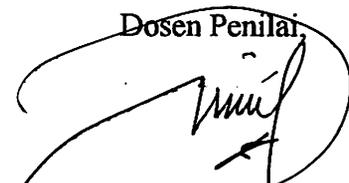
SKRIPSI

Telah Disidangkan dan Dinyatakan Lulus
Pada hari : sabtu Tanggal: 30/09/2017

Wismoyo Aris Munandar
021111174

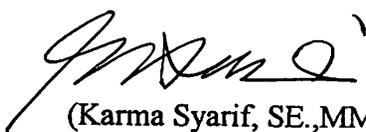
Menyetujui

Dosen Penilai



(Ketut Sunarta, AK., MM., C.A.)

Ketua Komisi Pembimbing



(Karma Syarif, SE., MM.)

Anggota Pembimbing



(Nina Sri Indrawati, SE., MM)

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA
KARYAWAN PADA PT TATUIS BOGOR**

Skripsi

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor**

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi



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

Ketua Program Studi



(Herdiyana, SE., MM.)

ABSTRAK

WISMOYO ARIS MUNANDAR. NPM 021111174. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Tatuis Bogor: KARMA SYARIF dan NINA SRI INDRAWATI.

Masalah yang dihadapi pemimpin organisasi adalah bagaimana mencari cara yang baik ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan kinerja karyawannya, agar secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda, maka pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan agar kinerja karyawan meningkat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Tatuis Bogor, serta menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Tatuis Bogor.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tatuis Bogor. yang beralamat di Jl. Raya Bogor KM 46 Cibinong, Bogor. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif yang bersifat deskriptif korelasional. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis koefisien korelasi Karl Pearson, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,581$. Nilai tersebut menunjukkan kekuatan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sedang. Hasil analisis koefisien determinasi sebesar 0,3376 atau 33,76%. Hal ini menunjukkan bahwa 33,76% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja. Sedangkan 66,24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,721 > 1,980$), yang berarti bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan kata lain, motivasi kerja mempunyai hubungan dengan variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja, Karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas segala rahmat dan karunia yang telah diberikan akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. TATUIS BOGOR”, dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan..

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis sadari tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang mendalam kepada berbagai pihak yang sudah membantu dalam bentuk doa dan dukungan. Berbagai pihak tersebut, yaitu:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang selalu melakukan inovasi terbaik untuk kemajuan Fakultas Ekonomi serta memberikan motivasi bagi penulis.
2. Bapak Herdiyana, SE., MM., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang membantu penulis dalam proses menuju sidang skripsi serta memberikan semangat dalam penyelesaian sidang skripsi.
3. Ibu Tutus Rully, SE., MM., selaku Sekretaris Ketua Jurusan Manajemen yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan kesulitan yang dihadapi penulis dalam proses menyelesaikan skripsi.
4. Bapak Karma Syarif, SE., MM., selaku Ketua Komisi Pembimbing yang sudah meluangkan waktunya untuk memberikan masukan mengenai penyusunan skripsi.
5. Ibu Nina Sri Indrawati, SE., MM., selaku Anggota Komisi Pembimbing yang membimbing dengan sabar penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan pengetahuan yang diberikan kepada penulis.
6. Orang tua tercinta Syafi'i (Alm) dan Jauroh (Alm), serta saudara-saudara tercinta yaitu, serta keluarga besar penulis yang dengan setia memberikan dukungan dalam bentuk doa, moril dan materil.
7. Semua teman-teman Manajemen angkatan 2011 khususnya kelas E Manajemen yang telah memberikan dukungan dan selalu bergotong royong bersama-sama menyelesaikan skripsi serta bantuan selama menjalani perkuliahan di Universitas Pakuan.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT dapat membalas semua kebaikan dan jasa-jasa yang telah mereka berikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi Penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Bogor, Agustus 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah	4
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	4
1.2.2. Perumusan Masalah.....	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1. Maksud Penelitian	5
1.3.2. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Kegunaan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Pengertian dan Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2. Motivasi Kerja.....	8
2.2.1. Pengertian Motivasi.....	8
2.2.2. Tujuan Motivasi Kerja.....	9
2.2.3. Manfaat Motivasi Kerja.....	9
2.2.4. Metode Motivasi Kerja.....	10
2.2.5. Sumber Motivasi Kerja.....	10
2.2.6. Kebutuhan Akan Motivasi Kerja.....	12
2.3. Kinerja Karyawan	13
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	13
2.3.2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	13
2.3.3. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan	14
2.3.4. Metode Penilaian Kinerja Karyawan.....	16
2.3.5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	17
2.4. Rumus-rumus yang Digunakan Dalam Analisis Data	18
2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	19
2.5.1. Penelitian Sebelumnya	19

2.5.2. Kerangka Pemikiran	20
2.6. Hipotesis Penelitian.....	22

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian.....	23
3.2. Obyek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	23
3.2.1. Obyek Penelitian	23
3.2.2. Unit Analisis.....	23
3.2.3. Lokasi Penelitian	23
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian	23
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	24
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	24
3.6. Metode Pengumpulan Data	25
3.7. Metode Analisis Data.....	29

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	31
4.1.1. Sejarah Perusahaan	31
4.1.2. Struktur Organisasi	31
4.1.3. Aktifitas Perusahaan	33
4.2. Pembahasan.....	33
4.2.1. Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Tatus Bogor	33
4.2.2. Kinerja Karyawan pada PT. Tatus Bogor	37
4.2.3. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Tatus Bogor.....	40
4.2.4. Koefisien Determinasi (R^2)	40
4.2.5. Uji Hipotesis Koefisien	41

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan	42
5.2. Saran.....	42

JADWAL PENELITIAN

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Realisasi Produksi dan Hasil Produksi pada PT. Tatus Bogor Tahun 2015	4
Tabel 2. Hasil Penelitian Sebelumnya	19
Tabel 3. Operasional Variabel	24
Tabel 4. Tabel Keterangan Skala Likert	25
Tabel 5. Hasil Uji Validitas	27
Tabel 6. Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha.....	28
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha	28
Tabel 8. Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan	29
Tabel 9. Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Tatus Bogor	34
Tabel 10. Kinerja Karyawan pada PT. Tatus Bogor.....	37
Tabel 11. Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman.....	40

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Paradigma Penelitian	22
Gambar 2. Kurva Uji Hipotesis	30
Gambar 3. Struktur Organisasi PT. Tatus Bogor.....	32
Gambar 4. Kurva Uji Hipotesis	41

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Saat ini tidak dapat dipungkiri bahwa globalisasi telah menuntut banyak perubahan, perbaikan serta peningkatan diberbagai bidang. Jika dihubungkan dengan sumber daya manusia perlu ada peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja agar mampu mandiri dan bersaing. Diantara salah satu aspek yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah kinerja karyawan. Tinggi rendahnya kinerja karyawan akan menentukan tinggi rendahnya tingkat keunggulan bersaing bagi perusahaan. Kinerja karyawan ini perlu ditingkatkan karena akan mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Roda kehidupan perusahaan yang baik adalah bila perusahaan tersebut memiliki kinerja karyawan yang baik, dimana pada akhirnya mampu menciptakan kinerja perusahaan yang baik pula. Kinerja karyawan yang baik dapat dilihat dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan mampu berperan dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

Mangkunegara (2013: 67), mengatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2013: 67) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*. 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.

Perusahaan tentu mempunyai motivasi untuk menjadikan perusahaannya menjadi perusahaan yang besar. Apabila tidak dimbangi dengan persaingan yang sehat, perusahaan akan jatuh dan gagal untuk meraih harapannya. Oleh karena itu, perlu diadakanya suatu motivator untuk memberikan semangat kepada karyawan. Dengan adanya suatu motivasi di perusahaan, para karyawan akan mendapatkan apa yang diinginkan perusahaan. Tanpa adanya hal tersebut perusahaan akan susah untuk meraih harapan yang diinginkannya. Baik tidaknya perusahaan berkembang dan sukses tergantung kepada para karyawannya yang bekerja di perusahaan tersebut.

Faktor 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).

Motivasi sebagaimana diungkapkan Duncan *dalam* Notoatmodjo (2009: 115), adalah setiap usaha yang didasarkan untuk mempengaruhi perilaku seseorang dalam meningkatkan tujuan organisasi semaksimal mungkin. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antarpersonal dan kesempatan untuk bekerja.

Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2005:146) adalah sebagai berikut:

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

Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga pemimpin dalam memotivasi bawahan menggunakan jenis motivasi yang berbeda-beda sesuai dengan kondisi yang sedang dihadapi saat ini agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Motivasi positif adalah manajer memotivasi karyawan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja karyawan akan meningkat. Misalnya perusahaan memberikan insentif, tunjangan, dan reward bagi karyawan yang berprestasi.

Motivasi negatif adalah manajer memotivasi karyawan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dan berakibat buruk. Misalnya, perusahaan memberikan peneguran yang keras kepada karyawan yang tidak disiplin. Bahkan perusahaan dapat memberhentikan karyawan yang tidak bertanggung jawab.

Masalah yang dihadapi pemimpin organisasi adalah bagaimana mencari cara yang baik ditempuh agar dapat menggerakkan dan meningkatkan kinerja karyawannya, agar secara sadar dan bertanggung jawab melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Karena setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda, maka pimpinan harus mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para anggotanya. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu dorongan atau motivasi pada para karyawan agar kinerja karyawan meningkat.

Motivasi kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan

tingkat kinerja karyawan yang optimal, sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan sumber daya manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan. Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, karena orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan kinerja.

Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai, peneliti melakukan penelitian pada PT. Tatus Bogor. Perusahaan ini bergerak dalam bidang produksi dan pemasaran busana muslim, dengan memproduksi busana-busana muslim seperti mukena, sajadah, jilbab, dan baju muslim.

Dalam hal pemberian motivasi pada karyawannya, perusahaan telah memberikan insentif, tunjangan, dan *reward* bagi karyawan yang berprestasi. Akan tetapi, pemberian insentif, tunjangan, dan *reward* tersebut belum mampu mendorong motivasi kerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan motivasi kerja akan timbul dari perasaan, kejiwaan dan emosi seseorang. Masih rendahnya motivasi kerja kemungkinan disebabkan oleh belum terpenuhinya kebutuhan karyawan dalam hal kebutuhan fisiologis, keamanan, berkelompok, penghargaan dan aktualisasi diri.

Rendahnya motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menilai kinerja karyawan, PT. Tatus Bogor mengadakan penilaian kinerja terhadap karyawannya satu bulan sekali, penilaian ini langsung dilakukan oleh pemilik (*owner*) yaitu Ibu Rina Kartina. Indikator penilaian kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan meliputi penilaian terhadap absensi dan keterlambatan, serta penilaian hasil kerja yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, inisiatif, tanggung jawab, motivasi, kerjasama, pemahaman terhadap tugas, penyesuaian diri, kepemimpinan, pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Dari survei yang dilakukan oleh penulis, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Tatus Bogor masih harus ditingkatkan lagi. Hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Masih terdapat karyawan yang datang terlambat dari jam masuk kerja yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, dan pulang terlalu awal. Hal-hal tersebut berakibat tidak tercapainya target produksi sebagaimana telah ditentukan oleh perusahaan, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.
Realisasi Produksi dan Hasil Produksi pada PT. Tatuis Bogor
Tahun 2015

No.	Bulan	Target Produksi (Unit)	Hasil Produksi (Unit)
1	Januari	718	651
2	Februari	608	556
3	Maret	708	589
4	April	1.406	1.456
5	Mei	1.394	1.512
6	Juni	1.259	1.305
7	Juli	1.107	1.113
8	Agustus	961	898
9	September	1.109	793
10	Oktober	1.292	958
11	November	1.440	889
12	Desember	1.528	920

Sumber: PT. Tatuis Bogor, 2016

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa pada bulan Januari sampai dengan bulan Maret, serta bulan Agustus sampai dengan bulan Desember hasil produksi yang dicapai perusahaan tidak mencapai target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Tidak tercapainya target produksi tersebut disebabkan oleh rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan motivasi di perusahaan kurang baik sehingga berdampak pada hasil kerja karyawan.

Berdasarkan hal-hal tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Ketertarikan tersebut penulis tuangkan dalam makalah seminar dengan judul **“Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Tatuis Bogor”**.

1.2.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan perumusan masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimanakah motivasi kerja karyawan pada PT. Tatuis Bogor?
2. Bagaimanakah kinerja karyawan pada PT. Tatuis Bogor?
3. Bagaimanakah hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Tatuis Bogor?

1.2. Perumusan dan Identifikasi Masalah

1.2.2. Perumusan Masalah

Perusahaan maupun organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya, apabila orang yang bekerja dalam perusahaan itu dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Masalah motivasi kerja sangat penting dalam proses mempengaruhi kinerja karyawan agar mencapai tujuan organisasi yang diharapkan. Kinerja karyawan yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh dorongan dari dalam diri karyawan itu sendiri.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi organisasi yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas sebagai bahan masukan dalam penyusunan makalah seminar ini, serta dapat menghasilkan informasi yang penting guna meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Tatus Bogor.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT. Tatus Bogor.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Tatus Bogor.
3. Untuk menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Tatus Bogor.

1.4. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis:
 - a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan penulis mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia dalam kaitannya dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan.
 - b. Bagi pembaca, penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan bahwa motivasi karyawan itu mampu menjadi pembuka kunci bagi suksesnya tujuan organisasi maupun perusahaan.

2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan kepada organisasi maupun perusahaan mengenai pentingnya motivasi kerja agar mampu menjawab dan memecahkan persoalan yang ada pada organisasi maupun perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian dan Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan pandangan modern untuk apa yang di sampaikan oleh pandangan tradisional sebagai manajemen personalia. Meskipun demikian, para ahli sumber daya manusia yakin bahwa manajemen personalia merupakan pandangan tradisional terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang jauh lebih sempit dan lebih berorientasi administratif. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia bukan merupakan sebutan baru dari manajemen personalia.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut: *“Management as the process of planning, organizing, directing, and controlling the activities of employees in combination with other organizational resources to accomplish stated organizational goals”* (Steers, 1985: 29). Sedangkan menurut Dessler (2011: 30), *“Human Resources Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labour relations, health and safety, and fairness concern”*.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggunaan (penggerakan), dan penilaian sumber daya manusia sedemikian rupa sehingga disatu pihak sumber daya manusia memberikan kontribusi sebesar-besarnya kepada masyarakat (makro) dan organisasi (mikro), dan di pihak lain sumber daya manusia merasa diperlakukan seadil-adilnya sehingga kualitas hidup dan matinya setinggi-tingginya.

(Ndraha, 2012: 52)

Manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap pentingnya satuan kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan personalia untuk menjamin bahwa mereka digunakan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

(Handoko, 2002: 5)

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, penggunaan (penggerakan), dan penilaian sumber daya manusia yang vital bagi pencapaian tujuan-tujuan organisasi, dan pemanfaatan berbagai fungsi serta kegiatan personalia untuk menjamin bahwa difungsikan secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi dan masyarakat.

2.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan *dalam* Hartatik (2014: 17) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu fungsi manajemen dan fungsi operasional.

1. Fungsi-fungsi manajemen

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merancang tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian yang meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

2. Fungsi-fungsi operasional

a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.

b. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan serta pelatihan.

c. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, baik berupa uang maupun barang, kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d. **Pengintegrasian**

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

e. **Pemeliharaan**

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

f. **Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Sebab, tanpa adanya disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.

g. **Pemberhentian**

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan dari pihak karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, kecelakaan yang memaksa seseorang tidak dapat melanjutkan kontrak kerjanya, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar, juga sebagai suatu kegiatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Selain itu, motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan. Adapun pengertian motivasi menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Motif atau motivasi berasal dari kata latin "*moreve*" yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku pengertian motivasi tidak terlepas dari kata kebutuhan atau "*needs*" atau "*want*". Kebutuhan adalah suatu "potensi" dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons.

(Notoatmodjo, 2009: 114)

Menurut Samsudin (2009: 281), motivasi adalah "Proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan". Sedangkan menurut Sperring (1987: 183) "*motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*".

Menurut Luthans (2011: 159) “Motivation is a basic psychological process. Few would deny that it is the most important focus in the micro approach to organizational behavior”. Decenzo (1994: 327) memberikan definisi bahwa “*Motivation would be the willingness to do something is conditioned by its ability to satisfy some needs for the individual*”.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan kebutuhan dalam diri manusia yang perlu direspon dan proses mempengaruhi seseorang dalam bekerja agar dapat melaksanakan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan.

2.2.2. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi pada dasarnya muncul dari dalam diri manusia, akan tetapi kemunculannya karena dorongan oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini sangat erat kaitannya dengan kebutuhan. Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan, (2014:221) adalah sebagai berikut:

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. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.3. Manfaat Motivasi Kerja

Adapun manfaat motivasi kerja menurut Hasibuan (2005: 146) adalah sebagai berikut:

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

2.2.4. Metode Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2005: 149) ada dua metode motivasi, yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Motivasi langsung (*direct motivation*)
Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.
2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*)
Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Menurut Notoatmodjo (2009: 130) dalam memberikan motivasi dapat dikelompokkan menjadi tiga alat motivasi sebagai berikut:

1. Materi
Alat motivasi materi adalah apa yang diberikan kepada karyawan dapat memenuhi kebutuhan ekonomi, yang berupa uang atau barang yang mempunyai nilai jual. Misalnya, kendaraan dinas atau rumah dinas, disamping gaji yang cukup atau bonus yang berupa uang.
2. Nonmateri
Alat motivasi non materi adalah pemberian tersebut tidak dapat dinilai dengan uang, tetapi pemberian sesuatu yang hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan kepada karyawan. Misalnya pemberian penghargaan berupa medali, piagam, piala, bintang penghargaan, dan sebagainya.
3. Kombinasi materi dan non materi
Alat motivasi ini adalah kedua-duanya, baik materi maupun non materi. Disamping fasilitas yang diterima, bonus yang diterima, karyawan juga memperoleh penghargaan berupa piagam atau medali, dan sebagainya.

2.3.5. Sumber Motivasi Kerja

Hasibuan (2008: 150), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain:

1. Motivasi positif
Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan di atas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

2. Motivasi negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Sedangkan menurut Nasution (2000: 23) menyatakan bahwa beberapa hal yang termasuk ke dalam motivasi positif dan negatif dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Motivasi positif terdiri dari:
 - a. Kenaikan gaji berkala
 - b. Kenaikan pangkat
 - c. Pemberian fasilitas kerja yang baik
 - d. Pemberian berbagai jenis penghargaan
 - e. Promosi jabatan
 - f. Pendidikan dan latihan baik dalam maupun luar negeri.
2. Motivasi negatif terdiri dari:
 - a. Teguran-teguran
 - b. Hukuman
 - c. Ancaman PHK
 - d. Skorsing

Adapun sumber motivasi menurut Suwatno dan Priansa (2011: 175) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi intrinsik

Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itulah sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai motivasi yang didalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah:

- a. Minat

Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.
- b. Sikap positif

Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebaik mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

c. **Kebutuhan**

Jenis motivasi ini timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan dorongan orang lain, tetapi atas dasar kemauan sendiri. Motivasi pada dasarnya memang sudah ada di dalam diri setiap orang.

2. **Motivasi ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan sebagai bentuk dorongan dari luar yang tidak berkaitan dengan dirinya. Ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain:

a. **Motivator**

Yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri.

b. **Faktor kesehatan kerja**

Merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervise teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Jenis motivasi ekstrinsik ini timbul sebagai akibat pengaruh dari luar individu, apakah karena adanya ajakan, suruhan, atau paksaan dari orang lain sehingga dengan keadaan demikian seseorang mau melakukan sesuatu tindakan.

2.2.6. **Kebutuhan Akan Motivasi Kerja**

Notoatmodjo (2009: 121) mengutarakan bahwa terdapat lima kebutuhan akan motivasi kerja, yaitu:

1. **Kebutuhan fisiologis**

Kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup.

2. **Kebutuhan rasa aman**

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi rasa aman secara fisik dan juga aman secara psikologis (intimidasi).

3. **Kebutuhan sosialisasi atau afiliasi**

Kebutuhan ini diwujudkan melalui keikutsertaan seseorang dalam suatu organisasi atau perkumpulan-perkumpulan tertentu.

4. **Kebutuhan akan penghargaan**

Kebutuhan ini berhubungan erat dengan gengsi untuk memiliki jabatan atau memonopoli beberapa jabatan.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan ini merupakan realisasi diri secara lengkap dan penuh dalam jenjang waktu yang tak terbatas dan tak ada akhirnya.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai suatu produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Adapun pengertian kinerja menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Bernardin dan Russel (1993:378) *“Performances is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period”*. Sedangkan menurut Brown & Harvey (2001: 159), *“Performance may be defined as the accomplishment of an employee or managers assigned duties and the outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period”*.

Menurut Byars dan Rue (1997: 285) *“Performance is a degree of accomplishment of the task that make up an employee's job”*. Menurut Swanepoel, (2008: 369), *“Performance appraisal may be defined as a formal and systematic process by means of which the job-relevant strengths and weakness of employees are identified, observed, measured, recorded and developed.”*

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

(Abdullah, 2014: 3)

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011: 101), *“Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.”* Sedangkan menurut Mangkunegara (2013: 67), *“Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”*

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut di atas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil dari implementasi rencana kerja oleh suatu perusahaan dan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku yang berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

2.3.2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian untuk kerja merupakan suatu proses organisasi menilai unjuk kerja pegawainya. Tujuannya adalah untuk memberikan masukan kepada pegawai dalam

usaha memperbaiki kinerjanya dan produktivitas organisasi. Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Yani (2012:119) sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang:
3. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
4. Untuk pembeda antar karyawan satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam:
 - a. Penugasan kembali seperti mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. Training dan latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antar karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemauan kerja mereka:
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
10. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan seleksi.
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.
13. Sebagai sumber informasi untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan gaji, upah, kompensasi dan sebagai imbalan lainnya.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
16. Sebagai alat untuk membantu mendorong karyawan mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan diantara fungsi-fungsi SDM.
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

2.3.3. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Organisasi atau perusahaan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan

kelebihan untuk itu perlu dilakukan kegiatan penilaian kinerja secara periodik dan berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Adapun manfaat penilaian kinerja menurut Yani (2012: 121) adalah sebagai berikut:

1. **Posisi tawar**
Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan karyawan.
2. **Perbaikan kinerja**
Umpan balik pelaksanaan kinerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
3. **Penyesuaian kompensasi**
Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba/rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikan upah/bonusnya atau kompensasi lainnya.
4. **Keputusan penempatan**
Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, dan pemindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Sering promosi adalah penghargaan untuk kinerja yang lalu.
5. **Pelatihan dan pengembangan**
Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.
6. **Perencanaan dan pengembangan karier**
Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karier karyawan, penyusunan program pengembangan karier yang tepat dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan karyawan.
7. **Evaluasi proses *staffing***
Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen SDM.
8. **Defisiensi proses penempatan karyawan**
Kinerja yang baik atau buruk mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.
9. **Ketidakkuratan informasi**
Kinerja yang lemah menandakan adanya kesalahan didalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi SDM.
10. **Kesalahan dalam merancang pekerjaan**
Kinerja yang lemah mungkin merupakan gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat.

11. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.

12. 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.

13. 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.

14. Umpan balik ke SDM

Kinerja baik atau buruk di seluruh perusahaan mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.

2.3.4. Metode Penilaian Kinerja

Dalam mengetahui kinerja seorang karyawan tentu melalui proses penilaian guna mengetahui hasil kerja karyawannya, berikut metode penilaian kinerja menurut Kusdyah (2008: 126) adalah sebagai berikut:

1. *Rating scale*

Penilaian prestasi metode ini didasarkan pada suatu skala dari sangat baik, baik, cukup, kurang baik, dan jelek. Bentuk ini sangat umum dipakai oleh organisasi dan dilakukan secara subyektif oleh penilai. Evaluasi ini membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja tersebut.

2. *Checklist*

Checklist adalah penilaian yang didasarkan pada suatu standar unjuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah karyawan sudah mengerjakannya.

3. *Critical incident technique*

Critical incident technique adalah penilaian yang didasarkan pada perilaku khusus yang dilakukan di tempat kerja, baik perilaku yang baik maupun perilaku yang tidak baik. Penilaian dilakukan melalui observasi langsung ke tempat kerja, kemudian mencatat perilaku-perilaku kritis yang tidak baik, dan mencatat tanggal dan waktu kejadiannya perilaku tersebut.

4. Skala penilaian berjangkarkan perilaku

Skala penilaian perilaku berjangkarkan perilaku (*behaviorally anchored rating scale-BARS*) adalah menilai yang dilakukan dengan membuat spesifikasi unjuk kerja dalam elemen-elemen tertentu.

5. **Pengamatan dan tes unjuk kerja**
Pengamatan dan tes unjuk kerja adalah penilaian yang dilakukan melalui tes di lapangan.
6. **Metode perbandingan kelompok**
Metode ini dilakukan dengan membandingkan seorang pegawai dengan rekan sekerjanya. Dilakukan oleh atasan dengan melakukan beberapa teknik seperti pemeringkatan (*ranking method*), Pengelompokan pada klasifikasi yang sudah ditentukan (*force distribution*), pemberian poin atau angka (*point allocation method*), dan metode perbandingan dengan karyawan lain (*paired comparison*).
7. **Penilaian diri sendiri**
Penilaian diri sendiri adalah penilaian karyawan untuk dirinya sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.
8. **Management By Objective (MBO)**
Management by objective adalah sebuah program manajemen yang mengikutsertakan karyawan dalam proses pengambilan keputusan untuk menentukan tujuan-tujuan yang dicapai:
9. **Penilaian secara psikologis**
Penilaian secara psikologis adalah proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi, dan lain-lain yang bersifat psikologis. Penilaian kecerdasan, tes kecerdasan emosional, dan tes kepribadian, yang dilakukan melalui wawancara atau tes-tes tertulis.
10. **Assessment centre**
Assessment centre atau pusat penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

2.3.5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun menurut Wirawan (2009;55) unsur-unsur yang dinilai dalam kinerja karyawan adalah:

1. **Kualitas**
Penilai menilai pegawai dilihat dari hasil kemampuan dalam menunjukkan kualitas hasil kerja yang ditinjau pula dari ketelitian.
2. **Kuantitas**
Penilai menilai kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya atau sejumlah hasil tugas setiap harinya

3. Inisiatif

Penilai menilai inisiatif karyawan di dalam bekerja dan disesuaikan dengan kondisi lingkungan pekerjaan.

4. Kerjasama

Penilai menilai kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya, baik secara vertikal maupun horizontal, dan baik didalam perusahaan maupun diluar perusahaan.

5. Keterampilan

Penilai menilai keterampilan karyawan dilihat dari kecepatan waktu dan kecermatan dalam menyelesaikan tugasnya.

Adapun menurut Dharma, (2001: 69) menyatakan bahwa hampir seluruh cara penilaian kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan.
2. Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan.

2.4. Rumus-rumus yang Dipergunakan Dalam Analisis Data

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

1. Metode penarikan sampel

Penentuan ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan ketentuan rumus Slovin. Adapun alasan menggunakan rumus Slovin adalah untuk mendapatkan sampel yang representatif dan lebih pasti atau mendekati populasi yang ada. Rumus Slovin seperti yang dikemukakan oleh Umar (2003: 78).

2. Skala Likert

Dalam teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dimana daftar pertanyaan jenisnya tertutup dengan pilihan jawaban dengan Skala Likert (Sugiyono, 2012: 146).

3. Uji Validitas

Kuesioner diuji validitasnya untuk mengetahui bagaimana alat ukur (instrument) mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment Pearson (Sugiyono, 2014: 356).

4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* (Pasolong, 2012: 178).

5. Analisis Korelasi Rank Spearman

Untuk menguji hubungan antara variabel X dan variabel Y digunakan rumus korelasi Karl Pearson.

6. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa persen kontribusi variabel bebas yaitu motivasi kerja (X) terhadap variabel tidak bebas yaitu kinerja karyawan (Y), maka dapat digunakan Koefisien Determinasi (KD).

7. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka dapat dilakukan uji hipotesis. Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen mempunyai hubungan atau tidak dengan variabel dependen (Duwi Priyatno, 2012: 139).

2.5. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.5.1. Penelitian Sebelumnya

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

Tabel 2.
Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Reni Marsinta (2009) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar 0,371 yang berarti bahwa variasi pada variabel kinerja mampu diterangkan oleh variabel motivasi diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,609. Serta ditemukan pula persamaan regresi sederhana yaitu $Y = 41.103 + 0.429 X$ berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Lokasi penelitian dan uji analisis data	Sama-sama meneliti motivasi dan kinerja karyawan
2.	Nur Aini (2011) Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Retail di Bright Surabaya. Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Surabaya.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode <i>non-probability sampling</i> , dengan menggunakan teknik <i>sampling</i> jenuh. Teknik dalam analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi Kendal Tau dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel	Lokasi penelitian, teknik pengambilan sampel dan uji analisis data	Sama-sama meneliti motivasi dan kinerja karyawan

No	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
		kinerja karyawan, yang dapat diperjelas dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.504, dengan signifikansi sebesar 0,000 Dimana dalam korelasi penelitian ini positif. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.		
3.	Angke Priatni (2012) Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Aero Perdana Internusa	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh data yang terkumpul dianalisa secara kualitatif mengenai pendapat responden kemudian digunakan analisa kuantitatif dengan metode statistik Rank Spearman. Untuk mengetahui besarnya korelasi antara variabel X (motivasi) dengan variabel Y (kinerja karyawan), yaitu dengan Rank Spearman (rs) sebesar 0.535 yang berarti terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan. Berdasarkan uji signifikansi didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.387 > 1.677$, maka terbukti bahwa motivasi mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Maka, hipotesis yang diajukan yaitu : "Bila motivasi karyawan tinggi, maka kinerja karyawan pada PT Aero Perdana Internusa akan tinggi" dapat diterima.	Lokasi penelitian dan teknik pengambilan sampel	Meneliti motivasi dan kinerja karyawan dan uji analisis data menggunakan metode statistik Rank Spearman

2.5.2. Kerangka Pemikiran

Motivasi merupakan salah satu aspek yang penting dalam menentukan perilaku seseorang karyawan terutama perilaku kerjanya. Motivasi juga merupakan bagian dari suatu pengintegrasian, di mana motivasi merupakan fungsi ke-dua dari fungsi pengintegrasian manajemen sumber daya manusia (Mangkunegara, 2011: 4).

Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah dan motivasi sebagai tujuan yang diinginkan agar bisa mendorong orang berperilaku tertentu.

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dengan demikian, dengan adanya motivasi yang tinggi akan menghasilkan

kinerja karyawan yang tinggi dan dapat mempermudah untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, apabila tingkat kinerja karyawan tinggi maka kinerja perusahaan pun akan meningkat dan akan menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri, berdasarkan hal tersebut maka motivasi dan kinerja karyawan sangat berkaitan dalam mengelola sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan.

Sedangkan kinerja merupakan suatu prestasi yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya melalui suatu proses dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dari suatu proses. Menurut Notoatmodjo (2009: 121) mengutarakan bahwa terdapat 5 indikator operasional variabel motivasi kerja, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis dijabarkan menjadi 3 indikator penelitian, yakni indikator penyediaan ruang kerja, indikator penyediaan sarana kerja, dan indikator penyediaan fasilitas kerja.

2. Kebutuhan keamanan

Kebutuhan keamanan dijabarkan menjadi 3 indikator penelitian, yakni indikator jaminan keamanan lingkungan pekerjaan, indikator dukungan pengamanan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan indikator perlindungan terhadap resiko pekerjaan.

3. Kebutuhan berkelompok

Kebutuhan berkelompok dijabarkan menjadi 3 indikator penelitian, yakni indikator hubungan antar sesama petugas, indikator dukungan sesama petugas, dan indikator hubungan petugas dengan unit kerja terkait.

4. Kebutuhan akan penghargaan

kebutuhan penghargaan dijabarkan menjadi 3 indikator penelitian, yakni indikator insentif, indikator penghargaan pimpinan, dan indikator penghargaan instansi terkait.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

kebutuhan aktualisasi diri dijabarkan menjadi tiga indikator penelitian, yakni indikator aktualisasi identitas petugas, indikator aktualisasi akuntabilitas petugas.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011: 101), menyatakan kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya

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

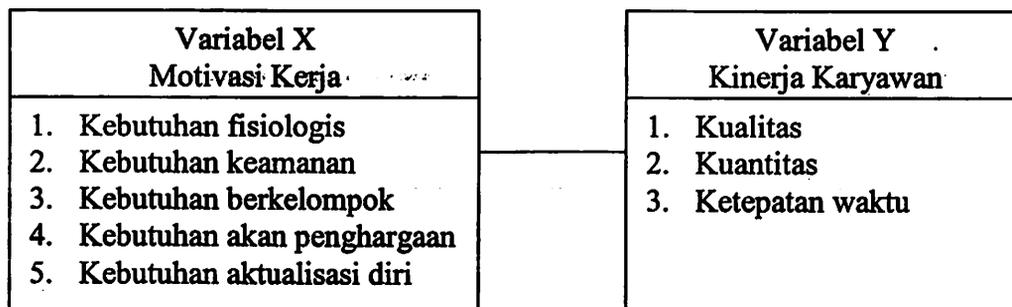
1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:170) menyatakan bahwa :

Sehubungan dengan motivasi kerja, maka pemberdayaan menjadi isu yang sangat berkaitan. Karena pemberdayaan akan mampu memberikan

stimulus bagi karyawan agar termotivasi untuk bekerja. Karyawan yang diberdayakan dengan baik akan memberikan kinerja terbaiknya, selama hal tersebut diiringi dengan kompensasi yang memadai. Pemberdayaan yang tepat akan memberikan kontribusi bagi optimalisasi kinerja perusahaan.

Berdasarkan kajian teori yang dikemukakan diatas, maka dapat disusun Paradigma Penelitian Sebagai berikut:



Gambar 1.
Paradigma Penelitian

2.6. Hipotesis Penelitian

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

1. Motivasi kerja pada PT. Tatuis Bogor masih rendah.
2. Kinerja karyawan pada PT. Tatuis Bogor belum baik.
3. Ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Tatuis Bogor.

BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah kuantitatif yang bersifat deskriptif korelasional. Menurut Notoatmodjo (2006: 5) penelitian deskriptif korelasional bertujuan untuk melihat hubungan antara dua variabel atau lebih. Jenis penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang sarat dengan nuansa angka-angka dalam teknik pengumpulan data di lapangan.

3.2. Obyek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Obyek Penelitian

Objek penelitian dalam penulisan makalah seminar ini adalah variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja (X) dengan indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan berkelompok, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri, serta kinerja karyawan (Y) dengan indikatornya kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

3.2.2. Unit Analisis

Menurut Arikunto (2002: 121), yang dimaksud dengan unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subyek penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud disini adalah pegawai atau karyawan PT. Tatuis Bogor.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Dalam penulisan makalah seminar ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Tatuis Bogor. yang beralamat di Jl. Raya Bogor KM 46 Cibinong, Bogor.

3.3. Jenis Data dan Sumber Data Penelitian

3.3.1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari lapangan melalui kuesioner dan observasi kepada responden penelitian, yaitu karyawan PT. Tatuis Bogor mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan.

3.3.2. Data Sekunder

Krisyantono (2008: 41) mengatakan bahwa data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder. Data sekunder dapat diperoleh dari buku-buku, artikel, instansi/tempat penelitian, jurnal-jurnal dan hasil penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini akan diperoleh dari:

1. Buku, yaitu buku-buku yang berkaitan dengan tema dan judul penelitian, sesuai dengan teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini.

2. Sumber ilmiah, seperti skripsi dan jurnal ilmiah mengenai manajemen sumberdaya manusia, motivasi dan kinerja.
3. Data-data dari PT. Tatus Bogor, seperti jumlah karyawan dan struktur organisasi.
4. *Website* yang berisi data-data atau sumber ilmiah yang relevan dengan penelitian.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.
Operasional Variabel
Hubungan Motivasi erja dengan Kinerja Karyawan
Pada PT. Tatus Bogor.

Variabel/Sub Variabel	Indikator	Skala
Motivasi kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keamanan 3. Kebutuhan berkelompok 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri 	Ordinal
Kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Secara umum, sampel dapat diartikan sebagai individu yang akan diselidiki dari keseluruhan individu. Menurut Sugiyono (2012: 91) mengemukakan sampel adalah "Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Selanjutnya, teknik *sampling* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* dimana pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak. Penentuan ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan ketentuan rumus Slovin. Adapun alasan menggunakan rumus Slovin adalah untuk mendapatkan sampel yang representatif dan lebih pasti atau mendekati populasi yang ada. Rumus Slovin seperti yang dikemukakan oleh Umar (2003: 78), yaitu :

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

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan yang ditolerir dalam pengambilan sampel, tingkat kesalahan 5 % (α)

Jumlah karyawan PT. Tatuis Bogor yang akan diteliti telah ditentukan dengan jumlah sebanyak 169 orang. Dengan demikian, dari data tersebut didapatkan ukuran sampel sebagai berikut :

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

$$n = \frac{169}{1 + 169(0,05)^2}$$

$$n = \frac{169}{1 + 169(0,0025)}$$

$$n = \frac{169}{1 + 0,4225}$$

$$n = 118,805 \approx 119$$

Dengan demikian, dari perhitungan untuk mengetahui ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 5 persen adalah sebanyak 119 responden.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan penulis untuk melengkapi, memenuhi, dan menyusun penelitian ini melalui beberapa jenis prosedur pengumpulan data dan informasi dengan cara:

1. Sumber Primer

Dalam hal ini studi lapangan yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

- a. Observasi atau mengamati langsung kegiatan yang dilakukan di PT. Tatuis Bogor.
- b. Wawancara yang dilakukan secara langsung kepada pihak PT. Tatuis Bogor.
- c. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dimana daftar pertanyaan jenisnya tertutup dengan pilihan jawaban dengan Skala Likert. Dari prosedur pengumpulan data dengan kuesioner, penulis menggunakan Skala Likert yang dimodifikasi dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.

Tabel Keterangan Skala Likert

Pilihan	Skala	Inisial
Sangat Setuju Sekali	5	SS
Setuju	4	S
Ragu-ragu	3	R
Tidak Setuju	2	TS
Sangat Tidak Setuju	1	STS

Sumber: Sugiyono (2012: 146)

2. Sumber Sekunder (Studi Kepustakaan)

Dalam pengumpulan data ini penulis mempelajari berbagai literatur yang ada kaitannya dengan variabel penelitian maupun obyek penelitian, baik buku-buku wajib maupun buku-buku penunjang lainnya serta bahan mata kuliah yang berkaitan dengan penulisan makalah seminar ini.

3.6.1. Uji Validitas

Pengujian kuesioner dilakukan untuk mengetahui sejauhmana pertanyaan dalam kuesioner dapat dimengerti oleh responden. Uji pendahuluan yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah pengujian kuesioner. Kuesioner diuji validitasnya untuk mengetahui bagaimana alat ukur (*instrument*) mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson* berikut (Sugiyono, 2014: 356).

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

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas yang dicari

N = Jumlah responden

X = Skor variabel motivasi kerja

Y = Skor variabel kinerja karyawan

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Item pertanyaan yang dinyatakan valid adalah yang memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Sugiyono, 2012: 179).

Uji validitas penelitian dilakukan dengan mencari nilai korelasi *Product Moment* (Pearson) antara masing-masing item dengan skor total, dengan taraf signifikansi (α) = 5% dan derajat kebebasan ($dk = n-2$). Uji validitas dilakukan terhadap 10 (sepuluh) orang responden yang merupakan karyawan PT. Tatus Bogor yang bukan merupakan sampel penelitian. Untuk responden yang berjumlah 10, dapat diperoleh derajat kebebasan sebesar $10-2 = 8$ dan taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,632. Nilai r_{tabel} ini selanjutnya digunakan untuk kriteria validitas item-item kuesioner. Untuk dapat dinyatakan valid, koefisien korelasi item total harus lebih besar dari 0,632. Berikut adalah tabel hasil uji validitas masing-masing variabel :

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi kerja	1. Kebutuhan fisiologis	1	0,883	0,632	Valid
		2	0,906	0,632	Valid
		3	0,949	0,632	Valid
	2. Kebutuhan keamanan	1	0,667	0,632	Valid
		2	0,813	0,632	Valid
		3	0,846	0,632	Valid
	3. Kebutuhan berkelompok	1	0,804	0,632	Valid
		2	0,849	0,632	Valid
		3	0,670	0,632	Valid
	4. Kebutuhan akan penghargaan	1	0,858	0,632	Valid
		2	0,815	0,632	Valid
		3	0,670	0,632	Valid
	5. Kebutuhan aktualisasi diri	1	0,983	0,632	Valid
		2	0,873	0,632	Valid
		3	0,983	0,632	Valid
Kinerja karyawan	1. Kualitas	1	0,909	0,632	Valid
		2	0,767	0,632	Valid
		3	0,866	0,632	Valid
		4	0,918	0,632	Valid
		5	0,911	0,632	Valid
	2. Kuantitas	1	0,905	0,632	Valid
		2	0,855	0,632	Valid
		3	0,791	0,632	Valid
		4	0,709	0,632	Valid
		5	0,771	0,632	Valid
	3. Ketepatan waktu	1	0,968	0,632	Valid
		2	0,819	0,632	Valid
		3	0,937	0,632	Valid
		4	0,823	0,632	Valid
		5	0,793	0,632	Valid

Sumber: Data primer, diolah 2017.

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa hasil uji validitas masing-masing variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan menunjukkan butir pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,632), maka dapat disimpulkan, hasil uji validitas pada semua butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji keterandalan instrumen yang digunakan dalam riset. Uji reliabilitas ini dilakukan pada saat sebelum penelitian untuk mengetahui apakah instrumen pengumpulan data tersebut sebuah reliabel (dapat diandalkan) atau belum. Apabila ternyata hasilnya tidak reliabel, maka hal yang perlu dilakukan adalah

memperbaiki kuesioner. Jika hasilnya reliabel, maka penelitian akan dilanjutkan dengan menyebarkan kuesioner.

Tabel 6.
Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,19	Sangat tidak reliabel
> 0,20 – 0,39	Kurang reliabel
> 0,40 – 0,59	Cukup reliabel
> 0,60 – 0,79	Reliabel
> 0,80 – 1,00	Sangat reliabel

Sumber: Ghozali (2006: 41)

Uji reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus berikut (Pasolong, 2012: 178):

$$\alpha = r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_b^2}{S_{tot}^2} \right)$$

Keterangan:

r_{ii} : koefisien reliabilitas instrumen

k : jumlah butir instrumen

S_b^2 : varians butir

S_{tot}^2 : varians total

Apabila r_{hitung} positif dan lebih besar dari nilai r_{tabel} dan nilai *alpha cronbach* minimum adalah 0,6 maka pernyataan dalam kuesioner reliabel. Pengujian reliabilitas diolah dengan menggunakan *software SPSS (Statistical Package for Social Sciences) versi 17 for Windows*.

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 5%. Instrumen penelitian sebagai alat pengumpul data dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis product moment (0,6). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

Tabel 7.
Hasil Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha	Pembanding	Keterangan
Motivasi kerja	1. Kebutuhan fisiologis	0,937	0,600	Sangat reliabel
	2. Kebutuhan keamanan	0,857	0,600	Sangat reliabel
	3. Kebutuhan berkelompok	0,874	0,600	Sangat reliabel
	4. Kebutuhan	0,881	0,600	Sangat reliabel

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha	Pembanding	Keterangan
	akan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri	0,948	0,600	Sangat reliabel
Kinerja karyawan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu	0,950 0,918 0,941	0,600 0,600 0,600	Sangat reliabel Sangat reliabel Sangat reliabel

Sumber: Data primer, diolah 2017.

3.7. Metode Analisis Data

3.7.1. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk menguji hubungan antara variabel X dan variabel Y digunakan rumus korelasi Karl Pearson, yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas yang dicari

N = Jumlah responden

X = Skor variabel motivasi kerja

Y = Skor variabel kinerja karyawan

Agar dapat memberikan tafsiran keeratan hubungan antara variabel X dan variabel Y, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel 8.
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

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 (2009: 14)

Untuk memudahkan penulis, maka penulis menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 17 for Windows dalam menentukan hasil dari Rank Spearman (rs).

3.7.2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa persen kontribusi variabel bebas yaitu motivasi kerja (X) terhadap variabel tidak bebas yaitu kinerja karyawan (Y), maka dapat digunakan Koefisien Determinasi (KD) atau yang disebut dengan koefisien penentu.

Rumus koefisien determinasi adalah:

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

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

3.7.3. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka dapat dilakukan uji hipotesis. Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen mempunyai hubungan atau tidak dengan variabel dependen (Duwi Priyatno, 2012: 139). Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

T_{tabel} dicari pada tabel distribusi t dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan $dk = n - 2$, sedangkan t_{hitung} dicari dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

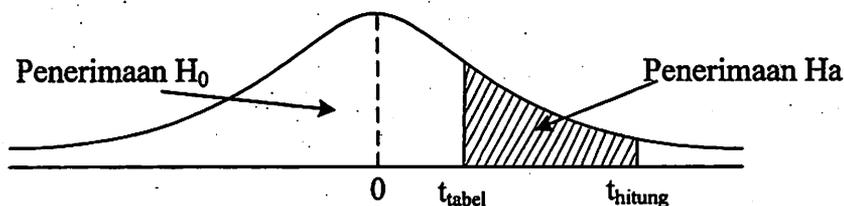
n = Jumlah sampel

Dalam meneliti permasalahan, penulis harus menguji secara empiris kebenarannya. Hipotesis ini sebagai jawaban sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Adapun hipotesis statistik adalah sebagai berikut :

H_0 : $r = 0$ artinya tidak ada hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Tatus Bogor

H_a : $r > 0$ artinya terdapat hubungan nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Tatus Bogor

Berdasarkan hasil uji hipotesis maka dapat digambarkan kurva pengujian hipotesis sebagai berikut:



Gambar 2.
Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Perusahaan

PT. Tatus Bogor adalah salah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan pemasaran busana muslim, dengan memproduksi busana-busana muslim seperti mukena, sajadah, jilbab, dan baju muslim. Perusahaan ini didirikan oleh Ibu Rina Kartina pada tanggal 9 Maret 2004, saat beliau melihat suatu potensi pasar dibidang bisnis jasa yang memiliki pangsa pasar yang sangat luas di Kota Bogor, namun belum banyak wirausahawan yang tertarik menekuni bisnis tersebut, khususnya dibidang busana muslim. Bermula dari itulah Ibu Rina Kartina mulai merintis bisnis ini yang terletak di rumahnya di lantai 1 dengan memiliki beberapa karyawan dan memiliki enam mesin jahit, dua mesin obras, satu mesin overdek dan satu mesin border sebagai modal dalam menjalankan usahanya hingga sekarang.

Adapun maksud dari perusahaan yang didirikan oleh Ibu Rina Kartina adalah:

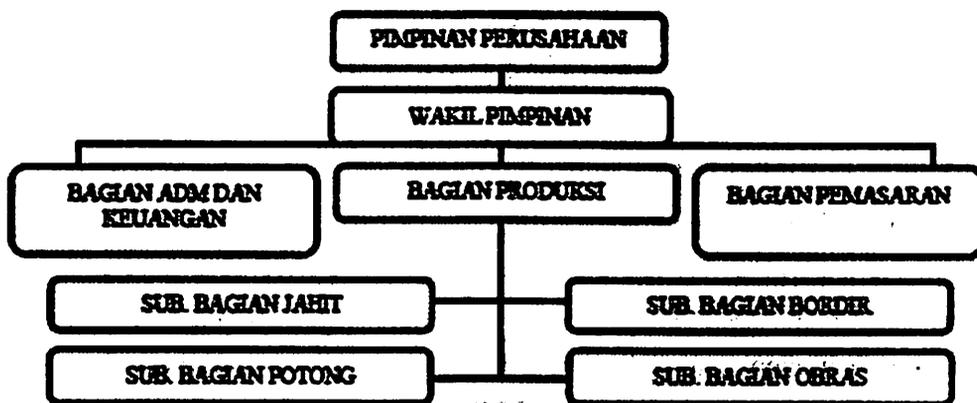
1. Menjalankan usaha-usaha dalam bidang konveksi pakaian yang menerima pesanan dari konsumen atau pelanggan.
2. Menjalankan usaha di berbagai bidang, seperti menjahit, membordir, dan obras.
3. Menerima order dari konsumen dan bertanggung jawab langsung terhadap order yang diterima hingga selesai ke tangan konsumen.

4.1.2. Struktur Organisasi

Pada suatu pencapaian tujuan organisasi perusahaan, diperlukan suatu struktur organisasi yang mana orang-orang dikoordinasikan tersusun dari sejumlah subsistem yang saling berhubungan dan bekerjasama atas dasar pembagian tugas dan wewenang serta mempunyai tujuan tertentu.

Struktur organisasi dibuat agar nampak jelas hubungan antara bagian dalam suatu organisasi baik fungsi maupun kedudukannya, hal ini bertujuan agar setiap bagian dapat bekerja sebaik mungkin sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Melihat struktur organisasi perusahaan PT. Tatus Bogor maka dapat dikatakan bahwa organisasi yang diterapkan oleh perusahaan ini adalah organisasi garis. Pada organisasi seperti ini, garis kekuasaan dan tanggung jawab terletak pada masing-masing bagian yang ada dalam perusahaan PT. Tatus Bogor, berikut ini adalah gambar struktur organisasi perusahaannya



Sumber: PT. Tatuis Bogor, 2017

Gambar 3.
Struktur Organisasi PT. Tatuis Bogor

Berikut adalah *job description* dari masing-masing struktur organisasi yang ada di PT. Tatuis Bogor.

1. Pimpinan perusahaan)

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Pimpinan perusahaan bertanggung jawab atas operasional perusahaan sehari-hari.
- b. Melakukan tugas pokok pada semua fungsi perusahaan termasuk intern dan tugas ekstern yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan.
- c. Pimpinan perusahaan mengkoordinir semua bagian perusahaan.

2. Wakil pimpinan

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Membantu pimpinan dalam menjalankan tanggung jawab sehari-hari.
- b. Mengkoordinir masalah-masalah yang terjadi pada tiap-tiap bagian.

3. Bagian administrasi dan keuangan

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Mengatur dan menyusun masalah administrasi perusahaan.
- b. Mengurus administrasi surat-surat perusahaan.
- c. Mengatur penagihan dan penerimaan piutang.
- d. Menyusun laporan keuangan.

4. Bagian penjualan

Tugas dan Tanggung jawab :

- a. Mengawasi dan bertanggung jawab atas penjualan dan penyerahan produk jahitan maupun bahan baku.
- b. Menentukan syarat-syarat pembayaran.
- c. Menetapkan waktu penyerahan produk jahitan kepada konsumen.
- d. Mengkoordinir hasil jahitan sebelum diserahkan kepada konsumen.

5. Bagian produksi

Bagian produksi terdiri dari beberapa sub bagian yaitu:

- a. Bagian jahit
 - 1) Melanjutkan hasil dari bagian potong untuk melakukan penjahitan terhadap pesanan.
 - 2) Bertanggung jawab proses penjahitan.
 - 3) Memelihara dan merawat terhadap semua mesin jahit yang digunakan dalam operasional setiap pesanan.
- b. Bagian bordir/overdek/obras
 - 1) Melanjutkan hasil pekerjaan dari bagian jahit yang telah selesai proses jahitnya untuk selanjutnya diproses yang sesuai dengan spesifikasi pesanan.
 - 2) Melakukan tugas pembordiran terhadap semua hasil jahitan yang telah selesai dari bagian jahit.
 - 3) Bertanggung jawab terhadap semua pembuatan pesanan yang telah ditentukan spesifikasi berdasarkan daftar pesanan.
- c. Bagian pemotongan
 - 1) Bertanggung jawab terhadap penyediaan - penyediaan bahan-bahan untuk spesifikasi pesanan yang telah ditentukan berdasarkan daftar pesanan.
 - 2) Melakukan pemotongan terhadap bahan baku yang akan diproses jahit sesuai dengan ukuran dan jenis kain yang diminta pemesan.
 - 3) Menghitung jumlah bahan baku yang diminta setiap pesanan.

4.1.3. Aktifitas Perusahaan

Perusahaan PT. Tatuis Bogor adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi dan pemasaran busana muslim, dengan memproduksi busana-busana muslim seperti mukena, sajadah, jilbab, dan baju muslim. Perusahaan ini menggunakan kain sebagai bahan baku utama dan benang sebagai bahan penolong dalam proses produksi yang diproses sesuai dengan jenis produk yang akan diproduksi.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Tatuis Bogor

Motivasi kerja karyawan pada PT. Tatuis Bogor dapat diketahui setelah penulis menyebarkan kuesioner yang telah diisi oleh para responden yang merupakan karyawan dari PT. Tatuis Bogor, yaitu sebanyak 119 responden. Adapun indikator variabel motivasi kerja, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan kelompok, kebutuhan atas penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Untuk menjelaskan hasil penelitian terhadap variabel motivasi kerja karyawan pada PT. Tatuis Bogor, dilakukan berdasarkan nilai rata-rata variabel. Karena variabel motivasi kerja dari 15 butir pertanyaan, maka skor penilaian responden tertinggi dengan jawaban sangat setuju adalah $15 \times 5 = 75$ dan skor penilaian terendah dengan jawaban sangat tidak setuju adalah $15 \times 1 = 15$, maka dapat ditentukan interval sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{75 - 15}{5} = 12,0$$

Sehingga dapat ditentukan range jawaban sebagai berikut :

Skor rata-rata antara 15,00 – 26,99 : Sangat jelek

Skor rata-rata antara 27,00 – 38,99 : Jelek

Skor rata-rata antara 39,00 – 50,99 : Cukup baik

Skor rata-rata antara 51,00 – 62,99 : Baik

Skor rata-rata antara 63,00 – 75,00 : Sangat baik

Hasil analisis data mengenai motivasi kerja karyawan pada PT. Tatus Bogor, adalah sebagai berikut :

Tabel 9.
Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Tatus Bogor

Resp.	Pertanyaan																Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	63	
2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	60	
3	5	3	4	4	3	5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	61	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	60	
5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	61	
6	5	3	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	59	
7	5	2	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	61	
8	4	4	2	4	5	3	4	5	5	3	4	3	2	3	4	55	
9	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	60	
10	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	61	
11	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	59	
12	4	4	2	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	59	
13	5	4	5	2	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	59	
14	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	3	3	3	57	
15	5	2	5	2	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	60	
16	5	3	5	3	3	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	60	
17	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	60	
18	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	2	62	
19	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	59	
20	4	4	3	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	60	
21	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	64	
22	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	63	
23	5	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	60	
24	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	3	4	3	4	63	
25	5	4	5	3	2	4	5	4	5	4	4	5	3	5	3	61	
26	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	63	
27	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	62	
28	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	62	
29	5	4	5	3	3	3	5	3	4	3	4	5	4	4	3	57	
30	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	60	
31	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	62	
32	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	62	

Resp.	Pertanyaan															Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
33	3	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	12	60
34	4	5	4	2	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	3	5	61
35	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	60	
36	5	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	62	
37	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	60	
38	5	4	5	3	2	5	5	4	5	5	4	5	5	2	3	62	
39	5	3	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	61	
40	5	4	3	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	64	
41	5	4	2	3	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	5	59	
42	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	62	
43	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	2	5	63	
44	3	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	63	
45	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	60	
46	3	5	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	61	
47	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	3	5	61	
48	3	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	61	
49	5	4	2	5	3	4	4	5	5	4	4	5	3	2	4	59	
50	5	5	3	3	3	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	61	
51	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	3	5	3	5	61	
52	5	3	5	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	62	
53	5	4	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	61	
54	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	62	
55	5	4	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	62	
56	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	65	
57	5	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	2	5	4	4	62	
58	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	66	
59	5	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	62	
60	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	63	
61	3	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	62	
62	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	3	3	61	
63	5	4	5	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	61	
64	3	4	2	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	59	
65	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	2	4	61	
66	5	4	2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	5	62	
67	4	4	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	62	
68	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	60	
69	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	65	
70	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	3	4	62	
71	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	62	
72	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	69	
73	5	4	3	3	4	4	4	5	5	4	4	3	5	3	3	61	
74	3	5	5	3	3	4	5	4	4	5	3	5	4	5	3	61	
75	5	2	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	61	
76	5	4	2	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	5	61	
77	3	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	62	
78	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4	3	62	
79	5	3	5	3	3	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	60	
80	4	2	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	2	58	

Resp.	Pertanyaan															Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
81	4	4	5	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	61
82	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	63	
83	4	5	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	63	
84	5	2	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	61	
85	5	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	63	
86	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	63	
87	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	60		
88	5	4	5	3	3	4	4	5	4	3	4	4	5	3	5	62	
89	5	5	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	63	
90	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	60	
91	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	63	
92	5	4	5	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	63	
93	4	2	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	61	
94	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	59	
95	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	61	
96	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	3	4	4	5	3	63	
97	5	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	3	5	3	63	
98	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	62	
99	4	3	5	5	3	4	5	5	5	4	3	3	4	5	5	63	
100	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	63	
101	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	63	
102	5	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	62	
103	5	5	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	63	
104	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	61	
105	5	3	2	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	62	
106	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	62	
107	4	2	5	5	3	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	61	
108	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	62	
109	5	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	3	5	3	3	62	
110	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	61	
111	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	62	
112	5	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	63	
113	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	63	
114	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	60	
115	5	4	5	3	3	4	4	5	5	4	3	4	5	3	5	62	
116	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	61	
117	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	60	
118	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	62	
119	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	58	
Total																7.295	

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa total skor sebesar 7.295, sehingga rata-rata skor sebesar $= \frac{7.295}{119} = 61,30$. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka

motivasi kerja pada PT. Tatus dapat dikatakan baik. Dengan demikian, kebutuhan karyawan yang meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan, berkelompok, penghargaan dan aktualisasi diri telah dipenuhi oleh PT. tatus Bogor, sehingga menimbulkan motivasi kerja yang baik pada karyawan.

4.2.2. Kinerja Karyawan pada PT. Tatuis Bogor

Kinerja karyawan pada PT. Tatuis dapat diketahui setelah penulis menyebarkan kuesioner yang telah diisi oleh para responden yang merupakan karyawan dari PT. Tatuis Bogor, yaitu sebanyak 119 responden. Adapun sub variabel kinerja karyawan, yaitu kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

Untuk menjelaskan hasil penelitian terhadap variabel kinerja karyawan karyawan pada PT. Tatuis Bogor, dilakukan berdasarkan nilai rata-rata variabel. Karena variabel motivasi kerja dari 15 butir pertanyaan, maka skor penilaian responden tertinggi dengan jawaban sangat setuju adalah $15 \times 5 = 75$ dan skor penilaian terendah dengan jawaban sangat tidak setuju adalah $15 \times 1 = 15$, maka dapat ditentukan interval sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{skor maksimum} - \text{skor minimum}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{75 - 15}{5} = 12,0$$

Sehingga dapat ditentukan range jawaban sebagai berikut :

Skor rata-rata antara 15,00 – 26,99 : Sangat jelek

Skor rata-rata antara 27,00 – 38,99 : Jelek

Skor rata-rata antara 39,00 – 50,99 : Cukup baik

Skor rata-rata antara 51,00 – 62,99 : Baik

Skor rata-rata antara 63,00 – 75,00 : Sangat baik

Hasil analisis data mengenai penilaian karyawan sebagai responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Tatuis Bogor, adalah sebagai berikut :

Tabel 10.
Kinerja Karyawan pada PT. Tatuis Bogor

Resp.	Pertanyaan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	70
2	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	62
3	4	4	3	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	62
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	63
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	62
6	5	4	4	3	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	62
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	61
8	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	62
9	3	5	3	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	61
10	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	64
11	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	62
12	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	63
13	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	63
14	3	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	61
15	4	4	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	64
16	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	64
17	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	64
18	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	67
19	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	61
20	5	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	63

Resp.	Pertanyaan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
69	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	64
70	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	68
71	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	67
72	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	63
73	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	66
74	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	64
75	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	66
76	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	67
77	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	5	3	3	66
78	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	65
79	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	65
80	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	3	62
81	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	62
82	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	65
83	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	69
84	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	5	65
85	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	64
86	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	67
87	5	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	64
88	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	66
89	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	66
90	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	65
91	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	68
92	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	3	64
93	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	64
94	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	65
95	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	61
96	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	67
97	3	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	3	5	5	64
98	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	65
99	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	69
100	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	66
101	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	66
102	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	5	65
103	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	68
104	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	64
105	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	67
106	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	68
107	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	64
108	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	67
109	3	4	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	3	3	5	64
110	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	64
111	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	65
112	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	64
113	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	67
114	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	3	3	5	64
115	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	66
116	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	66

Resp.	Pertanyaan															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
117	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	65
118	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	68
119	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	64
Total																7.686

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa total skor sebesar 7.686, sehingga rata-rata skor sebesar $= \frac{7.686}{119} = 64,59$. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka kinerja karyawan pada PT. Tatuis dapat dikatakan sangat baik. Dengan demikian, karyawan pada PT. Tatuis Bogor telah menunjukkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang sangat baik.

4.2.3. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Tatuis Bogor

Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Tatuis Bogor, dengan menggunakan analisis korelasi Karl Pearson. Di bawah ini akan dibahas mengenai hasil analisis korelasi Karl Pearson yang dilakukan menggunakan program SPSS 17.0.

Tabel 11.
Hasil Analisis Korelasi Karl Pearson

		Motivasi_Kerja	Kinerja_Karyawan
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	1	.581**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	119	119
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.581**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	119	119

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

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS di atas, dapat diketahui nilai korelasi Karl Pearson sebesar 0,581. Nilai tersebut menunjukkan kekuatan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sedang.

4.2.4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar variabel motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada hasil perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= (0,581)^2 \times 100\% \\
 &= 0,3376 \times 100\% \\
 &= 33,76\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,3376 atau 33,76%. Hal ini menunjukkan bahwa 33,76% kinerja karyawan pada PT. Tatuis Bogor dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja. Sedangkan 66,24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

4.2.5. Uji Hipotesis Koefisien

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan variabel bebas (motivasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Untuk membuktikan ada tidaknya hubungan, maka akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

H_0 : $t_{hitung} < t_{tabel}$, tidak ada hubungan nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Tatuis Bogor

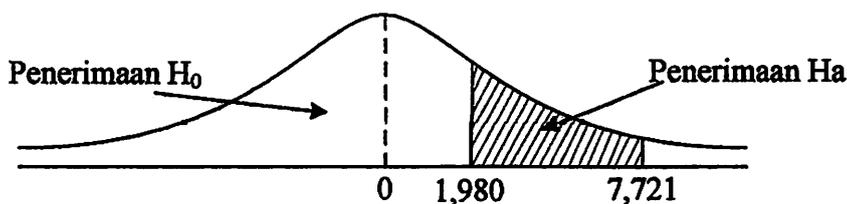
H_a : $t_{hitung} > t_{tabel}$, terdapat hubungan nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Tatuis Bogor

Adapun perhitungan uji t, adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{0,581\sqrt{119-2}}{\sqrt{1-(0,581)^2}} = \frac{6,28448}{0,81390} = 7,721$$

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh dengan t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $n-2 = 119-2 = 117$. Dengan ketentuan tersebut maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,980. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,721. Dengan demikian, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,721 > 1,980$) yang berarti bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan kata lain, motivasi kerja mempunyai hubungan dengan variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat digambarkan kurva pengujian hipotesis sebagai berikut: 0,05 seperti yang tertera pada Gambar 4 berikut ini:



Gambar 4.
Kurva Uji Hipotesis

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

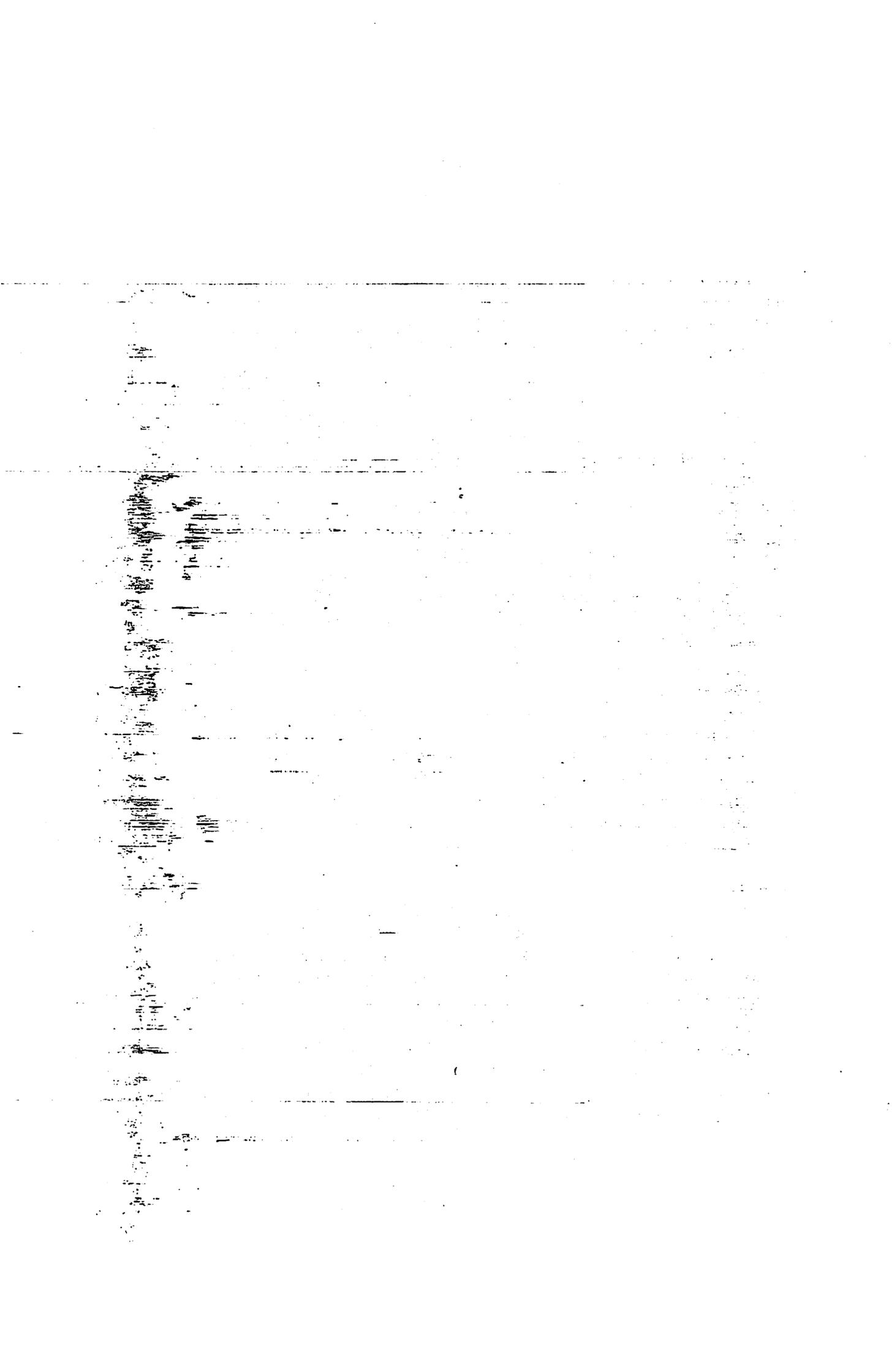
Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis memberikan simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan pada PT. Tatuis Bogor dapat diketahui setelah penulis menyebarkan kuesioner yang telah diisi oleh para responden yang merupakan karyawan pada PT. Tatuis Bogor, dimana rata-rata skor sebesar = 61,30. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka motivasi kerja pada PT. Tatuis dapat dikatakan baik. Dengan demikian, kebutuhan karyawan yang meliputi kebutuhan fisiologis, keamanan, berkelompok, penghargaan dan aktualisasi diri telah dipenuhi oleh PT. tatuis Bogor, sehingga menimbulkan motivasi kerja yang baik pada karyawan.
2. Kinerja karyawan pada PT. Tatuis dapat diketahui setelah penulis menyebarkan kuesioner yang telah diisi oleh para responden yang merupakan karyawan dari PT. Tatuis Bogor, dimana rata-rata skor sebesar = 64,59. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka kinerja karyawan pada PT. Tatuis dapat dikatakan sangat baik. Dengan demikian, karyawan pada PT. Tatuis Bogor telah menunjukkan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang sangat baik.
3. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,581$. Nilai tersebut menunjukkan kekuatan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sedang.
4. Hasil analisis koefisien determinasi sebesar 0,3376 atau 33,76%. Hal ini menunjukkan bahwa 33,76% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja. Sedangkan 66,24% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.
5. Hasil uji hipotesis diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,721 > 1,980$), yang berarti bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan kata lain, motivasi kerja mempunyai hubungan dengan variabel kinerja karyawan.

5.2. Saran

Adapun saran-saran yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan pada PT. Tatuis Bogor sudah baik, akan tetapi pimpinan perusahaan diharapkan tetap memperhatikan dan mendorong motivasi karyawan agar lebih meningkat, misalnya dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
2. Pimpinan perusahaan diharapkan melakukan pendekatan dengan karyawan dalam memberikan motivasi kerja, misalnya lebih banyak melakukan interaksi, berdiskusi bersama, dan melakukan komunikasi yang baik dengan karyawan.
3. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, perlu diperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi kerja, misalnya dengan mengadakan tes masuk SDM yang ketat sehingga kualitas SDM semakin baik, mengadakan pelatihan secara kontinyu pada karyawan agar kualitas SDM semakin baik, memberikan bonus pada karyawan dan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dharma. 2001. *Manajemen Supervisi*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Bernardin, H. John & Russel, Joyce E.A. 1993. *Human Resources Management*. McGraw Hill Inc, Singapore.
- Brown, Robert B., and Donald F. Harvey. 2001. *Human Resources Management*. 2nd Edition. Prentice-Hall., Inc. New Jersey.
- Decenzo, David A. and Stephen P. Robbins. 1994. *Human Resource Management*. 4th Edition. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Dessler Gary, Edition Twelfth. 2011. *Human Resource Management*. Pearson, New Jersey.
- Duwi Priyatno. 2012. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data. Penelitian Dengan SPSS*. Gava Media, Yogyakarta.
- Harbani Pasolong. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung.
- H.M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ike Kusdyah Rachmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Indah Puji Hartatik. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana, Yogyakarta.
- Llyod Byars L. dan Leslie W Rue. 1997. *Human Resources Management*, Fifth Edition. The Mc Graw-Hill Companies, America.

- Luthan, Fred. Edition Twelfth. 2011. *Organizational Behavior*. Mc Graw Hill. New York.
- Ma'ruf Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalia*. Djambatan. Jakarta.
- Reni Marsinta. 2009. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanaman Modal Dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Bandung*. Universitas Pasundan, Bandung.
- Sadili Sampudin. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia, Bandung.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Asdi Mahasatya. Jakarta.
- Sperling, Abraham. 1987. *Psychology: Made Simple*. The Publisher W.H. Allen and Co. Ltd. London.
- Steers, Richard M. 1985. *Managing, Effective Organizations*. Kent Publishing Company, United states of America.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta, Bandung.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Swanepoel, Ben. 2008. *South African Human Resource Management: Theory & Practice*. Juta and Company Ltd.
- T. Hani Handoka. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Talidziduhu Ndraha. 2012. *Pengantar Teori dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

--	--

No. Kuesioner

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i
Karyawan PT. Tatus Bogor
di
Tempat ..

Dengan hormat,

Dengan ini saya Wismoyo Aris Munandar (021111174) mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan Bogor, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Jawaban yang diberikan akan menjadi masukan yang berharga bagi kepentingan penelitian ini.

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi saya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa "HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. TATUS BOGOR".

Peneliti mengharapkan kejujuran dan keikhlasan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam menjawab setiap pernyataan dari kuesioner yang telah disediakan. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan tidak dinilai benar atau salah.

Demi kepentingan penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai responden. Saya mengucapkan terima kasih atas partisipasi dan kerja sama yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan dalam kelancaran penelitian ini.

Hormat Saya,

Wismoyo Aris Munandar

LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

Penjelasan Cara Pengisian :

1. Jawablah pernyataan berikut berdasarkan penilaian Bapak/Ibu/Saudara/i
2. Beri tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i pilih
3. Keterangan pilihan jawaban untuk pernyataan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

R : Ragu-ragu

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

I. Motivasi Kerja

Kebutuhan fisiologis

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya bekerja di PT. Tatus Bogor untuk memenuhi kebutuhan keluarga					
2.	Gaji yang diberikan oleh PT. Tatus Bogor cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari					
3.	Dengan bekerja di PT. Tatus Bogor, saya dapat menafkahi keluarga					

Kebutuhan keamanan

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Masa depan saya di PT. Tatus Bogor cukup terjamin					
2.	Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan					
3.	Rekan kerja di PT. Tatus Bogor memberikan rasa aman dalam bekerja					

Kebutuhan berkelompok

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Dengan bekerja di PT. Tatus Bogor, saya bergabung dalam serikat pekerja					
2.	Bekerja di PT. Tatus Bogor dapat menambah persaudaraan dengan sesama pegawai					
3.	Dengan bekerja di PT. Tatus Bogor, saya dapat mengikuti perkumpulan yang diadakan oleh perusahaan					

Kebutuhan atas penghargaan

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Dengan bekerja di PT. Tatus Bogor, saya dapat menduduki jabatan sesuai keinginan saya					
2.	Perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi berupa kenaikan jabatan					
3.	Dengan bekerja di PT. Tatus Bogor, jenjang karier saya dapat terjamin					

Kebutuhan aktualisasi diri

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Dengan bekerja di PT. Tatus Bogor, saya dapat mengembangkan karier					
2.	Dengan bekerja di PT. Tatus Bogor, saya dapat menerapkan segala kemampuan dimiliki					
3.	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan di perusahaan					

II. Kinerja Karyawan

Kualitas

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Untuk menambah keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, saya mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan					
2.	Dalam menjalankan pekerjaan, saya mengikuti pengarahannya dari pimpinan					
3.	Saya berusaha mencari cara untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
4.	Saya mengikuti pengarahannya dari rekan kerja yang menunjukkan kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
5.	Untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja, saya mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh lembaga pendidikan					

Kuantitas

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan					
2.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan, meskipun pekerjaan tersebut cukup sulit untuk dilaksanakan					
3.	Saya bersedia melakukan pekerjaan tambahan yang diberikan oleh perusahaan					
4.	Meskipun beban kerja saya banyak, saya berusaha menyelesaikannya sesuai batas waktu yang ditetapkan perusahaan					
5.	Saya selalu siap menghadapi pekerjaan yang baru					

Ketepatan waktu

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
2.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya tidak pernah terburu-buru					
3.	Saya tidak pernah datang terlambat ke tempat kerja					
4.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya berusaha menyelesaikannya dengan baik					
5.	Saya pulang kerja sesuai waktu yang ditentukan oleh perusahaan					

Uji Validitas dan Reliabilitas

Kebutuhan fisiologis

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.937	.959	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	5.5000	1.167	.883	.801	.914
VAR00002	5.3000	1.789	.906	.878	.944
VAR00003	5.4000	1.156	.949	.922	.846

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
8.1000	2.989	1.72884	3

Kebutuhan keamanan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.857	.882	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	5.1000	1.656	.667	.460	.859
VAR00002	5.0000	2.000	.813	.762	.800
VAR00003	5.3000	1.122	.846	.802	.713

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
7.7000	3.344	1.82878	3

Kebutuhan berkelompok

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.874	.889	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	5.2000	1.956	.804	.784	.795
VAR00002	5.3000	1.789	.849	.810	.745
VAR00003	5.5000	1.611	.670	.462	.938

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
8.0000	3.778	1.94365	3

Kebutuhan akan penghargaan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.881	.892	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	5.1000	1.878	.858	.824	.757
VAR00002	5.0000	2.000	.815	.801	.800
VAR00003	5.3000	1.789	.670	.462	.944

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
7.7000	4.011	2.00278	3

Kebutuhan aktualisasi diri

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.948	.970	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	5.1000	1.656	.983		.859
VAR00002	4.8000	2.844	.873		1.000
VAR00003	5.1000	1.656	.983		.859

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
7.5000	4.500	2.12132	3

Kualitas

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.950	.955	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	12.8000	15.956	.909	.970	.930
VAR00002	13.0000	16.667	.767	.885	.955
VAR00003	12.8000	15.511	.866	.882	.938
VAR00004	12.7000	17.567	.918	.946	.936
VAR00005	13.1000	14.544	.911	.936	.931

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.1000	24.767	4.97661	5

Kuantitas

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.918	.927	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	12.9000	14.767	.905	.970	.875
VAR00002	13.1000	16.322	.855	.951	.889
VAR00003	13.2000	14.400	.791	.944	.903
VAR00004	12.8000	15.511	.709	.855	.919
VAR00005	12.8000	17.956	.771	.953	.909

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.2000	24.178	4.91709	5

Ketepatan waktu

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.941	.951	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	11.4000	14.933	.968	.991	.903
VAR00002	11.5000	16.056	.819	.816	.934
VAR00003	11.5000	14.500	.937	.989	.911
VAR00004	11.0000	18.444	.823	.800	.933
VAR00005	10.6000	20.489	.793	.930	.947

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.0000	26.000	5.09902	5

Hasil Korelasi Karl Pearson

Correlations

		Motivasi_Kerja	Kinerja_Karyawan n
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	1	.581**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	119	119
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.581**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	119	119

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