



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA  
PT ARFINDO BERSINAR**

**Skripsi**

**Dibuat Oleh :**

**Helmi Novitasari Pratiwi**

**0211 11 149**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**OKTOBER 2016**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA  
PT ARFINDO BERSINAR**

**Skripsi**

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Program Studi

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

(Herdiyana, SE., MM.)

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA  
PT ARFINDO BERSINAR**

**Skripsi**

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari/Tanggal : Kamis 10 November 2016

**Helmi Novitasari Pratiwi  
021111149**

**Menyetujui**

**Dosen Penilai**

**(H. Karma Syarif)**

**Ketua Komisi Pembimbing**

**Anggota Komisi Pembimbing**

**(Dr. H. Hari Muharam, SE., MM.)**

**(Nancy Yusnita, SE., MM.)**

## ABSTRAK

HELMI NOVITASARI PRATIWI NPM 021111149. HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT ARFINDO BERSINAR. Di Bawah bimbingan HARI MUHARAM, SE.,MM. dan Nancy Yusnita, SE.,MM.

Salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan yaitu kinerja karyawan yang tidak baik. Oleh karena itu perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi faktor-faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Salah satu faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Berkaitan dengan hal tersebut perusahaan dituntut untuk memperhatikan keadaan perusahaan agar dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan agar kinerja karyawan lebih optimal dan tentunya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Penelitian ini mengambil disebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yaitu PT. Arfindo Bersinar yang beralamat di JL. Alternatif Cibubur-Jakarta Indonesia 17433. Metode yang digunakan adalah jenis penelitian verifikatif, metode penelitian yang digunakan explanatory survey, teknik penelitiannya menggunakan statistik kuantitatif serta metode analisis yang digunakan adalah analisis korelasi rank spearman, koefisien determinasi dan uji hipotesis koefisien korelasi.

Berdasarkan dari hasil analisis Korelasi pearson diperoleh hasil nilai  $r = -0,197$ . Berarti bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang negatif artinya semakin tinggi tingkat motivasi maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien Determinasi = 3,81%, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi motivasi kerja dalam mempengaruhi turun naiknya kinerja karyawan adalah 3,81% dan sisanya 95,02% disebabkan oleh faktor lain. Dan dari hasil uji hipotesis, tidak ada hubungan positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. ARFINDO BERSINAR karena  $t_{hitung} (-1,191) > t_{tabel} (1,659)$ , maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Yang berarti tidak ada hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah S.W.T. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul “HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT ARFINDO BERSINAR”. Adapun tujuan dari penyusunan skripsi ini guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Penulis menyadari tanpa adanya bantuan serta doa dari berbagai pihak, penyusunan skripsi ini tidak mungkin dapat selesai. Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan kemampuan, pengetahuan, pengalaman, serta waktu yang penulis miliki. Untuk itu penulis mohon maaf atas segala kekurangan dalam penyusunan skripsi serta sangat mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembimbing dan pembaca.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini berguna bagi penulis maupun pihak lain yang membutuhkan.

Bogor, 28 September 2016

Helmi Novitasari Pratiwi

NPM:021111149

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Perumusan dan Identifikasi masalah .....	3
1.2.1. Perumusan Masalah .....	3
1.2.2. Identifikasi Masalah.....	4
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	4
1.3.1. Maksud Penelitian.....	4
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Kegunaan Penelitian.....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.1. Pengertian Motivasi Kerja .....	6
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	9
2.1.3. Indikator Motivasi Kerja.....	9
2.1.4. Kesimpulan teori Motivasi .....	10
2.2. Kinerja.....	10
2.2.1. Pengertian Kinerja .....	10
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	10
2.2.3. Konsep Iindikator Kinerja.....	11
2.2.4. Pengertian Penilaian Kinerja.....	12

2.2.5. Mengukur Kinerja .....	12
2.2.6. Metode-metode Penilaian Kinerja.....	13
2.2.7. Tujuan Penilaian Kinerja.....	16
2.2.8. Manfaat Penilaian Kinerja.....	17
2.2.9. Masalah-masalah dalam Penilaian Prestasi Kerja.....	17
2.2.10. Indikator Kinerja .....	18
2.2.11. kesimpulan Kinerja.....	18
2.3. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran .....	18
2.3.1. Kerangka Pemikiran.....	18
2.3.2. Penelitian Sebelumnya .....	18
2.3.3. Paradigma Penelitian.....	19
2.3.4. Hipotesis Penelitian .....	19

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Objek Penelitian .....	20
3.2. Lokasi Penelitian .....	20
3.3. Metode Penelitian.....	20
3.3.1. Desain Penelitian.....	20
3.3.2. Operasionalisasi Variabel.....	21
3.3.3. Metode Penarikan Sampel.....	23
3.3.4. Prosedur Pengumpulan Data .....	23
3.3.5. Metode Analisis .....	24

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Gambaran Umum Perusahaan .....	28
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	28
4.1.1.1. Visi dan Misi Perusahaan .....	29
4.1.2. Profil Responden.....	29
4.2. Pembahasan.....	31
4.2.1. Motivasi Kerja PT. Arfindo Bersinar.....	31
4.2.2. Kinerja Karyawan PT. Arfindo Bersinar .....	40
4.2.3. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Arfindo Bersinar .....	49

**BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Simpulan.....	55
5.1.1. Simpulan Umum.....	55
5.1.2. Simpulan Khusus.....	55
5.2. Saran.....	56

**JADWAL PENELITIAN**

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Data Karyawan PT. Arfindo Beresinar Bagian Bruker .....	3
Tabel 1.2.	Tingkat Komplain pada PT. Artfindo Bersinar .....	3
Tabel 3.1.	Opertasional Variabel .....	21
Tabel 3.2.	Keterangan skala likert .....	25
Tabel 4.1.	Profil Responden PT. Arfindo Bersinar berdasarkan jenis kelamin .....	29
Tabel 4.2.	Profil Responden PT. Arfindo Bersinar berdasarkan masa jabatan .....	30
Tabel 4.3.	Pendapat Responden Mengenai “Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saudara” ...	31
Tabel 4.4.	Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan memberikan tugas/pekerjaan pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya” .....	32
Tabel 4.5.	Pendapat Responden Mengenai “Pengawasan yang kurang baik dan tidak memadai dari atasan” .....	32
Tabel 4.6.	Pendapat Responden Mengenai “Dalam bekerja saudara selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan baik” .....	33
Tabel 4.7.	Pendapat Responden Mengenai “Saudara harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga memerlukan motivasi” .....	34
Tabel 4.8.	Pendapat Responden Mengenai “Pekerjaan saudara sering menempatkan saudara dalam kondisi tidak sehat (misalnya banyak polusi, wabah penyakit)” .....	34
Tabel 4.9.	Pendapat Responden Mengenai “Kecelakaan kerja yang serius sering kali terjadi dalam pekerjaan” .....	35
Tabel 4.10.	Pendapat Responden Mengenai “Dalam mengerjakanpekerjaan, saudara mendapatkan desakan dari atasan/pimpinan” .....	36
Tabel 4.11.	Pendapat Responden Mengenai “saudara merasa atasan/ pimpinan tidak percaya terhadap kemampuan saudara dalam menyelesaikan pekerjaan” .....	36
Tabel 4.12.	Pendapat Responden Mengenai “Adanya masalah dalam keluarga membuat saudara tidak fokus dalam bekerja” .....	37

Tabel 4.13.	Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel motivasi kerja X” .....	38
Tabel 4.14.	Pendapat Responden Mengenai “saudara dapat memenuhi jumlah hasil kerja yang telah ditentukan perusahaan” .....	40
Tabel 4.15.	Pendapat Responden Mengenai “Saudara dapat menggunakan sumber daya seperti teknologi secara efektif” .....	41
Tabel 4.16.	Pendapat Responden Mengenai “Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur” .....	41
Tabel 4.17.	Pendapat Responden Mengenai “Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan rapi” .....	42
Tabel 4.18.	Pendapat Responden Mengenai “Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang ditetapkan” .....	43
Tabel 4.19.	Pendapat responden Mengenai “Saudara selalu masuk kerja kecuali ijin,sakit, atau cuti” .....	43
Tabel 4.20.	Pendapat Responden mengenai “Saudara selalu datang tepat waktu” .....	44
Tabel 4.21.	Pendapat Responden mengenai “Saudara selalu sanggup melakukan pekerjaan yang diberikan organisasi” .....	45
Tabel 4.22.	Pendapat Responden Mengenai “Saudara mampu berkomunikasi dengan baik di dalam organisasi (intern) maupun di luar organisasi (ekstern)” .....	45
Tabel 4.23.	Pendapat Responden Mengenai “Terdapat kerja sama yang baik antara karyawan dengan rekan sekerja di dalam perusahaan” .....	46
Tabel 4.24.	Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan “Y” .....	47

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Paradigma Penelitian .....	19
Gambar 3.1	Kurva Normal Pengujian Hipotesis.....	27
Gambar 4.1	Profil Responden Pada PT. Arfindo Bersinar berdasarkan jenis kelamin .....	29
Gambar 4.2	Profil Resonden berdasarkan usia.....	30
Gambar 4.3	Profil Responden berdasarkan lama kerja .....	31
Gambar 4.4	Gambar daerah Kritis Uji z.....	54

Tabel 4.13.	Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel motivasi kerja X” .....	38
Tabel 4.14.	Pendapat Responden Mengenai “saudara dapat memenuhi jumlah hasil kerja yang telah ditentukan perusahaan” .....	40
Tabel 4.15.	Pendapat Responden Mengenai “Saudara dapat menggunakan sumber daya seperti teknologi secara efektif” .....	41
Tabel 4.16.	Pendapat Responden Mengenai “Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur” .....	41
Tabel 4.17.	Pendapat Responden Mengenai “Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan rapi” .....	42
Tabel 4.18.	Pendapat Responden Mengenai “Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang ditetapkan” .....	43
Tabel 4.19.	Pendapat responden Mengenai “Saudara selalu masuk kerja kecuali ijin,sakit, atau cuti” .....	43
Tabel 4.20.	Pendapat Responden mengenai “Saudara selalu datang tepat waktu” .....	44
Tabel 4.21.	Pendapat Responden mengenai “Saudara selalu sanggup melakukan pekerjaan yang diberikan organisasi” .....	45
Tabel 4.22.	Pendapat Responden Mengenai “Saudara mampu berkomunikasi dengan baik di dalam organisasi (intern) maupun di luar organisasi (ekstern)” .....	45
Tabel 4.23.	Pendapat Responden Mengenai “Terdapat kerja sama yang baik antara karyawan dengan rekan sekerja di dalam perusahaan” .....	46
Tabel 4.24.	Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel Kinerja Karyawan “Y” .....	47

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Surat Keterangan Riset

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Hani Handoko, 2000:4). Definisi tersebut menekankan kenyataan bahwa MSDM ini adalah sebuah wadah untuk mengelola manusia bukan sumber daya yang lain. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumberdaya manusia. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2000:10).

Dengan menggunakan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik tentunya organisasi atau perusahaan akan memiliki kinerja karyawan yang baik pula sesuai dengan pekerjaannya.

Usaha yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya adalah mempunyai yang punya kinerja yang baik. Kinerja yang baik akan mampu membantu tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan yang telah direncanakan, dan kualitas pekerjaan karyawan disini cukup baik akan tetapi kuantitasnya dan tanggung jawabnya kurang baik karena terkadang melalaikan ataupun menunda pekerjaannya sehingga semua pekerjaannya itu tidak terselesaikan dengan cepat. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun:2012). Pengaruh kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan berkembangnya sebuah perusahaan untuk mendorong karyawan dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan. Penelitian ini menekankan pada satu variable penting yaitu motivasi kerja.

Dewasa ini pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan merupakan sebuah tantangan yang terus berlanjut di tempat kerja. Hal ini biasanya terjadi di lingkungan kerja dimana seorang manajer atau atasan tidak memperhatikan keamanan dan kenyamanan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam pekerjaan. Manusia sangat membutuhkan motivasi yang bisa menunjang semua aktivitasnya. Motivasi yang dimaksud ini bukan hanya sekedar lingkungan fisik seperti pepohonan, gunung, dan lain sebagainya, namun lingkungan ini berupa lingkungan sosial yang mempunyai peranan penting bagi hidup manusia.

Begitu juga dengan para pekerja, dimana motivasi para pekerja bisa sangat berpengaruh terhadap banyak hal, salah satunya ialah kinerja seorang pekerja itu sendiri. Terhadap beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Semua faktor tersebut biasanya berkaitan langsung dengan kondisi motivasi yang mana pengaruh motivasi kerja ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada saat motivasi kerja karyawan bisa mendukung hal-hal tersebut, maka kinerja karyawan bisa meningkat serta berpengaruh terhadap meningkatkan sebuah kinerja perusahaan tersebut.

PT. Arfindo Bersinar terletak di Jalan Alternatif Cibubur-Jakarta Indonesia 17433 yang merupakan perusahaan jasa yang bergerak di beberapa bidang. Diantaranya bidang kalibrasi, bruker, training dan consulting. Dimana perusahaan ini mempunyai jumlah karyawan sebanyak 42 karyawan. Kinerja karyawan pada PT. Arfindo Bersinar dapat dilihat dari apa yang dilakukan dalam kerjanya, yakni bagaimana karyawan tersebut melakukan pekerjaannya. Berdasarkan wawancara dengan karyawan PT. Arfindo Bersinar ada beberapa hal yang saya lihat mengenai kinerja karyawan, dalam hal ini saya melihat adanya interaksi atasan dan bawahan belum cukup baik, hal ini ditandai dengan adanya kesalahpahaman antara tugas atau pekerja yang mereka lakukan, sehingga hasil pekerjaan karyawan dianggap salah dan nilai kerja mereka dianggap tidak baik oleh atasan. Selain itu ada permasalahan dimana atasan memberikan pekerjaan kepada bawahan yang tidak sesuai dengan fungsi jabatannya, hal ini pun memicu ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab karyawan atas pekerjaannya karena karyawan menilai tugas yang diberikan bukanlah tanggung jawab pekerjaan yang sudah ditetapkan sebagaimana perjanjian awal, dan rekan kerja yang tidak mau membantu pekerjaan tersebut sehingga menyebabkan kerja sama antar karyawan yang kurang baik dan akhirnya pekerjaan tersebut tidak diselesaikan tepat pada waktunya sehingga mereka tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Meskipun mereka mengakui bahwa beberapa sarana dan prasarana seperti peralatan, perlengkapan dan keamanan untuk karyawan cukup baik dan memadai. Dengan demikian seringkali karyawan datang terlambat masuk kerja dan tidak termotivasi untuk menyelesaikan tugas pada waktunya, sehingga datang terlambat dan sering tidak hadirnya karyawan dan tidak adanya interaksi atau kerja sama yang baik antar karyawan sehingga kinerja mereka belum terlihat baik.

#### Data Kinerja Karyawan

1. Service customer dari hasil penjualan
2. Marketing/ menawarkan barang dan jasa
3. Administrasi
4. Memantau engineer dan dan sales
5. Training
6. Consulting

Tabel 1.1

## Data Kinerja Karyawan bagian Bruker

Job desc karyawan bagian bruker	Responden
a. Marketing/menawarkan barang dan jasa	Menghasilkan banyak customer
b. Service customer dari hasil penjualan	Customer merasa puas dengan service yang diberikan
c. Training	Mendapatkan pelatihan mengenai bruker

Tabel 1.2

Adapun tingkat komplain pada PT ARFINDO BERSINAR tahun 2015 adalah sebagai berikut :

No	Waktu	Data Kinerja	Jumlah Keluhan
1	Juni	Service peralatan lab	3 Pelanggan
2	Juni	Service peralatan lab	1 Pelanggan
3	Agustus	Service peralatan lab dari hasil penjualan	2 Pelanggan
4	September	Marketing	-
5	Oktober	Service peralatan lab	1 Pelanggan
6	November	Training	-
	Jumlah		7 Pelanggan

Dari data tersebut di atas dapat dilihat bahwa tingkat komplain pada PT. ARFINDO BERSINAR tetap bisa memuaskan pelanggan, dengan demikian terlihat bahwa semakin sedikit tingkat komplainan, maka semakin bagus kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hal tersebut guna memperoleh data sebagai bahan penyusunan makalah seminar dengan mengambil judul **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARFINDO BERSINAR”**.

## 1.2 Perumusan dan Identifikasi Masalah

### 1.2.1 Perumusan Masalah

Adanya Motivasi kerja yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan. Seperti halnya karyawan mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang diharapkan akan dipenuhi oleh organisasi, organisasi juga mengharapkan karyawannya untuk melakukan jenis-jenis perilaku tertentu.

Kinerja pegawai merupakan hal penting untuk diperhatikan dan ditingkatkan agar perusahaan dapat berkembang dan maju sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dari itu motivasi kerja yang baik akan memiliki pengaruh yang baik pula kepada kinerja karyawan serta dapat menguntungkan perusahaan guna



mencapai tujuannya. Menurut Darsono dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21 menyatakan bahwa lingkungan buruk membuat SDM malas bekerja dan lingkungan bagus membuat SDM rajin bekerja.

### **1.2.2 Identifikasi Masalah**

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

- a. Bagaimana motivasi kerja pada PT. Arfindo Bersinar?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Arfindo Bersinar?
- c. Bagaimana hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Arfindo Bersinar?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi organisasi atau perusahaan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas sebagai bahan masukan dalam penyusunan makalah seminar. Penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi terbaik dalam memecahkan masalah serta bagi organisasi atau perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui motivasi kerja pada PT. Arfindo Bersinar
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada PT Arfindo Bersinar
3. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. ARFINDO BERSINAR

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **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 dijadikan bahan kajian dan perbandingan serta dapat memberikan informasi dan masukan yang berguna mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan.

### **2. Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan kepada organisasi mengenai pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja

karyawan pada suatu organisasi dan dijadikan dasar pertimbangan dalam usaha mengembangkan organisasi.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Motivasi Kerja

##### 2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Sebagai penguatan dalam menjawab permasalahan yang sedang dibahas dalam makalah ini maka ada beberapa pendapat dari para ahli tentang pengertian motivasi antara lain: Menurut Mangkunegara(2005:P.61) “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Sedangkan Amstrong (1994:P.68) mengatakan bahwa “motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu”. Dengan kata lain motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang.

Edward Murray (Mangkunegara, 2005,68-67) berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut :

1. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya
2. Melakukan sesuatu dengan mengorbankan untuk mencapai kesuksesan
3. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan
4. Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu
5. Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan
6. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti
7. Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

Gibson (1995:P.185) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Sedangkan menurut pendapat Hamalik (19993;P.72) “motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan”.

Sarwoto (1991:P.72) mengemukakan pengertian motivasi sebagai proses pemberian motif(penggerak) kerja kepada karyawan sedemikian rupa sehingga mereka bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan Hasibuan (2005:P.95), mengartikan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas maka penulis dapat mengartikan bahwa “motivasi” adalah sesuatu yang timbul dari dalam diri sebagai sebuah kekuatan seseorang secara sadar.

Abin Syamsuddin Makmun (2003) mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya durasi kegiatan,

frekuensi kegiatan, persistensi pada kegiatan, ketabahan, keuletan, dan kemampuan dalam menghadapi rintangan, pengorbanan untuk mencapai tujuan, tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan, tingkat kualifikasi prestasi atau produk (*out put*) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan, arah sikap terhadap sasaran kegiatan.

Abraham H.Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau kebutuhan yaitu : (1) kebutuhan fisiologikal seperti : rasa lapar,haus,istirahat ; (2) kebutuhan rasa aman,, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual; (3) kebutuhan akan kasih sayang ; (4) kebutuhan akan harga diri yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status dan (5) aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata. Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama (fisiologis) dan kedua (keamanan) kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas adalah bahwa sifat,jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda satu orang dengan yang lainnya karena manusia merupakan individu yang unik juga jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologikal, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual.

Herzberg ( teori dua faktor) ilmuwan ketiga yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi Herzberg. Teori yang dikembangkan dikenal dengan “ model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pkrejaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang brersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik.

Victor H.Vroom (Teori Harapan) dalam bukunya yang brjudul “*Work and Motivation*” mengetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai” Teori Harapan”.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Motivasi Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Sebagai penguatan dalam menjawab permasalahan yang sedang dibahas dalam makalah ini maka ada beberapa pendapat dari para ahli tentang pengertian motivasi antara lain: Menurut Mangkunegara(2005:P.61) “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Sedangkan Amstrong (1994:P.68) mengatakan bahwa “motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu”. Dengan kata lain motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang.

Edward Murray (Mangkunegara, 2005,68-67) berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah sebagai berikut :

1. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya
2. Melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan
3. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan
4. Berkeinginan menjadi orang terkenal dan menguasai bidang tertentu
5. Melakukan hal yang sukar dengan hasil yang memuaskan
6. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti
7. Melakukan sesuatu yang lebih baik dari orang lain.

Gibson (1995:P.185) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Sedang menurut pendapat Hamalik (19993;P.72) “motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan”.

Sarwoto (1991:P.72) mengemukakan pengertian motivasi sebagai proses pemberian motif(penggerak) kerja kepada karyawan sedemikian rupa sehingga mereka bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan Hasibuan (2005:P.95), mengartikan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas maka penulis dapat mengartikan bahwa “motivasi” adalah sesuatu yang timbul dari dalam diri sebagai sebuah kekuatan seseorang secara sadar.

Abin Syamsuddin Makmun (2003) mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator, diantaranya durasi kegiatan,

frekuensi kegiatan, persistensi pada kegiatan, ketabahan, keuletan, dan kemampuan dalam menghadapi rintangan, pengorbanan untuk mencapai tujuan, tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan, tingkat kualifikasi prestasi atau produk (*out put*) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan, arah sikap terhadap sasaran kegiatan.

Abraham H.Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau kebutuhan yaitu : (1) kebutuhan fisiologikal seperti : rasa lapar,haus,istirahat ; (2) kebutuhan rasa aman,, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual; (3) kebutuhan akan kasih sayang ; (4) kebutuhan akan harga diri yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status dan (5) aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata. Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama (fisiologis) dan kedua (keamanan) kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder. Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas adalah bahwa sifat,jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda satu orang dengan yang lainnya karena manusia merupakan individu yang unik juga jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologikal, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual.

Herzberg ( teori dua faktor) ilmuwan ketiga yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi Herzberg. Teori yang dikembangkan dikenal dengan “ model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pkrejaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang brersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik.

Victor H.Vroom (Teori Harapan) dalam bukunya yang brjudul “*Work and Motivation*” mengetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai” Teori Harapan”.

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan tampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya. Dinyatakan dengan cara yang sangat sederhana, teori harapan berkata bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah. Di kalangan ilmuwan dan para praktisi manajemen sumber daya manusia teori harapan ini mempunyai daya tarik tersendiri karena penekanan tentang pentingnya bagian kepegawaian membantu para pegawai dalam menentukan hal-hal yang diinginkannya serta menunjukkan cara-cara yang paling tepat untuk mewujudkan keinginannya itu. Penekanan ini dianggap penting karena pengalaman menunjukkan bahwa para pegawai tidak selalu mengetahui secara pasti apa yang diinginkannya, apalagi cara untuk memperolehnya.

Teori penetapan tujuan(goal setting theory), Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional yakni : (a) tujuan-tujuan mengarahkan perhatian; (b) tujuan-tujuan mengatur upaya; (c) tujuan-tujuan meningkatkan persistensi; dan (d) tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan. Bagan berikut ini menyajikan tentang model instruktif tentang penetapan tujuan.

Teori penguatan dan modifikasi perilaku, berbagai teori atau model motivasi yang telah di bahas di muka dapat digolongkan sebagai model kognitif motivasi karena didasarkan pada kebutuhan seseorang berdasarkan persepsi orang yang bersangkutan berarti sifatnya sangat subyektif. Perilakunya pun ditentukan oleh persepsi tersebut., padahal dalam kehidupan organisasional disadari dan diakui bahwa kehendak seseorang ditentukan pula oleh berbagai konsekuensi eksternal dari perilaku dan tindakannya. Artinya, dari berbagai faktor diluar diri seseorang turut berperan sebagai penentu dan pengubah perilaku, hukum pengaruh yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan. Contoh yang sangat sederhana ialah seorang juru tik yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dalam waktu singkat. Juru tik tersebut mendapat pujian dari atasannya. Pujian tersebut berakibat pada kenaikan gaji yang dipercepat. Karena juru tik tersebut menyenangi konsekuensi perilakunya itu, ia lalu terdorong bukan hanya bekerja lebih tekun dan lebih teliti, akan tetapi bahkan berusaha meningkatkan keterampilannya, misalnya dengan belajar menggunakan komputer sehingga kemampuannya semakin bertambah, yang pada gilirannya diharapkan mempunyai konsekuensi positif lagi di kemudian hari. Contoh sebaliknya ialah seorang pegawai yang datang terlambat

berulang kali mendapat teguran dari atasannya, mungkin disertai ancaman akan dikenakan sanksi indisipliner. Teguran dan kemungkinan dikenakan sanksi sebagai konsekuensi negatif perilaku pegawai tersebut berakibat pada modifikasi perilakunya, yaitu datang tepat pada waktunya di tempat tugas. Penting untuk diperhatikan bahwa agar cara-cara yang digunakan untuk modifikasi perilaku tetap memperhitungkan harkat dan martabat manusia yang harus diakui dan dihormati, cara-cara tersebut ditempuh dengan “gaya” yang manusiawi pula.

Teori kaitan imbalan dengan prestasi, bertitik tolak dari pandangan bahwa tidak ada satu model motivasi yang sempurna, dalam arti masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, para ilmuwan terus menerus berusaha mencari dan menemukan sistem motivasi yang terbaik, dalam arti menggabungkan berbagai kelebihan model-model tersebut menjadi satu model. Tampaknya terdapat kesepakatan di kalangan para pakar bahwa model tersebut ialah apa yang tercakup dalam teori yang mengaitkan imbalan dengan prestasi seseorang individu. Menurut model ini, motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor internal adalah : (a) persepsi seseorang mengenai diri sendiri ; (b) harga diri ; (c) harapan pribadi ; (d) kebutuhan ; (e) keinginan ; (f) kepuasan kerja; (g) prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor eksternal mempengaruhi motivasi seseorang, antara lain ialah : (a) jenis dan sifat pekerjaan ; (b) kelompok kerja dimana seseorang bergabung ; (c) organisasi tempat bekerja ; (d) situasi lingkungan pada umumnya; (e) sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

### **2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Motivasi tumbuh dari sikap seorang pegawai yang menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Seorang karyawan harus memiliki sikap mental yang secara psikologi (mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap secara mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai.

### **2.1.3 Indikator motivasi kerja**

1. Kebutuhan biologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri



### 2.1.4 Kesimpulan Teori Motivasi

Motivasi kerja adalah dalam keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, lebih dikatakan bahwa motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja setiap pegawai merupakan suatu hal yang tidak kalah penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Maka dari itu kita harus megnetahui arti dari kinerja yang sebenarnya. Berikut beberapa definisi kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya:

- Jika bersungguh-sungguh melakukan pekerjaannya, maka akan menuai sebuah prestasi kerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

(Wibowo, 2013:7)

- Kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

(Payaman J. Simanjuntak, 2005:1)

- Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

(Anwar Prabu Mangkunegara, 2004:67)

Dengan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah dari proses pekerjaan yang dipengaruhi oleh kuantitas, kualitas, dan jangka waktu output serta sikap dan perilaku karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan perkembangan perusahaan dan kemajuan karyawannya.

### 2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2004:67) yang merumuskan bahwa:

- *Human performance* = *ability* + *motivation*
- *Motivation* = *attitude* + *situation*

- *Ability* = *knowledge + skill*

Beberapa penjelasan mengenai pencapaian kinerja, antara lain:

### 1) Faktor Kemampuan

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

Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man in the right job*).

### 2) Faktor Motivasi

Menurut Frederick Herzberg faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah :

1. Prestasi atau achievement
2. Pengakuan atau recognition
3. Pekerjaan itu sendiri atau the work in self
4. Tanggung jawab atau responsibility
5. Kemajuan atau advancement

#### 2.2.3 Konsep Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kuanlitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka dan/ menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Tanpa indikator kinerja, sulit untuk menilai (keberhasilan/ketidakberhasilan) kebijakan/program/ kegiatan, dan pada akhirnya kinerja organisasi/unit kerja pelaksanaannya. Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut:

- a. Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan.
- b. Menciptakan consensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan/ program/ kegiatan dan dalam menilai kinerjanya.
- c. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi unit kerja.

## 2.2.4 Pengertian Penilaian Kinerja

Untuk mengetahui baik atau buruknya kinerja pegawai perlu diadakannya penilaian kerja terlebih dahulu. Berikut beberapa pengertian penilaian kinerja dari beberapa ahli:

- Penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya.
- Penilaian kinerja adalah suatu proses prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

(Dr. A. A Anwar Prabu Mangkunegara, 2004: 69)

- Penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

(Veithzal Rivai, 2009, 549)

- *Performance appraisal is the process by which organizations evaluate individual job performance*

(William B. Warther, Jr & Keith Davis, 1996: 341)

Dengan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi kinerja seseorang yang berkaitan dengan tanggungjawab manajemen sumber daya manusia yang dilakukan organisasi atau perusahaan kepada pegawai terhadap pekerjaannya.

## 2.2.5 Mengukur Kinerja

Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penelitian setiap pekerjaan. Menurut Wilson Bangun (2012:234) "Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah atau kuantitas, kualitas, keterampilan, waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu"

Uraianya sebagai berikut:

### 1) Jumlah Pekerjaan

Jumlah pekerjaan ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadikan standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan pekerjaan tersebut dapat diketahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk dapat mengerjakan, atau setiap karyawan dapat mengerjakan berapa unit pekerjaan.

## 2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

## 3) Ketetapan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus disesuaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

## 4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

## 5) Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh suatu karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antara karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Menurut Hasibuan (200:87) : Kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Evaluasi atau penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi pegawai.

Menurut Rivai (2005:66) : suatu proses untuk penetapan pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan orang dengan cara peningkatan dimana peningkatan tersebut itu akan dicapai didalam waktu yang singkat ataupun lama.

### 2.2.6 Metode-metode Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2006) : Secara praktis banyak metode penilaian kinerja yang dilakukan, yang sudah barang tentu berbeda-beda antara perusahaan dengan perusahaan lain. Keseluruhan metode tersebut secara garis besar dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu :

1. Penilaian yang berorientasi pada masa lalu
2. Penilaian yang berorientasi pada masa depan.

Menurut Mondy dan Noe (2005) : Metode penilaian yang dilakukan pada masa lalu di artikan sebagai penilaian perilaku kerja yang dilakukan pada masa lalu sebelum penilaian dilakukan. Melalui hasil penelitian tersebut dapat dilakukan usaha untuk mengubah perilaku kerja atau pengembangan pegawai. Beberapa metode penilaian ini terdiri dari:

1. *Rating Scale*

Rating Scale adalah penilaian yang didasarkan pada suatu skala, dari yang sangat memuaskan, cukup, sampai kurang memuaskan, pada standar-standar unjuk kerja seperti inisiatif, tanggung jawab, hasil secara umum, dan lain-lain. Penilaian dilakukan oleh seorang penilai yang biasanya atasan langsung, yang dilakukan secara subyektif.

2. *Checklist*

Checklist adalah penilaian yang didasarkan pada suatu standard unjuk kerja yang sudah dideskripsikan terlebih dahulu, kemudian penilai memeriksa apakah pegawai hadir dan pulang tepat waktu, pegawai bersedia bilamana diminta untuk lembur, pegawai patuh pada atasan, dan lain-lain. Penilai disini adalah atasan langsung.

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-prilaku kritis yang tidak baik atau baik, dan mencatat tanggal dan waktu terjadi perilaku tersebut.

4. Skala Penilaian Berjangkarkan Perilaku

Skala penilaian Berjangkarkan Perilaku (Behaviourally anchored rating scae-BARS) adalah penilaian yang dilakukan dengan menspesifikasi unjuk kerja dalam dimensi-dimensi tertentu.

5. Observasi dan Tes Unjuk Kerja

Observasi 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, yang dilakukan oleh atasan dengan beberapa teknik seperti pemeringkatan (ranking method), pengelompokan pada klasifikasi yang sudah ditentukan, pemberian poin atau angka, dan metode perbandingan dengan pegawai lain.

## 7. Penilaian Diri Sendiri

Penilaian diri sendiri adalah penilaian pegawai untuk diri sendiri dengan harapan pegawai tersebut dapat mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang. Penilaiannya, organisasi atau atasan penilai mengemukakan harapan-harapan yang diinginkan dari pegawai pada pegawai, tujuan organisasi, dan tantangan-tantangan yang dihadapi organisasi.

## 8. *Management By Objective* (MBO)

Management By Objective adalah sebuah program yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan untuk menentukan sasaran-sasaran yang disampaikan, yang dapat dilakukan melalui prosedur : atasan menginformasikan tujuan yang akan dicapai unit kerjanya yang merupakan terjemahan dari tujuan yang lebih atas, dan tentunya dengan tantangan-tantangan yang mungkin dihadapi dalam pencapaian tujuan tersebut.

MBO sebagai metode penilaian kinerja pada masa yang akan datang. Disini kinerja seseorang dinilai tujuan-tujuan yang ditetapkan serta pencapaian tujuan tersebut. MBO memperlihatkan potensi seseorang dalam pelaksanaan tugas yang lebih besar tanggung jawabnya pada masa yang akan datang melalui pencapaian tujuan tersebut.

## 9. Penilaian secara Psikologis

Penilaian secara psikologi 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 harus bersifat psikologi. Penilaian ini biasanya dilakukan melalui serangkaian tes psikologi seperti tes kecerdasan, tes kecerdasan emosional, dan tes kepribadian, yang dilakukan melalui wawancara atau tes-tes tertulis.

## 10. *Assesment Center*

Assesment center 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.

Assesment center biasanya dilakukan di suatu tempat yang terpisah dari tempat dan membutuhkan waktu yang lama dan tentu saja biaya yang besar.

Menurut Mathis dan Jackson (392:2006) :

1. Metode penilaian kategori
2. Metode komparatif
3. Metode naratif
4. Metode Perilaku/tujuan

### **2.2.7 Tujuan Penilaian Kinerja**

Adapun tujuan penilaian kinerja karyawan menurut M. Yani (2012:119) pada dasarnya meliputi.

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji.
- 3) Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain.
- 5) Pengembangan SDM yang masih dibedakan lagi ke dalam penugasan kembali, promosi 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 karir selanjutnya.
- 10) Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
- 11) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan suksesi.
- 12) Membantu menempatkan karyawan dengan pekerja 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 kompoensasi pekerjaan.
- 20) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

### 2.2.8 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Werther dan Davis dalam Justine T. Sirait (2007:129) menyebutkan manfaat atau kegunaan penilaian prestasi, yaitu :

1. Memperbaiki prestasi kerja. Prestasi yang sudah baik harus ditingkatkan lagi dan prestasi yang buruk harus segera diperbaiki
2. Untuk dapat melakukan penyesuaian kompensasi. Kompensasi tidak boleh statis, tetapi harus bersifat dinamis, yaitu dinamis dalam pengertian menurut harga pasar dan kontingensi (dihubungkan dengan prestasi pegawai masing-masing)
3. Untuk bahan pertimbangan penetapan (promosi, transfer, dan demosi)
4. Untuk menetapkan kebutuhan latihan dan pengembangan melalui penilaian prestasi kerja, kita dapat menetapkan materi latihan dan pengembangan.
5. Untuk membantu perencanaan dan pengembangan karier
6. Untuk dapat mengetahui kekurangan-kekurangan dalam proses penempatan staf.
7. Untuk dapat dijadikan patokan dalam menganalisis informasi analisis jabatan.
8. Untuk mendiagnosa kesalahan-kesalahan rancangan jabatan.
9. Mencegah adanya diskriminasi.

### 2.2.9 Masalah-masalah dalam Penilaian Kerja

Menurut Mondy dan Noe (2005) : Standar yang tidak jelas, seringkali berkaitan dengan skala penilaian yang terlalu untuk diinterpretasikan, sedangkan bisa dalam penilaian prestasi dapat dibedakan menjadi *hallo effect*, *the error of center tendency*, *the leniency and strictness biases*, *personal prejudice*, dan *the recency effect*.

Penjelasannya antara lain :

1. *Hallo effect*, yaitu penyimpangan yang terjadi karena pendapat pribadi/subyektif penilaian mempengaruhi penilaian untuk kerja. Pendapat tersebut umumnya dipengaruhi oleh ciri-ciri pegawai yang mengesankan seseorang sangat disukai atau tidak disukai oleh penilai, misalnya seorang pegawai yang cantik mempengaruhi penilaian seseorang.
2. *The error of central tendency*, yaitu penilai tidak senang memberikan penilaian atau tidak baik kepada pegawai, sehingga cenderung menilai secara rata-rata.
3. *The leniency and strictness biases*, yaitu penilai terlalu lunak atau terlalu keras. Terlalu lunak mengakibatkan penilai cenderung memberikan nilai terlalu tinggi, dan terlalu keras mengakibatkan penilai memberikan nilai terlalu rendah sehingga tidak mencerminkan pelaksanaan unjuk kerja yang sesungguhnya.
4. *Personal prejudice*, yaitu penilaian didasarkan atau dipengaruhi oleh prasangka-prasangka yang tidak baik terhadap suatu kelompok masyarakat, misalnya suku atau jenis kelamin dari kelompok mana karyawan berasal.



5. *The recency effect*, yaitu penilai mendasarkan penilaian pada perilaku-prilaku kerja yang paling akhir terjadi.

#### **2.2.10 Indikator Kinerja**

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

#### **2.2.11 Kesimpulan Kinerja**

Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi diungkapkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

### **2.3 Kerangka Pemikiran dan Paradigma Penelitian**

#### **2.3.1 Kerangka Pemikiran**

Menurut Edwin B. Flippo motivasi adalah tanggung jawab manajerial untuk memperoleh perilaku. Pada pokoknya, hal itu adalah suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi.

Menurut Alex Nitisemito (2000:171-173) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

#### **2.3.2 Hasil Penelitian Sebelumnya**

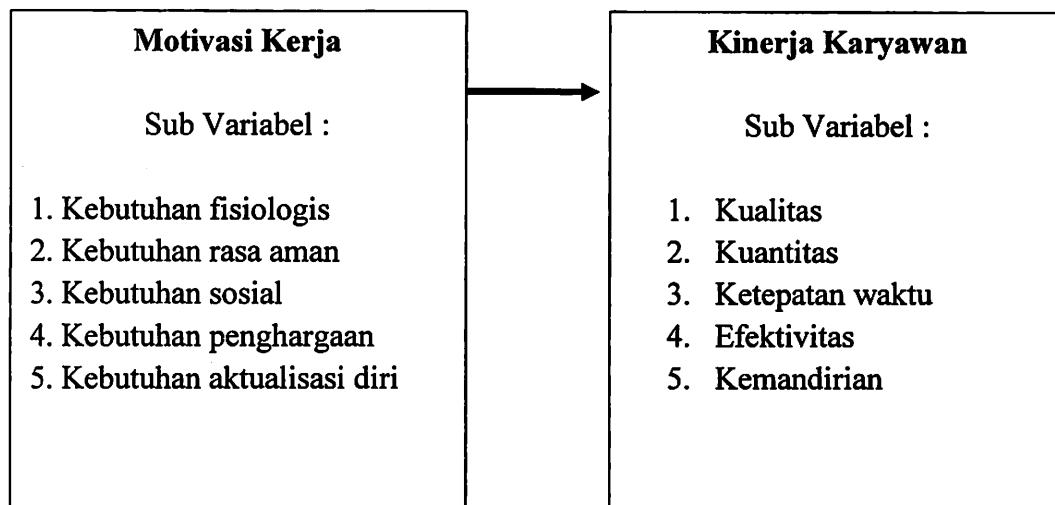
Penelitian mengenai keterkaitan antara penempatan pegawai dengan prestasi kerja pegawai sudah dilakukan peneliti-peneliti terdahulu. Beberapa peneliti yang dianggap relevan dengan topik peneliti ini dijelaskan sebagai berikut:

Amy Adam (2009) mengadakan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja di PT. KAI DAOP 1 Jakarta terhadap kinerja yang ada disana. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 50 orang karyawan PT. KAI DAOP 1 Jakarta. Hasil penelitian menjelaskan bahwa kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan ataupun parsial. Hasil skripsi menyarankan bahwa pihak manajemen PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta sebaiknya mampu menerapkan berbagai kebijakan

berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja yang membuat kinerja mereka meningkat.

### 2.3.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan kerangka pemikiran tersebut di atas, maka penulis menyusun paradigma penelitian sebagai berikut:



### 2.3.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan tersebut, maka penulis mencoba merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan kinerja karyawan pada PT. ARFINDO BERSINAR.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Dalam penyusunan makalah seminar ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Arfindo Bersinar dengan mengambil objek penelitian motivasi kerja sebagai variabel x (*independent variable*) dan kinerja karyawan sebagai variabel y (*dependent variable*).

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Arfindo Bersinar yang bertempat di Jl. Alternatif Cibubur-Jakarta Indonesia 17433. Perusahaan ini merupakan perusahaan jasa yang bergerak di beberapa bidang. Diantaranya bidang kalibrasi, Bruker, training, dan consulting.

#### **3.3 Metode Penelitian**

##### **3.3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan seluruh proses perencanaan dari pelaksanaan suatu penelitian. Elemen-elemen penelitian terdiri atas:

##### **1. Jenis, Metode, dan Teknik Penelitian**

###### **a. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam pembuatan makalah ini adalah *deskriptif eksploratif* yakni untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja karyawan.

###### **b. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian *explanatory survey*, adalah metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis, yang umumnya merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antara variabel x (motivasi kerja) dan variabel y (kinerja karyawan).

###### **c. Teknik Penelitian**

Teknik yang digunakan dalam pembuatan makalah ini adalah metode unit analisis kuantitatif, karena penelitian yang digunakan berhubungan dengan alat analisis statistik yaitu untuk mengolah hasil survey dan kuesioner dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya pengaruh antar variabel tersebut dan karena penelitian ini menggunakan skala ordinal.

## 2. Unit Analisis

Dalam penelitian ini penulis menggunakan unit analisis berupa individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari respon setiap individu. Individu yang dimaksud disini adalah seluruh karyawan pada PT. Arfindo Bersinar berjumlah 42 orang.

### 3.3.2 Operasional Variabel

Untuk memudahkan proses analisis maka penulis mengklasifikasikan variabel-variabel kedalam 2 kelompok yaitu:

#### 1. Variabel independen

Yaitu variabel yang mempengaruhi menjadi sebab, dalam makalah ini yang menjadi variabel independen adalah motivasi kerja.

#### 2. Variable dependen

Yaitu variabel yang dipengaruhi atau bisa disebut menjadi akibat. Dalam makalah ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Selanjutnya kedua variabel tersebut dituangkan kedalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1  
Operasional Variabel  
Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Arfindo Bersinar

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran/Dimensi	Skala
Motivasi Kerja (variabel x) Adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.	1. Kebutuhan siologis	• Kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup.	Penyediaan ruang kerja	Ordinal
	2. Kebutuhan rasa aman	• Keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja • Jaminan akan kelangsungan pekerjaannya.	Penyediaan sarana kerja Pemyediaan fasilitas kerja	Ordinal
	3. Kebutuhan sosial	• Kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak.	Jaminan keamanan lingkungan pekerjaan	Ordinal
	4. Kebutuhan penghargaan	• Keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang.	Dukungan pengamanan dalam pelaksanaan pekerjaan	Ordinal
	5. Kebutuhan aktualisasi diri	• Proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang.	Perlindungan terhadap resiko pekerjaan	Ordinal

			<p>Insentif Penghargaan pimpinan Penghargaan intensif terkait</p> <p>Hubungan antar sesama karyawan Dukungan sesama karyawan Hubungan karyawan dengan unit kerja terkait</p> <p>Identitas karyawan Profesionalitas karyawan Akuntabilitas karyawan</p>	
<p>Kinerja Karyawan (variabel y) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu</p>	<p>1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas hasil kerja meningkat dari waktu ke waktu</li> <li>• Hasil pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan</li> <li>• Waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas tertentu semakin efisien</li> <li>• Tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.</li> <li>• Tingkat seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.</li> </ul>	<p>Prestasi kerja atas prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang</p> <p>Layanan harus dilakukan dalam waktu dan cara yang efisien.</p> <p>Kemampuan individu dalam mengelola emosinya</p>	<p>Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal</p>

### 3.3.3 Metode Penarikan Sampel

Perbedaan jumlah karyawan ini cukup mempengaruhi desain riset. Secara khusus, dalam riset-riset SDM, populasi dan sampel muncul saat penelitian dilakukan diperusahaan dengan karyawan besar, misalnya ribuan. Sedangkan di perusahaan dengan jumlah karyawan sedikit, seringkali sampel tidak digunakan dan penelitian dilakukan terhadap seluruh karyawan atau populasi. (Istijanto, 2011:50)

Metode penarikan sampel yang penulis lakukan dalam menyusun makalah seminar ini adalah sensus yaitu memilih semua populasi karyawan pada PT. Arfindo Bersinar sebanyak 42 orang untuk dijadikan sampel/ alasannya karena elemen populasi relatif sedikit jadi untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen dari suatu populasi dilakukan dengan cara sensus.

### 3.3.4 Metode Pengumpulan Data

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

#### 1. Sumber Primer (Riset Lapangan)

Prosedur yang digunakan adalah melalui penelitian lapangan, yaitu berupa peninjauan secara langsung keadaan perusahaan yang menjadi objek penelitian untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan. Untuk data primer ini, pengumpulan data dilakukan dengan beberapa cara, yaitu :

- a. Pengamatan langsung (observasi), yaitu pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung yang dapat dilakukan dengan menggunakan seluruh alat indera terhadap objek yang diteliti yaitu karyawan bagian buker.
- b. Wawancara (interview), yaitu suatu teknik untuk memperoleh data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dan kepentingan dengan masalah ini guna memberikan dan memperoleh data vserta keterangan yang diperlukan sehubungan objek yang diteliti. Wawancara ditujukan kepada karyawan dan staf HRD pada PT Arfindo Bersinar.
- c. Kuesioner (angket), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (sugiyono, 2010:199). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variable yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden, cara untuk membuat kuesionernya yaitu menentukan informasi yang dibutuhkan dari perusahaan tertentu, dan metode yang akan digunakan adalah metode kuesioner personal. Kemudian menentukan jenis pertanyaan, menyusun struktur pertanyaan, menentukan kata-kata yang disederhanakan agar mudah dipahami, mengidentifikasi format ataupun spasi, dan menyusun pertanyaan.

## 2. Sumber Sekunder ( Riset Kepustakaan)

Riset kepustakaan ini dilakukan untuk mendapatkan data dalam bentuk jadi atau dalam bentuk teori dengan cara mempelajari, menelaah dan meneliti berbagai literatur seperti buku-buku serta data-data yang dapat dijadikan referensi dan relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

### 3.3.5 Pengolahan/analisis data

Metode analisis yang penulis gunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, skala likert, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antar nilai masing-masing pernyataan dengan nilai total, memakorelasi pakai rumus roductmoment jika butir kuesioner relatif banyak.

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

Keterangan:

$r$  = Koefisien validitas item yang dicari.

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

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

$\sum x$  = Jumlah nilai dalam skor nilai

$\sum x$  = Total skor nilai

$n$  = Jumlah responden

(Sugiyono, 2010:356)

#### 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas (tingkat kepercayaan) data yang tinggi terjadi jika fakta yang telah dikumpulkan tidak berubah apabila diadakan pengamatan ulang. Keandalan ini terutama berhubungan dengan kemampuan peneliti untuk mencari data (dalam bentuk kuesioner). Kuesioner yang tidak valid dibuang atau diganti dan kuesioner yang valid akan dibagi ke dalam 2 kelompok yaitu kelompok ganjil dan genap. Masing-masing kelompok dihitung total nilainya dan korelasinya total nilai kelompok ganjil dengan total nilai kelompok genap. Mencari kolerasi Spearman Brown dengan rumus:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum si}{st} \right\}$$

$r_{11}$  = Nilai reliabilitas

$\sum si$  = Jumlah Varians skor tiap-tiap item

$st$  = Varians Total

$K$  = Jumlah item

### 3. Skala Likert

Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapatan dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert ini digunakan untuk mengetahui berapa banyak responden yang menjawab setiap pertanyaan dengan 5 pilihan jawaban.

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Karyawan boleh tidak masuk kerja asal sungguh-sungguh melakukan pekerjaannya	*	*	✓	*	*
2	Pemimpin otoriter merupakan kebijakan perusahaan yang efektif	*	*	*	✓	*

(Sugiono 2010:134)

Skor untuk pertanyaan positif, adalah:

- |                                    |                        |
|------------------------------------|------------------------|
| 1. Skor 5 untuk alternatif jawaban | a. Sangat Setuju       |
| 2. Skor 4 untuk alternatif jawaban | b. Setuju              |
| 3. Skor 3 untuk alternatif jawaban | c. Ragu-ragu           |
| 4. Skor 2 untuk alternatif jawaban | d. Tidak Setuju        |
| 5. Skor 1 untuk alternatif jawaban | e. Sangat Tidak Setuju |

Total nilai dari jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dipetakan ke rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

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

Skor tertinggi responden

	STS	TS	R	S	SS
0%	20%	40%	60%	80%	100%

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variable (X) dan (Y) untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

### 4. Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi adalah nilai yang menunjukkan kuat/tidaknya hubungan linier antar dua variabel. Koefisien korelasi biasa dilambangkan dengan huruf r dimana nilai dapat bervariasi dari -1 samapi +1 . Nilai r yang mendekati -1 atau +1 menunjukkan hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut dan nilai r yang



mendekati 0 mengindikasikan lemahnya hubungan antara dua variabel tersebut. Sedangkan tanda + (positif) dan -(negatif) memberikan informasi mengenai arah hubungann antara dua variabel tersebut. Jika bernilai +(positif) maka kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang searah. Dalam arti lain peningkatan X akan bersamaan dengan peningkaytan Y dan begitu juga sebaliknya.. Jika bernilai -(negatif) artinya korelasi antara kedua variabel tersebut bersifat berlawanan. Peningkatan nilai X akan dibarengi dengan penurunan Y. Untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila kedua variabel berbentuk interval, ratio, ordinal, dan sumber data dari dua variable atua lebih tersebut adalah sama maka dilakukan pengujian pendekatan korelasi Rank Spearmen sebagai berikut:

$$r = 1 - \frac{t_1 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

r = Koefisien Validitas yang dicari

di = selisih dari pasangan rangk ke-1

n = Jumlah atau banyaknya pasangan Rank

## 5. Koefisien Penentu atau Koefisien Determinasi

Koefisien penentu atau koefisien determinasi adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. S

Adapun rumusnya yaitu:

$$\text{Rumus KP} = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

KP = Koefisien Penentu

r = Koefisien Korelasi

(Supranto, 2001:153)

## 6. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi digunakan untuk menguji apakah hipotesis yang dibuat tersebut diterima atau tidak. Kriteria pengujian adalah Ho Jika harga mutlak t dari rumus diatas lebih besar dari pada harga t yang didapat dari tabel distribusi t dengan yang dipilih. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, Penelitian ini menggunakan uji hipotesis koefisien korelasi dua arah. Untuk menentukan nilai t-tabel, makadigunakan taraf nyata sebesar 5% dengan derajat kebebasan (df) n-2.

Kemudian nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel . Rumus statistik uji sebagai berikut :

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

Keterangan;

th = t hitung

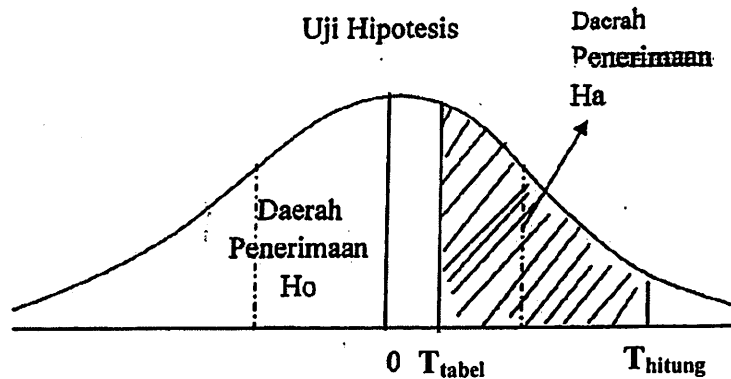
P = koefisien korelasi antar motivasi kerja dan kinerja karyawan

N = Jumlah responden

Dengan kriteria sebagai berikut :

- Jika nilai t hitung > t tabel, maka Ho ditolak, Ha diterima.
- Jika nilai t hitung < t tabel, maka Ho diterima, Ha ditolak.

Gambar daerah penolakan atau penerimaan sebagai berikut :



**Gambar 3.1**  
Kurva Normal Pengujian Hipotesis

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1. Sejarah dan Perkembangan Perusahaan**

Pembentukan PT. Arfindo Bersinar mulai dari kinerja, profesionalisme, dan loyalitas dari Mrs. Arfina Nengkoda sebagai General Manager Bruker Kantor Representatif Indonesia, yang produsen peralatan laboratorium dari Jerman sejak tahun 1999-2001.

Sejalan dengan perkembangan pangsa pasar peralatan laboratorium, basis data pelanggan, dan untuk meningkatkan penjualan, layanan, dan setelah produk Bruker layanan penjualan di Indonesia, Kami bangga mendirikan PT. Arfindo Bersinar sebagai agen tunggal produk Bruker di Indonesia dari awal tahun 2002 sampai sekarang.

Pada awal 2013 sebagai rasa syukur dan komitmen kami kepada pelanggan setia dan potensi kita, kita prou membuka layanan kalibrasi alat ukur dan pelatihan sumber daya manusia. Didukung oleh tenaga ahli yang berpengalaman & bersertifikat, kami yakin untuk mencapai misi dan visi kami untuk menjadi perusahaan terkemuka di bidang penyediaan peralatan laboratorium, mengukur jasa kalibrasi instrumen, dan pelatihan sumber daya manusia, dengan penekanan pada kualitas produk, pelayanan yang baik dan handal dan menjunjung tinggi kejujuran, integritas, profesionalisme, dan kepuasan pelanggan.

PT. Arfindo Bersinar adalah perusahaan perdagangan peralatan Laboratorium Industri didirikan pada bulan Maret 2004 dan berpengalaman sebagai Agen tunggal produk Bruker dari Jerman, diantaranya X-Ray Fluorescent (XRF), X-Ray Diffraction (XRD), FTIR, FT-NIR (off line / on line), FTIR-Microscope, Raman, NMR, ICP-MS. Dukungan tenaga ahli dalam bidangnya dan dukungan langsung dari principle Bruker Jerman semakin menguatkan kepercayaan customer kepada PT. Arfindo Bersinar. Dan di tahun 2013 sebagai bentuk dan penghargaan kami untuk loyal customer dan new customer kami membuka divisi baru yaitu Divisi Kalibrasi Service peralatan laboratorium dan produksi, dan Divisi pelatihan dan konsultan dalam bidang peningkatan hasil industri dan sumber daya manusia. Kedua divisi tersebut di pimpin dan didukung oleh tenaga ahli dalam bidangnya sesuai dengan Visi Misi kami untuk selalu memberikan customer kualitas yang terbaik.

#### 4.1.1.1. Visi dan Misi Perusahaan

##### 1. Visi PT. Arfindo Bersinar

“Menjadi perusahaan terkemuka di bidang suplay peralatan laboratorium, kalibrasi alat ukur & pelatihan dengan mengutamakan kualitas produk & kualitas layanan.”

##### 2. Misi PT. Arfindo Bersinar

- a. memenuhi kebutuhan pelanggan dengan menyediakan produk dan jasa yang berkualitas tinggi dan handal
- b. menjunjung tinggi aspek kejujuran dan integritas & etika baik dalam bekerja
- c. mengutamakan kepuasan pelanggan dengan memberi pelayanan yang cepat, tepat & akurat

#### 4.1.2. Profil Responden

Profil responden yang diteliti adalah berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

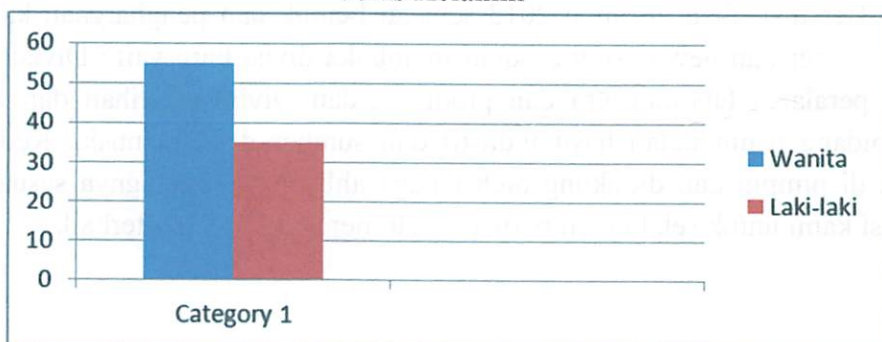
Berikut data profil responden PT. ARFINDO BERSINAR:

**Tabel 4.1**  
**Profil Responden Pada PT. ARFINDO BERSINAR berdasarkan jenis kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Wanita	55	61,20
Laki-laki	35	38,80
Jumlah	90	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa dari responden sebanyak 90 orang, 35 laki-laki (38,80%) dan 55 wanita (61,20%).

**Gambar 4.1**  
**Jenis Kelamin**

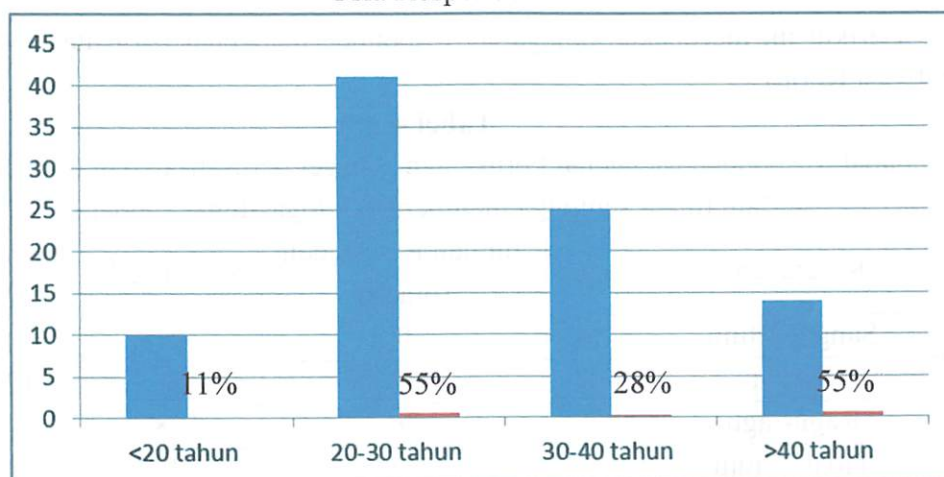


**Tabel 4.1**  
**Profil Responden Pada PT. ARFINDO BERSINAR berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
<20 tahun	10	11,11
20-30 tahun	41	45,55
30-40 tahun	25	28
>40 tahun	14	15,55
Jumlah	90	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa responden yang berusia <20 tahun sebanyak 10 orang (11, 11%), responden yang berusia 20 -30 tahun sebanyak 41 orang (45,55%), responden yang berusia 30 – 40 tahun sebanyak 25 orang (28%), dan responden > 40 sebanyak 14 orang (15,55%).

**Gambar 4.2**  
**Usia Responden**

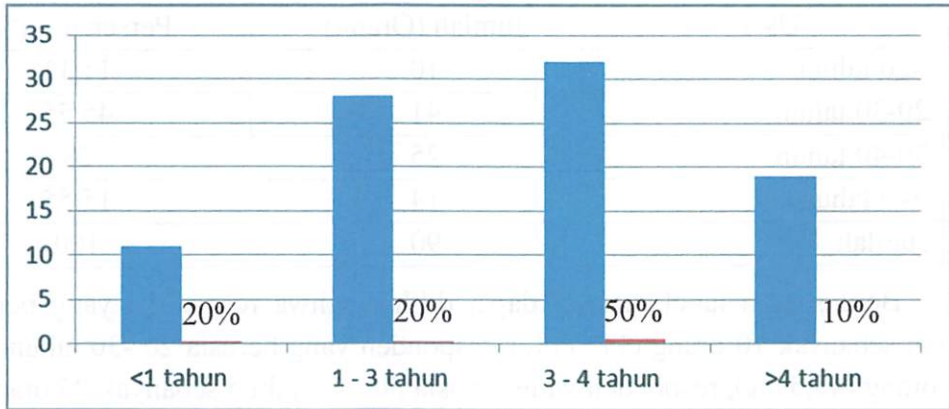


**Tabel 4.2**  
**Profil Responden Pada PT. ARFINDO BERSINAR**  
**Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
<1 tahun	11	12,2
1-3 tahun	28	31,2
3-4 tahun	32	35,5
>4 tahun	19	21,1
Jumlah	90	100

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 11 orang (12,2%), responden dengan lama bekerja 1 – 3 tahun sebanyak 28 orang (31,2%), responden dengan lama bekerja 3 – 4 tahun sebanyak 32 orang (35, 5%), responden dengan lama bekerja lebih dari 4 tahun sebanyak 19 orang (21,1%).

**Gambar 4.3**  
Lama kerja



## 4.2. Pembahasan

### 4.2.1. Motivasi Kerja pada PT. ARFINDO BERSINAR

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Motivasi Kerja):

**Tabel 4.3**

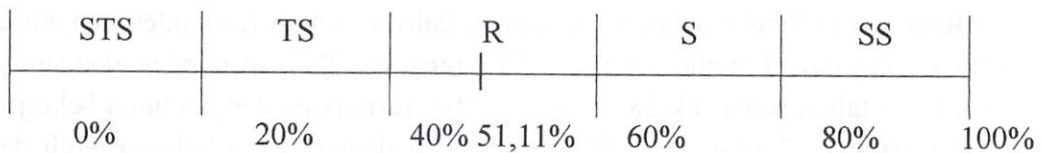
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas saudara”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	0	0	0
Setuju	4	11	44	12,22
Ragu-ragu	3	36	108	40
Tidak setuju	2	35	70	38,88
Sangat Tidak Setuju	1	8	8	8,88
Jumlah		90	230	100

Sumber: Data diolah 2016

Tanggapan Total Responden

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{230}{5 \times 90} \times 100\% \\
 &= 51,11\%
 \end{aligned}$$



Para karyawan ragu-ragu mengenai pernyataan target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas karyawan. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab ragu-ragu 40%.

**Tabel 4.4**

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Perusahaan memberikan tugas/pekerjaan pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	4	20	4,44
Setuju	4	26	104	28,88
Ragu-ragu	3	29	87	32,22
Tidak setuju	2	27	54	30
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	4,44
Jumlah		90	182	100

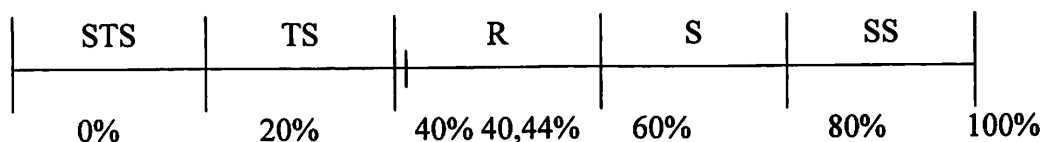
Sumber: Data diolah 2016

Tanggapan Total Responden

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

$$= \frac{182}{5 \times 90} \times 100\%$$

$$= 40,44\%$$



Para karyawan ragu-ragu mengenai perusahaan memberikan tugas/pekerjaan pada saat bersamaan sehingga susah mengaturnya. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab ragu-ragu 32,22%.

**Tabel 4.5**

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pengawasan yang kurang baik dan tidak memadai dari atasan/pimpinan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	0	0	0
Setuju	4	15	60	16,66
Ragu-ragu	3	35	105	38,88
Tidak setuju	2	31	62	34,44
Sangat Tidak Setuju	1	9	9	10
Jumlah		90	236	100

Sumber: Data diolah 2016

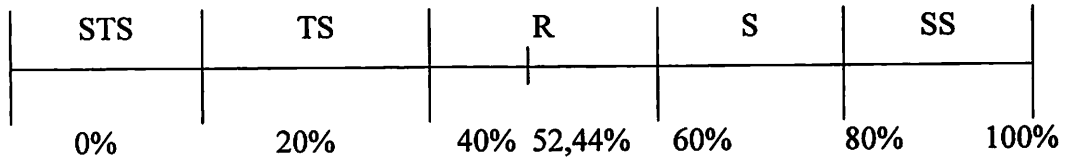


Tanggapan Total Responden

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

$$= \frac{236}{5 \times 90} \times 100\%$$

$$= 52,44\%$$



Para karyawan ragu-ragu mengenai pernyataan pengawasan yang kurang baik dan tidak memadai dari atasan/pimpinan. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab ragu-ragu 38,88%.

**Tabel 4.6**

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Dalam bekerja karyawan selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan baik”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	5	25	5,55
Setuju	4	26	104	28,88
Ragu-ragu	3	28	84	31,11
Tidak setuju	2	25	50	27,77
Sangat Tidak Setuju	1	6	6	6,66
Jumlah		90	269	100

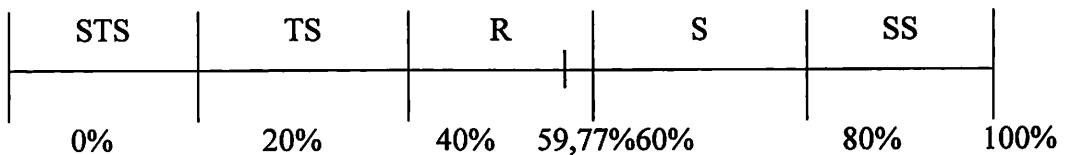
Sumber: Data diolah 2016

Tanggapan Total Responden

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

$$= \frac{269}{5 \times 90} \times 100\%$$

$$= 59,77\%$$



Para karyawan ragu-ragu mengenai dalam hal bekerja selalu dikejar oleh waktu untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan dengan baik. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab ragu-ragu 31,11%.



**Tabel 4.7**

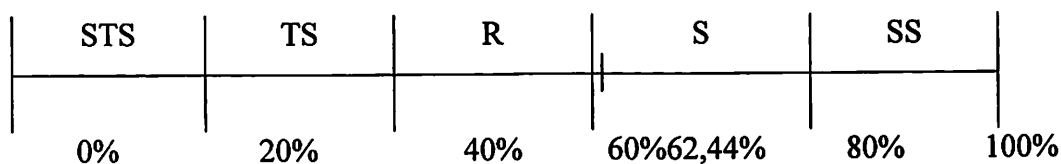
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “karyawan harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membutuhkan motivasi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	7	35	7,77
Setuju	4	30	120	33,33
Ragu-ragu	3	23	69	25,55
Tidak setuju	2	27	54	30
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3,33
Jumlah		90	281	100

Sumber: Data diolah 2016

Tanggapan Total Responden

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{281}{5 \times 90} \times 100\% \\
 &= 62,44\%
 \end{aligned}$$



Para karyawan setuju mengenai pernyataan karyawan harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat karyawan membutuhkan motivasi. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab setuju 33,33%.

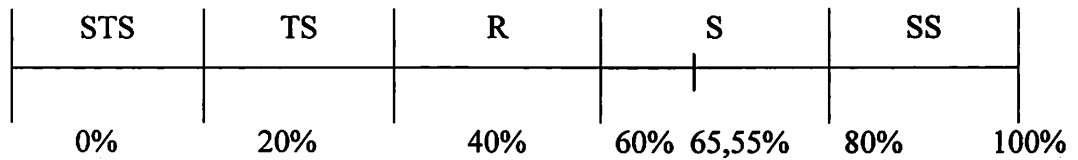
**Tabel 4.8**

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Pekerjaan karyawan sering menempatkan karyawan dalam kondisi tidak sehat (misalnya banyak polusi, kebisingan)”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	0	0	0
Setuju	4	12	48	13,33
Ragu-ragu	3	40	120	44,44
Tidak setuju	2	30	60	33,33
Sangat Tidak Setuju	1	8	8	8,88
Jumlah		90	236	100

Sumber: Data diolah 2016

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan Total Responden} \\
 & = \frac{\text{skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 & = \frac{236}{5 \times 90} \times 100\% \\
 & = 65,55\%
 \end{aligned}$$



Para karyawan ragu-ragu mengenai pernyataan pekerjaan karyawan sering menempatkan karyawan dalam kondisi tidak sehat (misalnya banyak polusi kebisingan). Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab ragu-ragu 44,44%.

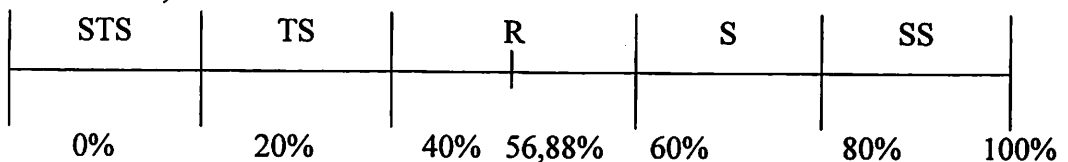
**Tabel 4.9**

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Kecelakaan kerja yang serius sering kali terjadi dalam pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	2	10	2,22
Setuju	4	23	92	25,55
Ragu-ragu	3	27	81	30
Tidak setuju	2	35	70	38,88
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3,33
Jumlah		90	256	100

Sumber: Data diolah 2016

$$\begin{aligned}
 & \text{Tanggapan Total Responden} \\
 & = \frac{\text{skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 & = \frac{256}{5 \times 90} \times 100\% \\
 & = 56,88\%
 \end{aligned}$$



Para karyawan tidak setuju mengenai Kecelakaan kerja yang serius sering kali terjadi dalam pekerjaan. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab tidak setuju 38,88%.

**Tabel 4.10**

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Dalam mengerjakan pekerjaan, saudara mendapat desakan dari atasan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	3	15	3,33
Setuju	4	24	96	26,66
Ragu-ragu	3	34	102	37,77
Tidak setuju	2	22	44	24,44
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	7,77
Jumlah		90	264	100

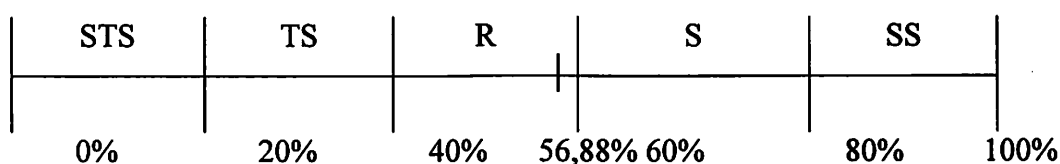
Sumber: Data diolah 2016

Tanggapan Total Responden

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

$$= \frac{264}{5 \times 90} \times 100\%$$

$$= 58,66\%$$



Para karyawan ragu-ragu mengenai dalam mengerjakan pekerjaan, mendapatkan desakan dari atasan. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab ragu-ragu 37,77%.

**Tabel 4.11**

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saudara merasa atasan/pimpinan tidak percaya kemampuan saudara dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	0	0	0
Setuju	4	29	116	32,22
Ragu-ragu	3	27	81	30
Tidak setuju	2	23	46	25,55
Sangat Tidak Setuju	1	11	11	12,22
Jumlah		90	254	100

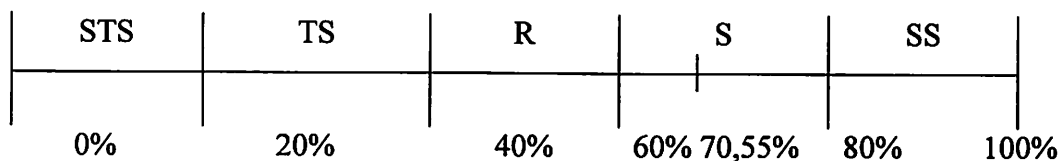
Sumber: Data diolah 2016

Tanggapan Total Responden

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

$$= \frac{254}{5 \times 90} \times 100\%$$

$$= 70,55\%$$



Para karyawan setuju mengenai pernyataan karyawan merasa atasan/pimpinan tidak percaya terhadap kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab setuju 32,22%.

**Tabel 4.12**

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Adanya masalah dalam keluarga membuat saudara tidak fokus dalam bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	7	35	7,77
Setuju	4	30	120	33,33
Ragu-ragu	3	25	75	27,77
Tidak setuju	2	25	50	27,77
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	3,33
Jumlah		90	283	100

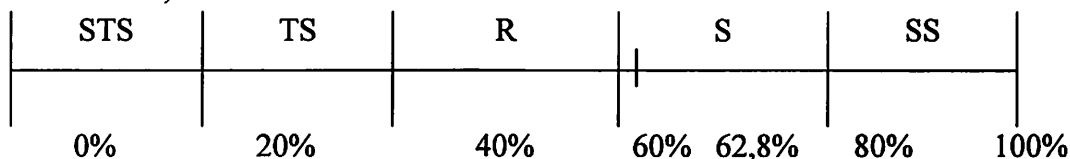
Sumber: Data diolah 2016

Tanggapan Total Responden

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

$$= \frac{283}{5 \times 90} \times 100\%$$

$$= 62,8\%$$



Para karyawan setuju mengenai pernyataan adanya masalah dalam keluarga membuat karyawan tidak fokus dalam bekerja. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab setuju 33,33%.

**Tabel 4.13**  
**Jawaban Responden Untuk Pertanyaan Variabel X (Motivasi Kerja)**

RESPONDEN	SKOR KUESIONER										TOTAL
	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	
1	2	4	3	4	2	3	3	3	4	4	32
2	3	2	3	2	2	4	3	2	1	3	25
3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	24
4	3	2	3	1	2	3	4	2	2	2	24
5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	34
6	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	26
7	3	4	3	4	4	3	4	1	1	5	32
8	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	28
9	1	4	2	4	4	2	4	1	4	4	30
10	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	37
11	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	19
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
14	2	4	2	4	4	2	4	3	3	2	30
15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
16	4	3	1	3	4	4	3	4	3	4	33
17	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	35
18	3	5	3	5	5	3	5	3	3	3	38
19	2	3	2	3	3	2	3	1	1	1	21
20	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	35
21	3	2	3	1	2	1	2	3	3	3	23
22	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	36
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	1	4	1	1	1	2	1	2	1	1	15
26	2	3	2	3	4	2	3	3	4	4	30
27	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	18
28	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	26
29	2	3	2	1	3	2	3	3	3	3	25
30	4	3	4	3	3	4	3	1	3	1	29
31	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	21
32	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	28
33	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	25
34	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	26
35	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	28
36	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	25
37	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	17
38	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	21
39	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	34
40	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	36
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
42	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	35
43	2	5	2	5	5	2	5	3	4	5	38
44	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	37

45	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
46	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
47	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	4	2	2	2	2	25
48	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
49	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	32
50	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	3	1	3	3	15
51	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23
52	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	37
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
55	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	37
56	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	34
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
58	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	20
59	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
60	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	26
61	2	5	4	4	5	5	5	2	2	2	5	1	5	5	1	5	5	36
62	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	27
63	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	27
64	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	20
65	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
66	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	24
67	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	25
68	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
69	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	34
70	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	35
71	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19
72	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	34
73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19
74	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37
75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
76	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	31
77	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
78	4	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	24
79	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
80	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
81	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	22
82	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	36
83	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	35
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
85	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	28
86	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	1	4	4	31
87	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
88	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	17
89	2	3	2	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	31
90	2	3	4	4	3	3	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	30
TOTAL	231	268	235	263	270	240	258	258	256	275	254							

Sumber : Hasil Jawaban kuisioner (diolah 2016)

Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pada PT. ARFINDO BERSINAR, maka penulis memberikan ranking rata-rata jawaban responden pada tabel diatas sebagai berikut:

- 0 – 20 = Sangat Rendah Sekali  
 20 – 40 = Sangat Rendah  
 40 – 60 = Cukup Rendah  
 60 – 80 = Tinggi  
 80 – 100 = Sangat Tinggi

Maka :

$$X = \frac{\text{JUMLAH NILAI SKOR RESPONDEN}}{\text{TOTAL RESPONDEN}} = \frac{2554}{90} = 28,37 \text{ nilai rata-rata}$$

Jumlah responden yang skornya di atas rata-rata 50 orang atau  $\frac{50}{90} \times 100\% = 55,55\%$ , yang berarti stress kerja di PT. ARFINDO BERSINAR cukup rendah.

#### 4.2.2. Kinerja Karyawan PT. ARFINDO BERSINAR

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y:

**Tabel 4.14**

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan dapat memenuhi jumlah hasil kerja yang telah ditentukan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	23	115	27,77
Setuju	4	44	176	48,88
Ragu-ragu	3	23	69	23,33
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		90	360	100

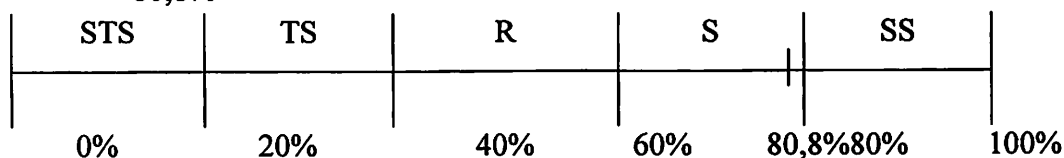
Sumber: Data diolah 2016

Tanggapan Total Responden

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

$$= \frac{360}{5 \times 90} \times 100\%$$

$$= 80,8\%$$



Para karyawan setuju mengenai pernyataan karyawan dapat memenuhi jumlah hasil kerja yang telah ditentukan perusahaan. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab setuju 48,88%.

**Tabel 4.15**

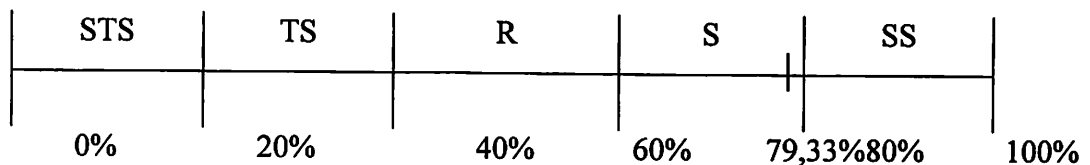
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Karyawan dapat menggunakan sumber daya seperti teknologi secara efektif”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	16	80	17,77
Setuju	4	55	220	61,11
Ragu-ragu	3	19	57	21,11
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		90	357	100

Sumber: Data diolah 2016

Tanggapan Total Responden

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{357}{5 \times 90} \times 100\% \\
 &= 79,33\%
 \end{aligned}$$



Para karyawan setuju mengenai pernyataan karyawan dapat menggunakan sumber daya seperti teknologi secara efektif. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab setuju 43,4%.

**Tabel 4.16**

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	22	110	24,44
Setuju	4	42	168	46,66
Ragu-ragu	3	26	78	28,88
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		90	356	100

Sumber: Data diolah 2016

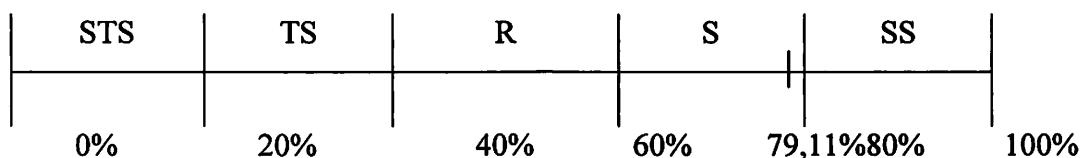
Tanggapan Total Responden

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%
 \end{aligned}$$



$$= \frac{356}{5 \times 90} \times 100\%$$

$$= 79,11\%$$



Para karyawan setuju mengenai pernyataan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab setuju 46,66%.

**Tabel 4.17**

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan "Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan rapi"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	25	125	27,77
Setuju	4	36	144	40
Ragu-ragu	3	29	87	32,33
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		90	356	100

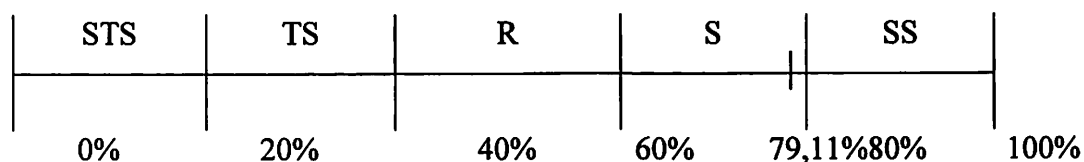
Sumber: Data diolah 2016

Tanggapan Total Responden

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

$$= \frac{356}{5 \times 90} \times 100\%$$

$$= 79,11\%$$



Para karyawan setuju mengenai pernyataan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan rapi. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab setuju 40%.

**Tabel 4.18**

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saudara dapat menyelesaikan pekerjaan dalam batas yang telah ditetapkan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	30	150	33,33
Setuju	4	35	140	38,88
Ragu-ragu	3	25	75	27,77
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		90	365	100

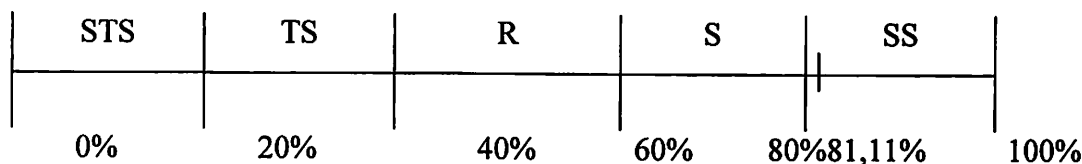
Sumber: Data diolah 2016

Tanggapan Total Responden

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

$$= \frac{365}{5 \times 90} \times 100\%$$

$$= 81,11\%$$



Para karyawan setuju mengenai dapat menyelesaikan pekerjaan dalam batas waktu yang ditetapkan. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab setuju 38,88 %.

**Tabel 4.19**

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saudara selalu masuk kerja kecuali ijin, sakit, atau cuti”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	29	145	32,22
Setuju	4	39	156	43,33
Ragu-ragu	3	22	66	24,5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		90	360	100

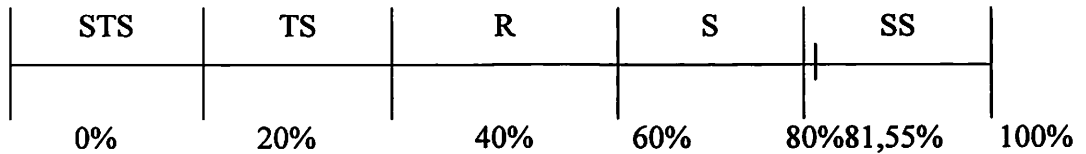
Sumber: Data diolah 2016

Tanggapan Total Responden

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

$$= \frac{367}{5 \times 90} \times 100\%$$

$$= 81,55\%$$



Para karyawan setuju mengenai pernyataan karyawan selalu masuk kerja kecuali ijin, sakit, atau cuti. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab setuju 43,33%.

**Tabel 4.20**

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan "Saudara selalu datang atau pulang tepat waktu"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	21	105	23,33
Setuju	4	45	180	50
Ragu-ragu	3	24	72	26,66
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		90	357	100

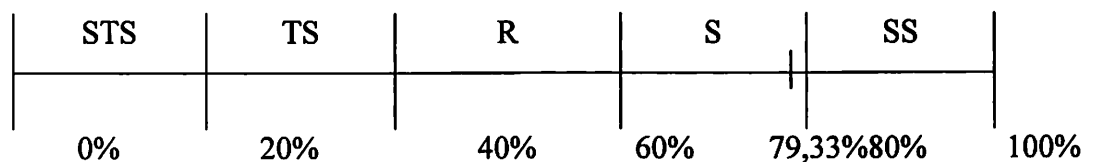
Sumber: Data diolah 2016

Tanggapan Total Responden

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

$$= \frac{357}{5 \times 90} \times 100\%$$

$$= 79,33\%$$



Para karyawan setuju mengenai pernyataan selalu datang dan pulang tepat waktu. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab setuju 50%.

**Tabel 4.21**

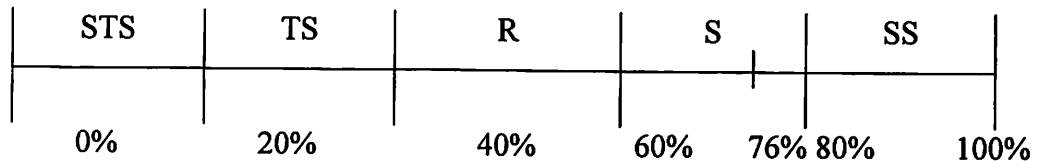
Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saudara selalu sanggup melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	15	75	16,66
Setuju	4	42	168	46,66
Ragu-ragu	3	33	99	36,66
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		90	342	100

Sumber: Data diolah 2016

Tanggapan Total Responden

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{342}{5 \times 90} \times 100\% \\
 &= 76\%
 \end{aligned}$$



Para karyawan setuju mengenai pernyataan saudara selalu sanggup melakukan pekerjaan yang diberikan. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab setuju 46,66%.

**Tabel 4.22**

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Saudara mampu berkomunikasi dengan baik di dalam perusahaan (intern) maupun di luar perusahaan (ekstern)”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	39	195	43,33
Setuju	4	30	120	33,33
Ragu-ragu	3	21	63	23,33
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		90	378	100

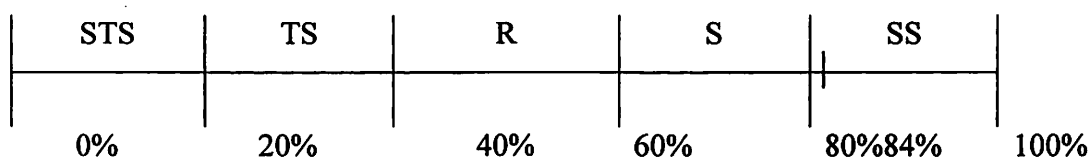
Sumber: Data diolah 2016

Tanggapan Total Responden

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%
 \end{aligned}$$

$$= \frac{378}{5 \times 90} \times 100\%$$

$$= 82\%$$



Para karyawan sangat setuju mengenai pernyataan karyawan mampu berkomunikasi dengan baik di dalam perusahaan (intern) maupun di luar perusahaan (ekstern). Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab sangat setuju 43,33%.

**Tabel 4.23**

Pendapat Responden Mengenai Pernyataan “Terdapat kerjasama yang baik antar karyawan sekerja di dalam perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat setuju	5	20	100	22,22
Setuju	4	47	188	52,22
Ragu-ragu	3	23	69	25,55
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		90	357	100

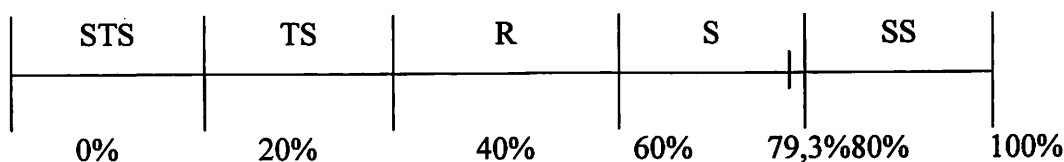
Sumber: Data diolah 2016

Tanggapan Total Responden

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

$$= \frac{357}{5 \times 90} \times 100\%$$

$$= 79,3\%$$



Para karyawan setuju mengenai pernyataan terdapat kerjasama yang baik antar karyawan sekerja di dalam perusahaan. Hal ini terlihat dari hasil responden yang menjawab setuju 52,22 %.



45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
47	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	43
48	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	39
49	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	42
50	5	3	4	4	5	4	3	5	4	3	40
51	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	40
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
53	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	43
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
55	3	4	3	3	5	5	4	4	4	4	39
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	34
58	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	46
59	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
60	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	36
61	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
62	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	45
63	4	5	4	3	3	5	4	5	4	4	41
64	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	45
65	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	40
66	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	39
67	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
68	3	4	5	3	3	5	4	3	5	4	39
69	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
70	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	33
71	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
72	4	4	4	3	3	4	5	3	4	5	39
73	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	45
74	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
75	4	4	5	5	5	5	3	4	5	3	43
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
78	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	40
79	4	4	4	2	2	5	4	4	4	4	37
80	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	34
81	3	4	5	5	5	4	5	3	5	5	44
82	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
83	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	44
84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
85	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
86	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
87	4	4	5	3	3	5	4	4	5	4	41
88	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
89	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	40
90	3	3	3	4	5	3	5	3	5	5	39
TOTAL	366	357	357	355	360	368	356	339	352	359	3569

Sumber : Hasil jawaban Kuisisioner (diolah 2016)

Untuk bagaimana tingkat kinerja karyawan pada PT. ARFINDO BERSINAR, maka penulis memberikan ranking rata-rata jawaban responden pada tabel di atas sebagai berikut:

0 – 20	= Sangat Kurang Baik
20 – 40	= Kurang Baik
40 – 60	= Cukup Baik
60 – 80	= Baik
80 – 100	= Sangat Baik

Maka :

$$Y = \frac{\text{JUMLAH NILAI SKOR RESPONDEN}}{\text{TOTAL RESPONDEN}} = \frac{3569}{90} = 39,65 \text{ nilai rata-rata}$$

Jumlah responden yang skornya di atas rata – rata 71 orang atau  $\frac{71}{90} \times 100\% = 78,88\%$ , yang berarti kinerja karyawan pada PT. ARFINDO BERSINAR.

#### 4.2.3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. ARFINDO BERSINAR

Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. ARFINDO BERSINAR, maka penulis menggunakan analisis korelasi person, analisis koefisien korelasi determinasi (kd), uji hipotesis koefisien korelasi dengan uji t dan pengolahan datanya menggunakan *software Microsoft office excel*. Berikut ini adalah tabel pembantu untuk analisis korelasi *Rank Spearman*.



**Tabel 4.25**  
Tabel Pembantu Untuk Analisis Korelasi Person

N	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	X.Y
1	32	44	1024	1936	1408
2	25	41	625	1681	1025
3	24	41	576	1681	984
4	34	38	1156	1444	1292
5	24	45	576	2025	1080
6	26	44	676	1936	1144
7	32	40	1024	1600	1280
8	28	42	784	1764	1176
9	30	43	900	1849	1290
10	37	46	1369	2116	1702
11	19	40	361	1600	760
12	40	35	1600	1225	1400
13	20	40	400	1600	800
14	30	38	900	1444	1140
15	29	38	841	1444	1102
16	33	41	1089	1681	1353
17	35	39	1225	1521	1365
18	38	38	1444	1444	1444
19	21	40	441	1600	840
20	35	39	1225	1521	1365
21	23	38	529	1444	874
22	36	34	1296	1156	1224
23	30	34	900	1156	1020
24	30	42	900	1764	1260
25	15	34	225	1156	510
26	30	41	900	1681	1230
27	18	38	324	1444	684
28	26	40	676	1600	1040
29	25	38	625	1444	950
30	29	43	841	1849	1247
31	21	31	441	961	651
32	28	32	784	1024	896
33	25	41	625	1681	1025
34	26	40	676	1600	1040
35	28	36	784	1296	1008
36	25	44	625	1936	1100
37	17	38	289	1444	646
38	21	42	441	1764	882

39	34	37	1156	1369	1258
40	36	41	1296	1681	1476
41	20	43	400	1849	860
42	35	39	1225	1521	1365
43	39	41	1521	1681	1599
44	37	40	1369	1600	1480
45	31	50	961	2500	1550
46	33	30	1089	900	990
47	25	43	625	1849	1075
48	23	39	529	1521	897
49	29	42	841	1764	1218
50	15	40	225	1600	600
51	23	40	529	1600	920
52	37	30	1369	900	1110
53	37	43	1369	1849	1591
54	30	49	900	2401	1470
55	37	39	1369	1521	1443
56	20	40	400	1600	800
57	34	34	1156	1156	1156
58	20	46	400	2116	920
59	27	40	729	1600	1080
60	26	36	676	1296	936
61	36	43	1296	1849	1548
62	27	45	729	2025	1215
63	27	41	729	1681	1107
64	20	45	400	2025	900
65	30	40	900	1600	1200
66	24	39	576	1521	936
67	25	32	625	1024	800
68	20	39	400	1521	780
69	34	38	1156	1444	1292
70	35	33	1225	1089	1155
71	19	43	361	1849	817
72	34	39	1156	1521	1326
73	19	45	361	2025	855
74	37	42	1369	1764	1554
75	30	43	900	1849	1290
76	31	30	961	900	930
77	36	30	1296	900	1080
78	24	40	576	1600	960
79	32	37	1024	1369	1184

80	39	34	1521	1156	1326
81	22	44	484	1936	968
82	36	38	1296	1444	1368
83	35	44	1225	1936	1540
84	30	30	900	900	900
85	28	42	784	1764	1176
86	31	42	961	1764	1302
87	20	41	400	1681	820
88	17	43	289	1849	731
89	31	40	961	1600	1240
90	30	39	900	1521	1170
TOTAL	2552	3561	76012	142493	100501

### 1. Analisis Korelasi Person

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

Angka-angka yang telah dihitung dalam tabel 4.27, kemudian dimasukkan dalam rumus diatas sehingga:

$$r = \frac{90(100501) - (2552)(3561)}{\sqrt{\{90(76012) - (2552)^2\}\{90(142493) - (3561)^2\}}}$$

$$r = \frac{(9045090) - (9087672)}{\sqrt{\{(6841080) - (6512704)\}\{(12824370) - (12680721)\}}}$$

$$r = \frac{-42582}{\sqrt{(328376)(143649)}}$$

$$r = \frac{-42582}{\sqrt{47170884024}}$$

$$r = \frac{-42582}{217188}$$

$$r = -0,19606055583 = -0,197$$

**Tabel 4.26**  
Analisis Koefisien Korelasi  
Correlations

		Stress	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.197
	Sig.(2-tailed)		.216
	N	90	90
Kinerja	Pearson Correlation	-.197	1
	Sig. (2-tailed)	.216	
	N	90	90

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

Data diolah dengan SPSS 20

Dari perhitungan koefisien korelasi tersebut diperoleh nilai  $r = -0.197$ . Hal ini berarti hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan mendekati 0, artinya menunjukkan hubungan yang sangat rendah antara kedua variabel ini.

Dari hasil output tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi sebesar  $-0,197$ . Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi hasil perhitungan tersebut signifikan (dapat digeneralisasikan) atau tidak, maka dibandingkan dengan  $r$  tabel, dengan taraf kesalahan tertentu. Taraf kesalahan ditetapkan sebesar 5% dan  $N = 90$ , maka diperoleh  $r$  tabel =  $0.207$ . dengan demikian bahwa harga  $r$  hitung lebih kecil dari harga  $r$  tabel, sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jadi kesimpulannya adalah tidak ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

## 2. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi stress kerja terhadap kinerja karyawan, maka digunakan rumus koefisien determinasi sehingga dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Kd &= rs^2 \times 100\% \\
 &= -0,196^2 \times 100\% \\
 &= 3,2761\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diperoleh  $kd$  sebesar  $3,2761\%$  sehingga dapat dikatakan bahwa faktor motivasi kerja mempunyai kontribusi sebesar  $3,2761\%$  dalam mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan faktor-faktor lainnya mempunyai kontribusi sebesar  $96,7239\%$  dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

### 3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi (Uji t)

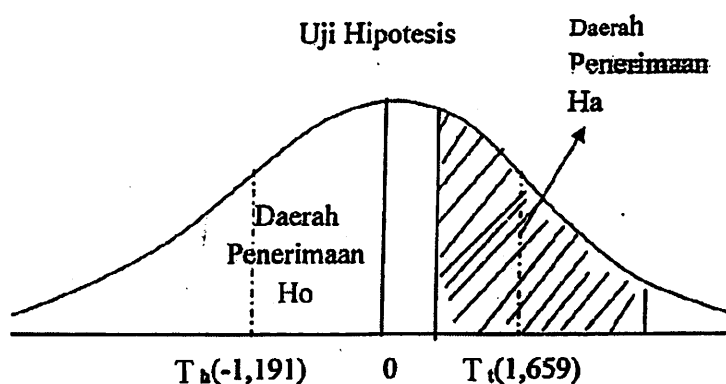
Untuk menentukan apakah hubungan yang nyata atau tidak antara motivasi kerja dengan kinerja karyawannya, maka dilakukan uji signifikan yaitu uji t sebagai berikut:

$$t_h = \frac{\rho\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-\rho^2}} = \frac{-0,197\sqrt{90-2}}{\sqrt{1-(-0,197)^2}} = \frac{-1,847}{0,962} = -1,191$$

Untuk mencari t tabel digunakan asumsi taraf nyata  $\alpha = 0,05$  dengan  $df = n-2 = 90-2 = 88$ .

Sehingga dapat diperoleh besarnya t tabel = 1,669. Besarnya t hitung (-1,191) > t tabel (1,659). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terima  $H_0$  dan  $H_a$  ditolak. Yang artinya tidak terdapat hubungan yang nyata dan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.

**Gambar 4.4**



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Dari hasil pembahasanyang telahdilakukan, maka penulis memberikan simpulan yang terbagi menjadi dua yaitu simpulan umum dan simpulan khusus.

##### 5.1.1. Simpulan umum

1. PT. Arfindo Bersinar didirikan pada bulan maret tahun 2004
2. PT. Arfindo Bersinar adalah perusahaan yang bergerak dibidang kalibrasi dan bruker, yang memperdagangkan peralatan laboratorium.
3. PT. Arfindo Bersinar mendapat dukungan langsung dari principle bruker jerman.

##### 5.1.2. Simpulan khusus

1. Berdasarkan tanggapan dari para responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan indikator motivasi kerja, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Arfindo Bersinar cukup rendah.
2. Berdasarkan tanggapan dari para responden mengenai pertanyaan yang berkaitan dengan indikator kinerja karyawan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Arfindo Bersinar dapat dikatakan cukup baik.
3. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis Validitas dan Realibilitas, Rank Spearman, Koefisien Determinasi, dan Uji Hipotesis maka diperoleh hasil sebagai berikut :
  - a. Dari hasil analisis Validitas dan Realibilitas diperoleh hasil *Case Processing Summary* terlihat bahwa responden yang diteliti pada uji coba kuesioner yang berjumlah 90 orang ( $N=90$ ) dan semua tidak ada yang *exclude* atau dikeluarkan analisis, *Reliability Statistics* terlihat dari hasil pengujian reliabilitis untuk variabel motivasi kerja mencapai sebesar 0,801 . Nilai ini telah memnuhi kriteria minimum reliabilitas yakni 0,7 . Dengan demikian disimpulkan bahwa jawaban yang diberikanresponden terhadap 10 atribut pernyataan variabel motivasi kerja dan 10 pernyataan variabel kinerja karyawan telah konsisten.
  - b. Dari hasil analisis Korelasi Pearson diperoleh hasil nilai  $r = -0,197$  maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan yang negatif artinya semakin rendah tingkat motivasi karyawan maka akan menurun kinerja karyawan.
  - c. Dari hasil koefisien Determinasi diperoleh hasil  $CD = 3,276\%$  yang menunjukkan bahwa faktor mempunyai kontribusi sebesar 3,2761 dalam

mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan faktor-faktor lain mempunyai kontribusi sebesar 97,723% dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

- d. Dari Uji Hipotesis diperoleh  $t_h = -1$ , dan  $z_{tabel} = 1.64$ . Karena  $z_h = -1,191$  lebih kecil dari nilai  $z_{tabel} = 1.659$ , maka kesimpulannya  $H_a$  diterima, yang berarti tidak ada hubungan positif antara stress kerja dan kinerja karyawan.

## 5.2.Saran

1. Dengan tingkat motivasi kerja karyawan yang cukup rendah, manajemen PT. Arfindo Bersinar perlu melakukan usaha-usaha untuk tetap mempertahankan tingkat motivasi kerja karyawannya. Untuk itu perusahaan perlu melakukan upaya, antara lain dengan memberikan fasilitas yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan seperti kendaraan, dan kebijakan yang terkait dengan beban kerja. Diharapkan dengan memberikan fasilitas tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan yang tinggi dapat dipertahankan.
2. Pencapaian kinerja karyawan menunjukkan hasil yang cukup baik. Untuk mempertahankan tingkat kinerja karyawan, perusahaan perlu mengapresiasi kinerja karyawan dalam bentuk penghargaan, peningkatan gaji, maupun pemberian bonus. Perusahaan juga bisa melangsungkan pelatihan dengan sistem mentoring, dimana karyawan dengan kinerja terbaik membimbing karyawan lainnya.. Membekali karyawan dengan keterampilan yang didapatkan dari luar perusahaan, khususnya dari lembaga yang berkompeten, juga dapat dijadikan alternatif peningkatan kinerja.
3. 3. Kesimpulan hasil analisis motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, walaupun mempunyai hubungan yang lemah antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, namun demikian pihak manajemen PT. Arfindo Bersinar harus selalu memberikan perhatian kepada kedua hal ini dengan baik. Program-program perusahaan yang dijalankan oleh Departemen SDM harus ditargetkan untuk tetap menjaga tingginya tingkat kinerja karyawan. Disisi lain, perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi fisik dan psikologi karyawannya dan lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman,Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Amstrong,Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Sofyan dan Haryanto*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Anwar Prabu, Mangkunegara.2005, *Evaluasi Kinerja SDM*, cetakan pertama, penerbit :Refika Aditama, Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Erlangga, Jakarta
- Bowin, Robert Bruceand Don harvey. 2001. *Human Resources Management anExperiential Approach. Second Edition*, Prentice Hill, New Jersey
- Byars, Lloyd L., dan Leslie Rue. 2000. *Human Resource Management*. Sixth Edition, Irwin McGraw-Hill, United State Of America.
- Dewi, Hanggraeni.2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Editor : Muhammad Irfan syaebani-Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Hasibuan, Melayu, S. P., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Istijanto. 2005. "*Riset Manajemen Sumber Daya ManusiaEdisi kedua*".PT. Gramedia Pustaka. Jakarta.
- Mangkunegara, anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian angrlia. Jakarta:Salemba Empat
- Robbins, Stephen P.,2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi Jilid II*, Ahli Bahasa HadayanaPujaatmaka, Jakarta, Prenhalindo
- Sugiyono, 2005.*Statistika untuk Penelitian*. Penerbit : alfabeta, Bandung



- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administratif Dilengkapi dengan Metode R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, 2010. *Statistika Untuk Penelitian*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Supranto, J. 2008. "*Statistik, Terori dan Aplikasi (Edisi Keenam, Jilid 2)*". Erlangga. Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi public dan bisnis*. Cetakan kesatu, penerbit : Alfabeta
- T.Hani, Handoko. 2007. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia. Jakarta.

## LAMPIRAN

### KUESIONER

#### Judul Penelitian : **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARFINDO BERSINAR**

Terimakasih atas partisipasi Anda menjadi salah satu responden yang secara sukarela mengisi kuesioner ini. Perkenalkan nama saya Helmi Novitasari Pratiwi NPM: 021111149, mahasiswa Universitas Pakuan Bogor, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen yang saat ini sedang mengadakan penelitian tentang **Hubungan Motivasi Kerja Dengan kinerja Karyawan Pada PT. Arfindo Bersinar**. Saya sangat menghargai kejujuran Anda dalam mengisi kuesioner ini. Saya menjamin kerahasiaan Anda terkait dengan kuesioner ini. Hasil survey ini semata-mata digunakan untuk tujuan penelitian dan bukan sama sekali untuk tujuan komersial.

Nama Lengkap : .....

Alamat : .....

#### A. Karakteristik Responden (Data Umum Responden)

Petunjuk Pengisian: Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban di bawah ini sesuai dengan pertanyaan dan keadaan Anda.

##### 1. Usia

$\leq 20$  tahun

$\geq 40$  tahun

21 s/d 30 tahun

31 s/d 40 tahun

##### 2. Status Pekerjaan

Pelajar/Mahasiswa

Wirausaha

Pegawai Negeri

Pegawai Swasta

##### 3. Pendapatan Perbulan

$\leq$  Rp 3,000,000,-

Rp 5,000,000 – Rp 10,000,000,-

Rp 3,000,000 - Rp 5,000,000,-   $\geq$  Rp 10,000,000 ,-

Keterangan Pengisian:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

<b>X</b>	<b>Motivasi Kerja</b>				
<b>A</b>	<b>Faktor Sosial</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Apabila saya memiliki gagasan positif maka gagasan saya harus dapat diterima				
2.	Saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan apabila bekerja sama dengan teman sejawat.				
3.	Saya dapat meyakinkan klien bahwa saya dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi.				
4	Pendapat teman, sahabat, rekan kerja mempengaruhi dalam menentukan produk fashion				
5	Saya bekerja dengan cara yang saya sukai tanpa mempedulikan pendapat orang lain				
6	Saya bersedia untuk menjalin hubungan kerja dan bekerja sama dengan pihak lain dalam rangka menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya				
	<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1	Memiliki basis pengetahuan yang luas. Berusaha untuk mengikuti perkembangan yang ada				
2	Mampu untuk memecahkan masalah yang sulit dengan menggunakan pendekatan terbaru dan dapat mengembangkan strategi baru untuk memecahkan masalah				
3	Mampu mengambil keputusan secara efektif, baik berdasarkan pengalaman langsung maupun				

	<b>pengalaman tidak langsung</b>				
<b>4</b>	<b>Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain</b>				



**PT. Arfindo  
Bersinar**

Jakarta , Oktober 2016

**SURAT KETERANGAN RISET PT ARFINDO BERSINAR**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Holdun Taziri

Jabatan : HRD

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Helmi Novitasari Pratiwi

NPM : 021111149

Fakultas/jurusan : Ekonomi/Manajemen

Adalah mahasiswa yang telah melaksanakan riset pada PT Arfindo bersinar terhitung bulan April 2016. Selama melaksanakan riset, mahasiswa yang bersangkutan telah berperan aktif dalam melakukan pengamatan atau observasi langsung pada PT Arfindo Bersinar.

Demikian surat keterangan riset ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Jakarta , Oktober 2016

Mengetahui

(Holdun Taziri)