



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV. ALLGA PRIMA SEJAHTERA**

SKRIPSI

Dibuat oleh :

Fauziah Safitri

021119138

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

FEBRUARI 2023



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV. ALLGA PRIMA SEJAHTERA**

Skripsi

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

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

Mengetahui,



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

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN CV. ALLGA PRIMA SEJAHTERA**

Skripsi

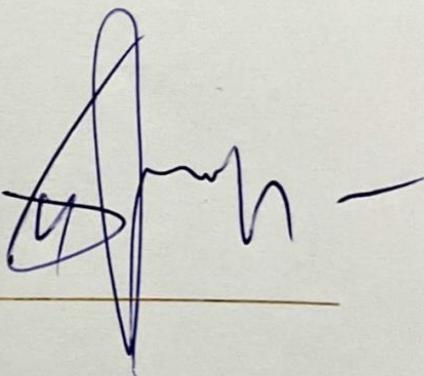
Telah disidangkan dan dinyatakan Lulus
Pada hari : Senin, 24 Juli 2023

Fauziah Safitri

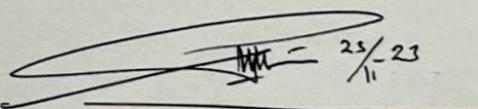
021119138

Disetujui,

Dosen Sidang
(Towaf Totok Irawan, SE., ME.)

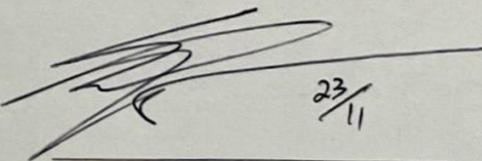


Ketua Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, SE., MM)



23/11

Anggota Komisi Pembimbing
(Dr. H. Erik Irawan Suganda, M.A)



23/11

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Fauziah Safitri

NPM : 021119138

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
CV. ALLGA PRIMA SEJAHTERA

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

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

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

Bogor, Juni 2023



Fauziah Safitri

021119138

©Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, Tahun 2023

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

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

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

ABSTRAK

FAUZIAH SAFITRI. 021119138. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Allga Prima Sejahtera Di bawah bimbingan: Angka Priatna, SE., MM dan Dr. H. Erik Irawan Suganda, M.A. 2023

Kinerja merupakan hal yang cukup penting dalam perusahaan, jika karyawan bekerja secara baik maka perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam mencapai salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah berupa Motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan karyawan pada CV Allga Prima Sejahtera. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode explanatory survey.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Motivasi kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 87,19% Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja pada CV Allga Prima Sejahtera adalah sangat baik. Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan yakni sebesar 87,37 %. sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan pada CV Allga Prima Sejahtera sangat baik. Berdasarkan uji asumsi klasik hasil uji normalitas dengan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas. pada uji hipotesi parsial diperoleh Thitung $T_{tabel} (6,646 > 2.035)$ yang artinya tolak H_0 terima H_a .

Berdasarkan dari analisis yang diperoleh Terdapat pengaruh yang kuat antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan CV Allga Prima Sejahtera, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai R^2 0,752. Hal ini berarti bahwa variasi dari Kinerja Karyawan pada CV Allga Prima Sejahtera dipengaruhi oleh Motivasi Kerja sebesar 56,5% dan sisanya 44,% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PRAKATA

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT Tuhan yang Maha Pengasih dan Penyayang. Tuhan pemilik segala ilmu pengetahuan, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kemudahan dalam menyelesaikan Skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam semoga tercurah kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat nya yang telah membawa seluruh umat kepada keindahan akhlak.

Penyusunan Skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor, yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ALLGA PRIMA SEJAHTERA”** Selama penulisan ini, banyak sekali kesulitan dan hambatan yang dialami penulis, namun berkat doa, dukungan dan Kerjasama berbagai pihak, sehingga penulis dapat menyelesaikan tahapan ini. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang terdalam kepada:

1. Orang tuaku tercinta yang telah memberikan dukungan serta doanya yang tak terhingga serta bantuan moral dan material dalam penulisan Skripsi penelitian ini.
2. Rektor Universitas Pakuan Bapak Prof. Dr. Ir. H. Didik Notosudjono.,M.Sc. yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Pakuan selama ini.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK.,MM.,CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK.,MM.,CA selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
5. Bapak Doni Wihartika, S.Pi.,M.M selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Pakuan Bogor.
6. Bapak Angka Priatna, S.E., M.M. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan Skripsi Penelitian ini.
7. Bapak Dr. H. Erik Irawan Suganda, M.A. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu selama penyusunan Skripsi Penelitian ini.
8. Para Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan yang telah sabar dalam memberikan ilmunya.
9. Para staf dan karyawan PT. Surya Teknik Kurnia Barokah yang sudah membantu dalam proses penyusunan Skripsi Penelitian ini.
10. Serta teman-teman mahasiswa program studi manajemen angkatan 2019.
11. Manajemen kelas D 2019 yang telah memberikan kenangan indah selama kuliah bagi penulis.

12. Sahabat-sahabat khususnya grup Blueband yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyusunan Skripsi Penelitian ini
13. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu yang telah membantu memberikan dukungan dalam penyusunan Skripsi Penelitian ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Skripsi Penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, dikarenakan keterbatasan dan kemampuan penulis. Semoga Skripsi Penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan yang memerlukannya.

Bogor, Juni 2023

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN & PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	iv
LEMBAR HAK CIPTA.....	v
ABSTRAK	vi
PRAKATA	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	7
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	8
1.3.1 Maksud Penelitian.....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian	8
1.4 Kegunaan Penelitian	8
1.4.1 Kegunaan Akademis	8
1.4.2 Kegunaan Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2 Motivasi Kerja	17
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	17
2.2.2 Teori - Teori Motivasi Kerja.....	17
2.2.3 Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja.....	22
2.2.4 Indikator Motivasi Kerja.....	24

2.3 Kinerja Karyawan.....	26
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	26
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	27
2.3.3 Penilaian Kinerja	28
2.3.4 Indikator Kinerja.....	29
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	31
2.4.1 Penelitian sebelumnya	31
2.4.2 Kerangka Pemikiran	33
2.5 Hipotesis Penelitian.....	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
3.1 Jenis Penelitian	36
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	36
3.2.1 Objek Penelitian.....	36
3.2.2 Unit Analisis	36
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	36
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	36
3.3.1 Jenis Data Penelitian.....	36
3.3.2 Sumber Data Penelitian	37
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	37
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	39
3.6 Metode Pengumpulan Data	40
3.7 Uji Instrumen.....	41
3.7.1 Uji Validitas	41
3.7.2 Hasil Uji Validitas	42
3.7.3 Uji Reabilitas	43
3.7.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	44
3.8 Metode Pengelolaan/ Analisis Data	45
3.8.1 Analisis Deskriptif	45
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.8.3 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	47
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi	47
3.8.5 Uji Hipotesis	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	49

4.1.1 Sejarah dan perkembandan CV. Allga Prima Sejahtera	49
4.1.2 Visi dan Misi CV. Allga Prima Sejahtera.....	49
4.1.3 Struktur Organisasi	49
4.2 Profil Responden	51
4.3 Analisis Deskriptif.....	53
4.3.1 Motivasi Kerja Pada CV. Allga Prima	53
4.3.2 Kinerja Karyawan Pada CV. Allga Prima Sejahtera	64
4.4 Uji Asumsi Klasik	76
4.4.1 Uji Normalitas.....	76
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas	77
4.5 Analisis Regresi Liner Sederhana	77
4.6 Analisis Koefisien Determinasi.....	78
4.7 Uji Hipotesis	79
4.8 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian	80
4.8.1 Motivasi kerja pada CV. Allga Prima Sejahtera.....	80
4.8.2 Kinerja Karyawan pada CV. Allga Prima Sejahtera	80
4.8.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	81
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	82
5.1 Simpulan.....	82
5.2 Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	84
Daftar Riwayat Hidup	87
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan CV. Allga Prima Sejahtera.....	3
Tabel 1.2 Hasil Penilaian kinerja karyawan packing	4
Tabel 1.3 Kriteria Penilaian Kinerja CV. Allga Prima Sejahtera.....	5
Tabel 1.4 Pra Survey Motivasi Kerja Kerja Karyawan CV. Allga Prima Sejahtera ...	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	31
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	37
Tabel 3.2 Skala Likert Variabel X (Motivasi Kerja).....	40
Tabel 3.3 Skala likert Variabel Y (Kinerja Karyawan).....	41
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	42
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	43
Tabel 3.6 Kriteria penelitian terhadap koefisien α Cronbach.....	44
Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	44
Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	44
Tabel 3.9 Interpretasi Hasil	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	52
Tabel 4.4 Jawaban Responden “Gaji yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan”	53
Tabel 4.5 Jawaban Responden “Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”	54
Tabel 4.6 Jawaban Responden “Saya mendapatkan fasilitas jam istirahat yang cukup”	55
Tabel 4.7 Jawaban Responden “Pekerjaan yang diberikan sangat menantang”	55
Tabel 4.8 Jawaban Responden “Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja”	56
Tabel 4.9 Jawaban Responden “Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya”	57
Tabel 4.10 Jawaban Responden “Saya merasa perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan sudah aman dan memadai”	57
Tabel 4.11 Jawaban Responden “Saya merasa ruang kerja yang digunakan cukup aman”	58
Tabel 4.12 Jawaban Responden “Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik”	59
Tabel 4.13 Jawaban Responden “Saya merasa hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik”	59
Tabel 4.14 Jawaban Responden “Saya merasa hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku”	60

Tabel 4.15 Jawaban Responden “Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini”.....	61
Tabel 4.16 Jawaban Responden “Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi pada karyawan”.....	61
Tabel 4.17 Jawaban Responden “Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan”.	62
Tabel 4.18 Hasil Rata-rata tanggapan responden terhadap motivasi kerja.....	63
Tabel 4.19 Interpretasi Hasil.....	64
Tabel 4.20 Jawaban Responden “Menyelesaikan pekerjaan secara teliti”.....	64
Tabel 4.21 Jawaban Responden “Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar kerja”.....	65
Tabel 4.22 Jawaban Responden “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan”.....	66
Tabel 4.23 Jawaban Responden “Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan”.....	66
Tabel 4.24 Jawaban Responden “Tingkat pencapaian kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan”.....	67
Tabel 4.25 Jawaban Responden “Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target perusahaan”.....	68
Tabel 4.26 Jawaban Responden “Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan”... ..	68
Tabel 4.27 Jawaban Responden “Tepat waktu saat diberikan pekerjaan”.....	69
Tabel 4.28 Jawaban Responden “Mampu bertanggung jawab atas hasil kerja”.....	70
Tabel 4.29 Jawaban Responden “Mampu menerima kritikan dan saran antar karyawan”.....	70
Tabel 4.30 Jawaban Responden “Mampu bekerja sama secara tim”.....	71
Tabel 4.31 Jawaban Responden “Mampu memberikan bantuan antar karyawan yang sedang mengalami masalah”.....	72
Tabel 4.32 Jawaban Responden “Karyawan berinisiatif memberikan bantuan sesama rekan kerja”.....	72
Tabel 4.33 Jawaban Responden “Karyawan berinisiatif memperbaiki kesalahan tanpa menunggu perintah”.....	73
Tabel 4.34 Jawaban Responden “Karyawan mampu menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan”.....	74
Tabel 4.35 Hasil dan Rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja karyawan.....	74
Tabel 4.36 Interpretasi Hasil.....	76
Tabel 4.37 Hasil Uji Normalitas.....	76
Tabel 4.38 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	78
Tabel 4.39 Hasil Dari Analisis Koefisien Determinasi	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik penilaian Kinerja Karyawan CV. Allga Prima Sejahtera	4
Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	34
Gambar 3.1 Grafik Uji Hipotesis	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	50
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas	77
Gambar 4.6 Kurva Pengujian Hipotesis.....	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Riset	89
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	90
Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel X Motivasi Kerja.....	92
Lampiran 4 Distribusi Nilai r Tabel	94
Lampiran 5 Disitribusi Nilai T tabel	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya dalam mencapai tujuan perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi yang lebih penting dari pada itu perusahaan mengharapkan karyawan mau bekerja dengan giat dan berkeinginan guna mencapai hasil kerja yang optimal. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang paling penting disebuah perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Hal ini disebabkan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting yang tidak bisa dipisahkan dari sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan yang memiliki peran penting sebagai faktor pendorong dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan tersebut.

Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka diharapkan perusahaan akan mampu mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu perusahaan harus mampu untuk mengelola, mengatur, mengoptimalkan dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya agar tujuan dari perusahaan bisa dapat dicapai dengan baik sehingga menghasilkan suatu hasil kerja yang sesuai dengan target kerja yang diinginkan oleh perusahaan. karenanya diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia didalamnya.

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai sala satunya adalah memotivasi pegawai dengan upaya yang membangun serta bernilai tambah.

Setiap pegawai diharapkan dapat memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung jalannya kegiatan dalam suatu organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan menciptakan keberhasilan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil. kinerja karyawan merupakan unsur terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan sebab keberhasilan untuk mencapai tujuan

dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Salah satu aspek yang sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah motivasi kerja, sumber daya manusia yang berada di dalam suatu lingkungan perusahaan harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, apabila karyawan tidak memiliki motivasi dalam dirinya maka hal itu dapat mempengaruhi kinerjanya yang mengakibatkan terhambatnya tujuan perusahaan itu sendiri. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan atau energi seseorang yang tentunya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan itu sendiri.

Memenuhi kebutuhan dasar para karyawan tidak bisa menjadi jaminan akan meningkatnya kualitas kinerja setiap karyawan, untuk itu perusahaan perlu membangun dan berusaha meningkatkan kualitas kinerja karyawannya dengan berbagai cara. Pemberian motivasi kepada karyawan bisa menjadi salah satu cara untuk perusahaan harus lebih memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawainya dalam bekerja agar lebih fokus pada tujuan perusahaan. Menurut Uno (2017) motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang diinginkan. Artinya dengan memberikan motivasi, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya. Perusahaan-perusahaan modern saat ini menjadikan karyawan sebagai aset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dan terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif itu dapat bermacam-macam, tergantung pada karakteristik setiap perusahaan. Tetapi secara umum diantaranya dapat berupa jenjang karir yang jelas, fasilitas yang disediakan, peluang aktualisasi diri, tingkat kesejahteraan yang memadai, jaminan hari tua, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, dan lain-lain

Perusahaan di Indonesia terdapat dua jenis yaitu perusahaan berbadan usaha hukum dan berbadan non hukum. Badan usaha hukum termasuk dalam UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (PT), Yayasan, Koperasi, Badan Usaha Milik Negara (BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Adapun badan usaha yang tidak berbadan hukum, yaitu: CV (Persekutuan Komanditer), Firma, Persekutuan Perdata. Karyawan ialah orang yang membantu menghasilkan produk dan jasa untuk perusahaan atau organisasi. Sehingga mempunyai peran yang sangat penting dalam kelangsungan perusahaan, dimana dari jasa tersebut karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya. Karyawan

juga merupakan asset terbesar perusahaan, oleh karena itu kehilangan karyawan yang berkualitas akan berdampak buruk bagi perusahaan.

Maka dari itu akan sangat wajar jika banyak perusahaan yang tidak menginginkan kehilangan karyawan terbaiknya. Akan tetapi kesempatan berkarir yang semakin luas tentu sangat mempengaruhi para karyawan untuk mengejar karir yang lebih baik lagi. Lalu perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat agar para karyawannya bisa mempunyai loyalitas terhadap perusahaan, salah satunya dengan memberikan motivasi kerja supaya para karyawannya bisa termotivasi untuk lebih giat lagi dalam bekerja misalnya dengan memberikan jenjang karir yang jelas.

CV. Allga Prima Sejahtera juga membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. CV. Allga Prima Sejahtera merupakan perusahaan swasta yang dimiliki oleh Hidayat Sumantri yang bergerak dibidang penyediaan dan pensupply barang konsumsi berupa buah-buahan yang memiliki kualitas baik dan mulai beroperasi pada tahun 2020 hingga saat ini.

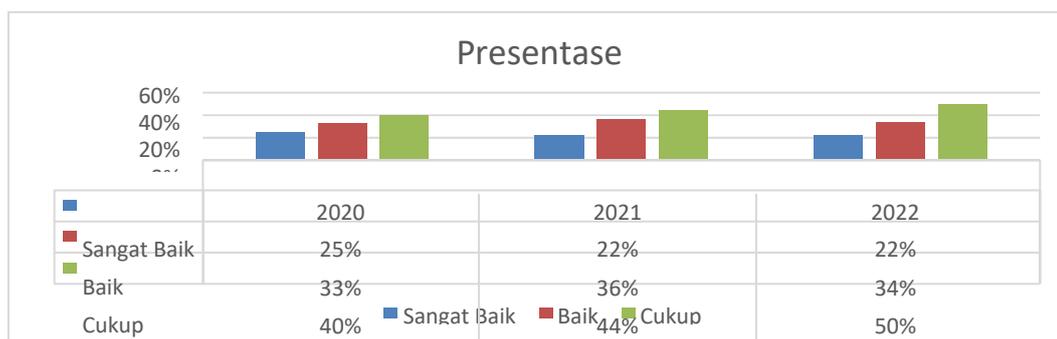
Seiringnya waktu kebutuhan bahan pokok masyarakat Indonesia setiap tahunnya terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Oleh karena itu karyawan CV. Allga Prima Sejahtera harus mampu memberikan kinerja yang baik, agar perusahaan mampu memberikan pelayanan yang optimal untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan bahan pokok sehari-hari. Namun dalam pelaksanaannya, karyawan CV. Allga Prima Sejahtera belum secara maksimal menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik sehingga belum memberikan pelayanan yang maksimal bagi perusahaan. Melihat kondisi pencapaian nilai kinerja yang belum begitu maksimal, maka dalam penelitian ini peneliti akan menyoroti aspek kinerja karyawan.

Berikut ini kondisi pencapaian nilai kinerja CV. Allga Prima Sejahtera yang dilihat dari hasil penilaian kinerja karyawan dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022 dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan CV. Allga Prima Sejahtera Periode 2020-2022

Tahun	2020		2021		2022	
	jumlah karyawan	presentase	jumlah karyawan	presentase	jumlah karyawan	presentase
sangat baik	12	24%	10	20%	8	16%
baik	18	36%	18	36%	17	34%
cukup	20	40%	22	44%	25	50%
Jumlah	50	100%	50	100%	50	100%

Sumber : Data Sekunder, 2020-2022



Gambar 1.1 Grafik penilaian Kinerja Karyawan CV. Allga Prima Sejahtera
Periode 2020-2022

Dari tabel dan grafik di atas menunjukkan bahwa terdapat penurunan nilai kinerja karyawan CV. Allga Prima Sejahtera. Terlihat dari jumlah karyawan yang memperoleh skor kategori sangat baik. Pada tahun 2020 karyawan yang memperoleh kinerja sangat baik hanya berjumlah 12 orang dari 50 orang karyawan, kemudian di tahun 2021 menurun menjadi 10 karyawan, kemudian tahun 2022 menjadi 8 orang dari 50 orang karyawan. Fokus pada penelitian ini adalah karyawan CV Allga Prima Sejahtera bagian packing yang berjumlah 36 orang.

Tabel 1.2 Hasil Penilaian kinerja karyawan packing pada CV. Allga Prima Sejahtera
tahun 2020-2021

No	Aspek Penilaian	Rata-Rata Nilai Tahun 2020		Rata-rata Nilai Tahun 2021		Rata-rata Nilai Tahun 2022	
		nilai	kategori	nilai	kategori	nilai	kategori
1	Kualitas Hasil Kerja	84	baik	78	cukup baik	75	cukup baik
2	Kuantitas Hasil Kerja	80		75		74	
3	Kerjasama	82		73		72	
4	Tanggung Jawab	80		74		70	
5	Inisiatif	82		70		70	
	Rata-rata	81,6		74		72,2	

Sumber : *Data sekunder, 2020-2022*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan pada bagian *packing* dari tahun ke tahunnya terus mengalami penurunan yang signifikan oleh karena itu perlu dilakukan evaluasi terhadap penurunan hasil

penilaian kinerja tersebut untuk mengetahui faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Tabel 1.3 Kriteria Penilaian Kinerja CV. Allga Prima Sejahtera

No	Nilai	Kategori
1	90 – ke atas	Sangat Baik
2	75 – 89	Baik
3	60 – 74	Cukup Baik

Sumber : Data Sekunder, 2022

Jika dilihat berdasarkan data penilaian kinerja di atas, rata-rata karyawan banyak yang mendapatkan kategori baik dan cukup baik, namun kondisi tersebut masih dikategorikan belum maksimal. Hal ini dikarenakan penurunan kinerja pada setiap tahunnya dan tidak kesesuaian kinerja dengan target yang diharapkan CV Allga Prima Sejahtera. Target yang dihadapkan CV Allga Prima Sejahtera adalah 75% karyawan mendapatkan kategori sangat baik, dikarenakan saat ini CV Allga Prima Sejahtera membutuhkan karyawan dengan kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuannya.

Menurut penjelasan diatas, diduga bahwa kinerja karyawan CV. Allga Prima Sejahtera belum optimal. Kinerja yang baik merupakan salah satu faktor penting yang memberikan pengaruh positif pada keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang bagus akan temberikan efck positif terhadap perusahaan seperti tercapainya target perusahaan. Menurut Kasmir (2018) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Maka dilakukan pra survey kepada 20 karyawan. Berikut daftar pertanyaan dan pernyataan yang diberikan kepada karyawan mengenai Motivasi Kerja Karyawan CV. Allga Prima Sejahtera, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.4 Pra Survey Motivasi Kerja Karyawan CV. Allga Prima Sejahtera

Indikator	Pertanyaan	Jawaban Sangat Setuju (orang)	Jawaban Setuju (orang)	Jawaban Kurang Setuju (orang)	Jawaban Tidak Setuju (orang)	Jawaban Sangat Tidak Setuju (orang)	Jumlah (orang)
Kebutuhan Fisiologis	Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	3	10		7		20

Indikator	Pertanyaan	Jawaban Sangat Setuju (orang)	Jawaban Setuju (orang)	Jawaban Kurang Setuju (orang)	Jawaban Tidak Setuju (orang)	Jawaban Sangat Tidak Setuju (orang)	Jumlah (orang)
Kebutuhan Akan Rasa Aman	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik		4		10	6	20
Kebutuhan Sosial	Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik		7		13		20
Kebutuhan Penghargaan	Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini		6	4	10		20
Aktualisasi Diri	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja		5		12	3	20

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.4 pra survey di atas, dapat dipaparkan bahwa motivasi kerja karyawan berdasarkan survei yang dilakukan kepada 20 orang karyawan menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan tidak optimal, hal ini dibuktikan dengan jawaban-jawaban responden yang ada pada pernyataan-pernyataan motivasi kerja pada indikator kebutuhan fisiologis sebanyak 7 orang masih merasa gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, kemudian pada indikator kebutuhan akan rasa aman sebanyak 16 orang merasa jaminan kesehatan yang diberikan belum cukup baik, pada indikator kebutuhan sosial sebanyak 13 orang merasa hubungan kerja sesama rekan kerja belum cukup baik, pada indikator kebutuhan penghargaan sebanyak 14 orang menyatakan bahwa perusahaan kurang memberikan pengakuan terhadap kinerja yang sudah diraih dan selanjutnya yaitu indikator aktualisasi diri sebanyak 15 orang menyatakan bahwa

karyawan kurang setuju hal tersebut dapat diartikan bahwa kurangnya minat karyawan untuk mengembangkan kemampuan selama bekerja.

Motivasi kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang baik akan memperoleh kinerja yang baik, sebaliknya jika karyawan tidak memiliki kinerja yang baik maka tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tidak dapat diandalkan dan kemangkiran kerja. Selain itu, penyediaan fasilitas yang membuat karyawan merasa nyaman merupakan bagian terpenting dari upaya pemenuhan kebutuhan karyawan itu sendiri, agar karyawan semangat dalam bekerja, dan tentunya karyawan dapat menciptakan produktivitas yang lebih baik bagi perusahaan. Dengan demikian perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis ingin mengajukan sebuah penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada CV. Allga Prima Sejahtera”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi yang ada bahwa masalah yang ada itu:

1. Hasil penilaian kinerja karyawan CV. Allga Prima Sejahtera pada indikator kerja sama mengalami penurunan.
2. Berdasarkan hasil pra survey motivasi kerja karyawan CV. Allga Prima masih rendah.
3. Kinerja karyawan CV. Allga Prima mengalami penurunan.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kinerja karyawan CV. Allga Prima Sejahtera?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan CV. Allga Prima Sejahtera?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Allga Prima Sejahtera?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan/hubungan diantara variabel-variabel penelitian yaitu variabel motivasi kerja dan variable kinerja karyawan, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Menjelaskan pelaksanaan kinerja karyawan CV. Allga Prima Sejahtera.
2. Menjelaskan pelaksanaan motivasi kerja karyawan CV. Allga Prima Sejahtera.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Allga Prima Sejahtera.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi bagi CV. Allga Prima Sejahtera juga membantu memecahkan dan mengantisipasi permasalahan yang dihadapi para pekerja CV. Allga Prima Sejahtera, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan, yang dapat membantu pengambilan keputusan manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi dalam melakukan penelitian yang akan datang di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Serta penulis berharap penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan yang dapat memberikan informasi dan wawasan bagi pembaca untuk melakukan penelitian yang lebih baik lagi kedepannya.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia ketika nanti berada di dunia kerja. Serta menambah pengalaman dalam menganalisis serta menyelesaikan permasalahan kasus dan memperluas variabel-variabel di bidang sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Di dalam sebuah instansi baik pemerintah maupun swasta sumber daya manusia telah menjadi faktor yang paling penting yang harus ada di dalam suatu instansi agar menjadi penggerak semua aktivitas berjalannya perusahaan. Beberapa ahli mendefinisikan bahwa sumber daya manusia ialah sebagai berikut :

Menurut Sutrisno (2017) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ialah bidang strategis terhadap organisasi. Manajemen sumber daya manusia perlu dipandang selaku perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif serta membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Hasibuan (2018) Manajemen sumber daya manusia ialah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari peranan serta hubungan manusia di dalam sebuah organisasi perusahaan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Dessler (2015) *“Human resource management is process of acquiring and compensating employees, and of attending to their labor relationship, health and safety, and fairness concerns”* Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendapatkan dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan mereka

Menurut Boxall and Purcell (2016) *“HRM then is the process through which management builds the workforce and tries to create the human performances that the organization needs”* HRM kemudian adalah proses di mana manajemen membangun tenaga kerja dan mencoba menciptakan kinerja manusia yang dibutuhkan organisasi

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pengelolaan yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) secara efektif.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Priansa (2017) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari fungsi manajerial dan operasional :

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan: Proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan.
- b. Pengorganisasian: Membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai.
- c. Pengarahan: Memberi petunjuk dan mengajak pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan organisasi.
- d. Pengendalian: Melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan Pegawai: Memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Pengembangan: Meningkatkan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
- c. Kompensasi: Sebagai penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
- d. Pengintegrasian: Penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan organisasi dan masyarakat.
- e. Pemeliharaan: Berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.
- f. Pensiun: Berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada organisasi.

Menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018), yaitu

1. Perencanaan (*Planning*)

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

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. *Pengarahan (Directing)*
Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.
4. *Pengendalian (Controlling)*
Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.
5. *Pengadaan (Procurement)*
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
6. *Pengembangan (Development)*
Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
7. *Kompensasi (Compensation)*
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.
8. *Pengintegrasian (Integration)*
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.
9. *Pemeliharaan (Maintenance)*
Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.
10. *Kedisiplinan (Dicipline)*
Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
11. *Pemberhentian (Sepatation)*
Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Menurut Hasibuan (2017), yaitu :

a. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan (*Planning*)

Para manajer yang efektif menyadari bahwa sebagian besar dari waktu mereka harus disediakan untuk perencanaan. Bagi manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program perusahaan yang akan membantu tercapainya sasaran. Dengan perkataan lain proses penentuan sasaran akan melibatkan partisipasi aktif dan penuh dari manajer sumber daya manusia dengan keahliannya dalam bidang sumber daya manusia (*Human Resources*).

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah apa yang akan dilakukan diputuskan maka perlu dibuat organisasi untuk melaksanakannya, organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. jika telah ditentukan bahwa fungsi-fungsi sumber daya manusia tertentu akan membantu ke arah tercapainya sasaran perusahaan, maka manajer sumber daya manusia harus menyusun suatu organisasi dengan merancang struktur hubungan antara pekerjaan, personalia dan faktor-faktor fisik. Karena rumitnya hubungan antara jabatan-jabatan yang ada, banyak pimpinan perusahaan yang mengharapkan agar manajer sumber daya manusia bisa memberikan saran untuk organisasi secara keseluruhan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Jika kita sudah memiliki rencana dan organisasi untuk melaksanakannya, maka fungsi selanjutnya adalah melaksanakan pekerjaan tersebut. tetapi telah terbukti bahwa fungsi yang menghidupkannya menjadi semakin penting. maka definisi dari fungsi di atas diberi nama pengarahan, tetapi fungsi tersebut mungkin dapat diberi nama lain seperti motivasi, pelaksanaan, atau memberikan perintah. Banyak sekali kesulitan yang dihadapi dalam menyuruh orang lain untuk bekerja dengan efektif, meskipun tingkat kesulitan itu tentu bermacam-macam.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi yang keempat dari manajemen adalah fungsi pengawasan, yaitu mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau, kalau perlu, menyesuaikan kembali rencana yang dibuat. dengan demikian pengawasan adalah fungsi manajemen yang menyangkut masalah pengaturan berbagai kegiatan sesuai dengan rencana sumber daya manusia, yang dirumuskan sebagai dasar analisa dari tujuan organisasi yang fundamental.

b. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia**1. Pengadaan tenaga kerja**

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang pertama adalah berusaha memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari sumber daya manusia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi. hal-hal yang perlu dilakukan dalam kaitan ini adalah penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan perekrutannya, seleksi, dan penempatan. Menentukan kebutuhan tenaga kerja menyangkut, baik mutu maupun jumlah tenaga. Sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik tenaga kerja, pembahasan formulir lamaran, tes psikologis, dan wawancara.

2. Pengembangan

Setelah karyawan diperoleh maka langkah berikutnya adalah mengembangkan tenaga kerja (karyawan) sampai pada tingkat keterampilan dengan pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat. Kegiatan ini semakin menjadi penting karena pesatnya perkembangan teknologi, dan makin kompleksnya tugas-tugas manajer.

3. Kompensasi

Fungsi ini dapat didefinisikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Walaupun beberapa penelitian tentang moral yang dilakukan akhir-akhir ini cenderung mengurangi pentingnya arti penghasilan dalam bentuk uang bagi para karyawan, tetapi kompensasi tetap merupakan sebab satu fungsi manajemen sumber mempertimbangkan kompensasi ekonomis daya manusia yang sangat penting. Dalam membahas masalah ini kita hanya mempertimbangkan kompensasi ekonomis.

4. Integrasi

Meskipun kita sudah memperoleh karyawan, mengembangkan mereka, dan memberikan kompensasi yang layak, kita tetap menghadapi masalah yang cukup sulit yakni integrasi. Integrasi adalah usaha untuk menghasilkan suatu rekonsiliasi (kecocokan) perorangan, masyarakat dan organisasi. Dengan demikian kita perlu memahami perasaan dan sikap para karyawan untuk dipertimbangkan dalam penentuan berbagai kebijakan organisasi.

5. Pemeliharaan

Fungsi sumber daya manusia berikutnya adalah mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Pemeliharaan adalah usaha untuk mengabdikan keadaan yang telah sesuai dengan perencanaan. fungsi ini tentu saja mengharuskan dilaksanakannya keempat fungsi lainnya secara terus-menerus. Tetapi pada fungsi ini perhatian di titik beratkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari para karyawan (kesehatan dan keamanan),

dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan (program-program pelayanan karyawan).

6. Pemutusan hubungan kerja

Fungsi sumber daya manusia ini adalah mengembalikan karyawan yang telah purna tugas kepada masyarakat, karena sebagian besar karyawan tidak meninggal dunia pada masa kerjanya. Organisasi bertanggungjawab untuk melaksanakan proses pemisahan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan dan, menjamin bahwa karyawan yang telah pura-tugas itu dikembalikan kepada masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin.

Menurut Samsuni (2017), bahwa motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kesejahteraan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, pendidikan, dan latihan kerja. Selain itu, faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi adalah kebutuhan dasar fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosiologi, kebutuhan ego, dan kebutuhan beraktualisasi diri.

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway dalam buku Sutrisno (2017) tujuan MSDM meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan serta menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu pada pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberikan dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer untuk dapat mencapai tujuannya.
5. Mengenai berbagai macam krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja agar meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi untuk mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja serta manajemen organisasi.
7. Bertindak selaku pemelihara standar organisasi dan nilai dalam manajemen SDM.

Menurut Sedamaryanti (2017) bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut:

1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Organisasi atau perusahaan bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah masalah sosial. Implikasi dari tujuan sosial MSDM di perusahaan adalah ditambahkannya tanggung jawab sosial ke dalam tujuan perusahaan atau yang dikenal dengan *Corporate Social Responsibility* (CSR) seperti program kesehatan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan (*Research & Development*), serta menyelenggarakan gerakan dan mensponsori berbagai kegiatan social.

Perusahaan merupakan bagian integrasi dari kehidupan masyarakat. Perusahaan akan menjadi efektif selama menjalankan aktivitas yang dibutuhkan masyarakat. Kontribusi perusahaan terhadap masyarakat mengindikasikan bahwa faktor di luar organisasi akan berpengaruh terhadap aktivitas dan kemajuan organisasi. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis untuk menyediakan produk dan jasa yang diperlukan dengan tingkat harga yang wajar, bermutu, dan pengiriman yang tepat waktu. Masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis mematuhi nilai dan normal sosial. Masyarakat menginginkan setiap perusahaan bisnis dapat menyerap dan mendayagunakan sumber daya manusia yang ada, dan pada akhirnya masyarakat mengkehendaki agar setiap karyawan diperlakukan secara adil dan bijaksana.

2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara sebagai berikut:

- Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi.
- Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif.
- Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan.
- Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan.
- Mensosialisasikan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan. Efektivitas organisasional bergantung pada efektivitas sumber daya manusianya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten, suatu organisasi atau perusahaan akan berjalan biasa-biasa saja, walaupun organisasi itu mampu bertahan.

3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) Motif yaitu suatu dorongan kebutuhan yang ada dalam diri pegawai yang harus dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi ialah kondisi yang menggerakkan pegawai agar dapat mencapai tujuan dari motifnya.

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

Menurut Priansa (2017) Motivasi merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Sementara motivasi dalam pemahaman yang umum berkaitan dengan upaya untuk mencapai tujuan, kami berfokus pada tujuan organisasi dalam rangka mencerminkan ketertarikan kami terhadap pekerjaan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2017) Motivasi juga merupakan mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Michael dan Taylor (2017) *“Motivation is the strength and direction of behavior and the factors that influence people to behave in certain ways”*.

menurut Stephen .P. Robbins dan Marry Counter (2016) menyatakan bahwa *“Motivation is the willingness to expend high levels of effort for the purpose of the organization, which is conditioned by the ability of an effort to meet individual needs. In line with this opinion”*.

Berdasarkan pengertian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa Motivasi merupakan dorongan atau daya penggerak untuk menciptakan gairah bekerja para pegawainya untuk mencapai tujuan yang di inginkan oleh perusahaan.

2.2.2 Teori - Teori Motivasi Kerja

Berikut adalah beberapa teori tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli Mangkunegara (2017) antara lain:

1. Teori Kebutuhan Maslow

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow mendefinisikan bahwa kebutuhan manusia itu dapat diklasifikasikan menjadi lima hierarki kebutuhan diantaranya yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan

pengakuan, kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan tingkat paling dasar yang meliputi kebutuhan akan makan, minum, pakaian, bernafas, seksual, dan perlindungan fisik. Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan tingkat lebih atas yaitu keselamatan diri serta harta bendanya. Kebutuhan hubungan sosial merupakan kebutuhan untuk hidup bersama orang lain. Kebutuhan pengakuan merupakan kebutuhan akan adanya penghargaan diri dan penghargaan perstasi diri dari lingkungannya. Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk dapat mengembangkan kapasitas prestasinya secara optimal.

Menurut hierarki kebutuhan Maslow mendefinisikan sebagai suatu pertentangan atau kesenjangan yang di alami antara kenyataan dengan sebuah dorongan yang ada didalam diri seseorang. Apabila kebutuhan pegawai tidak dapat terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku yang sangat kecewa. Begitu pun sebaliknya jika kebutuhan seseorang dapat terpenuhi maka pegawai akan memperlihatkan perilaku yang senang sebagai ungkapan dari kepuasan.

2. Teori Frederick Herzberg

Dalam buku Mangkunegara (2017) teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status kerja. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemauan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

3. Teori David McClelland

Menurut Mangkunegara (2017) McClelland seorang ahli psikologi dalam teori motivasinya yang sering dikenal dengan *Achivement Theory* mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sering ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada diri masing-masing individu. Virus mental atau motivasi yang di maksudkan oleh McClelland merupakan dorongan sebuah kebutuhan, yaitu kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan memperluas relasi, serta kebutuhan untuk menguasai sesuatu.

Berdasarkan teori McClelland, peneliti menggunakan teori tersebut sebagai pijakan untuk melakukan penelitian tentang motivasi agar dapat melihat bagaimana efektivitas dan produktivitas pegawai pada instansi tempat mereka bekerja untu mencapai tujuan dalam instansi tersebut.

Menurut Priansa (2017) mengemukakan teori-teori motivasi sebagai berikut:

1. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical Of Needs Thry*)
 - a. Kebutuhan fisiologis
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan sosial
 - d. Kebutuhan akan harga diri
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri
2. Teori Kebutuhan Berprestasi

Menurut McClelland karakteristik orang yang berprestasi tinggi memiliki tiga ciri umum yaitu:

 - a. Sebuah referensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan normal.
 - b. Menyukai situasi-situasi dimana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain.
 - c. Meningkatkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.
3. Teori Clayton Alderfer (Teori “ERG”)

Teori Alderfer dikenal akronim “ERG”, akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu:

E = *Existence* (kebutuhan akan eksistensi)

R = *Reletedness* (kebtuhan untuk berhubungan dengan pihak lain)

G = *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan)
4. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Teori yang dikembangkan dikenal dengan model Dua Faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau 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 turun menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.
5. Teori Keadilan

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima.
6. Teori Pencapaian Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan memiliki empat macam mekanisme motivasional, yaitu:

 - a. Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian
 - b. Tujuan-tujuan mengatur upaya
 - c. Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi
 - d. Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan.

7. Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)
Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tingkatan akan mengarah kepada hasil yang dinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dari jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.
8. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku
Dalam hal ini di berlakukah apa yang dikenal dengan "hukum pengaruh" yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan.
9. Teori kaitan Imbalan dengan Prestasi
Menurut model ini, motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah: Persepsi seseorang mengenai diri sendiri; Harga diri; Harapan pribadi; kebutuhan; kepuasan kerja; prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: Jenis dan sifat pekerjaan; kelompok kerja dimana seseorang bergabung; organisasi tempat bekerja; situasi lingkungan pada umumnya; sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya. Interaksi positif antara dua kelompok faktor tersebut pada umumnya menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi.
10. Teori Evaluasi Kognitif
Teori ini menegaskan bahwa ketika motivator ekstrinsik digunakan oleh organisasi, misalnya gaji dibayarkan sebelum bekerja, maka motivator instrinsik akan menurun.
11. Teori Motivasi Douglas McGregor
McGregor melalui teorinya ini berusaha menonjolkan sisi peranan sentral yang dimainkan manusia dalam organisasi dengan menempatkan beberapa aspek penting yang berhasil disadap dari hakikat manusia itu sendiri. Pada konsep teori X dan Y tersebut Douglas McGregor memberi rekomendasi tentang tipe manusia ada dua kategori, yaitu:
 - a. Tipe manusia dengan posisi teori X adalah cenderung memiliki motivasi rendah dan malas dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.
 - b. Tipe manusia dengan posisi teori Y adalah cenderung memiliki motivasi tinggi dan senang dalam berjuang untuk kemajuan hidupnya.

Menurut Sedarmayanti (2017) teori motivasi sebagai berikut:

1. Teori Motivasi Kebutuhan dari Abraham Maslow Teori ini menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis yaitu:

- a. Kebutuhan fisik
 - b. Kebutuhan rasa aman
 - c. Kebutuhan social
 - d. Kebutuhan pengakuan
 - e. kebutuhan aktualisasi diri
2. Teori ini dicetuskan oleh McGregor menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis yaitu ada jenis manusia X dan jenis manusia Y yang masing-masing memiliki karakteristik tertentu. Jenis manusia X adalah manusia yang ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Kemudian jenis manusia X tidak punya inisiatif dan senang diarahkan, sedangkan jenis manusia Y adalah sebaliknya.
3. *Three Needs Theory*
Teori ini dikemukakan oleh David Mc Clelland, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia, yaitu:
- a. Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
 - b. Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain.
 - c. Kebutuhan afiliasi, yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan atau memelihara persahabatan dengan orang lain.
4. *ERG Theory*
Clayton P. Alderfer, mengemukakan teorinya dengan nama teori ERG yaitu *Existence, Relatedness, Growth*. Teori ini merupakan modifikasi dari teori Abraham Maslow. Teori ini menyatakan ada tiga kelompok kebutuhan manusia:
- a. *Existence* Berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya.
 - b. *Relatedness* Berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
 - c. *Growth* Berhubungan dengan kebutuhan perkembangan diri.
5. Teori Dua Faktor
Teori ini disebut juga *motivation-hygiene theory* dan dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasi sebuah kegiatan, menunggu langganan, membersihkan ruangan-ruangan, dan lain-lain disebut *job content*, dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organisasi, supervisi, rekan kerja, dan lingkungan kerja yang disebut *job context*.

2.2.3 Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Samsuni (2017), bahwa motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kesejahteraan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, pendidikan, dan latihan kerja.

Menurut Saydam dan Kadarisman (2018), mengemukakan bahwa terdapat dua faktor motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Faktor intern yang terdapat pada diri pegawai/karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya tau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolakan pegawai/karyawan di berbagai instansi/perusahaan, muncul nya kasus unjuk rasa, pemogokan dan lain-lain.
2. Faktor ekstern yang berasal dari luar pegawai/karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas Faktor Intern dan Faktor Ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor Intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain, yaitu :

- a. Keinginan untuk dapat hidup
Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, suatu pekerjaan yang tetap, serta kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
Keinginan untuk dapat memiliki suatu benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami oleh setiap orang, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
Seseorang mau bekerja dikarenakan adanya keinginan untuk diakui maupun dihormati oleh orang lain. Mungkin dengan bekerja keras dapat memperbaiki nasib seseorang, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal seperti : adanya hubungan penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis, kompak, pimpinan yang adil serta bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa ini terkadang dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

Faktor Ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu ialah :

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan ialah seluruh sarana dan prasarana kerja yang berada di sekitar tempat bekerja para karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, bebas dari kebisingan serta mendapatkan pencahayaan yang cukup akan menjadi motivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Sedangkan jika lingkungannya buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan lain sebagainya akan menimbulkan cepat lelah serta menurunkan kreativitas para karyawan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai akan menjadi alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras. Jadi besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik

Bila supervisi yang dekat dengan para karyawan yang memahami lika-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi jika mempunyai supervisi yang angkuh serta mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluh kesah para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan akan menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang ingin bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dengan satu perusahaan saja, tidak ingin sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud jika perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

e. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, orang akan merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab serta wewenang yang

besar. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Perusahaan biasanya sudah menetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur ini biasanya disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur serta melindungi para karyawan. Ini termasuk hak dan kewajiban, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan lain-lain. Peraturan yang bersifat melindungi dapat memberikan motivasi untuk para karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik..

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi yang digunakan diambil dari teori Abraham Maslow Mangkunegara (2017) yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*) merupakan kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual dan lain-lain. Di dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan itu dapat berupa uang, hiburan, program pensiun, dan lingkungan kerja yang nyaman.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*) yaitu kebutuhan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan diri dalam melakukan aktivitas pekerjaan, kebutuhan ini dalam sebuah organisasi dapat berupa keamanan kerja, senioritas, uang pesangon, dan pemberhentian kerja.
3. Kebutuhan rasa memiliki (*social needs*) merupakan kebutuhan akan teman, cinta, serta memiliki, *social needs* di dalam organisasi dapat berupa kelompok kerja (*team work*) baik secara formal maupun informal.
4. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs or status needs*) merupakan kebutuhan akan percaya diri serta harga diri maupun kebutuhan akan pengakuan orang lain. Dalam organisasi dapat berupa gelar, reputasi diri dan lain sebagainya.
5. Kebutuhan akan perwujudan diri (*self actualization needs*) yaitu kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri seutuhnya. Dalam melakukan hal itu, orang mencari prestasi, pertumbuhan dan kemajuan.

Menurut Abraham Maslow (2017) menjelaskan bahwa motivasi memiliki berapa indikator yaitu:

1. Kebutuhan fisik
 - a. Pemberian Bonus
 - b. Uang Makan
 - c. Uang Transport
 - d. Fasilitas Perumahan

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
 - a. Tunjangan Kesehatan
 - b. Asuransi Kesehatan
 - c. Perlengkapan Keselamatan Kerja
3. Kebutuhan Sosial
 - a. Teman
 - b. Interaksi
4. Kebutuhan akan penghargaan
 - a. Penghargaan diri
 - b. Pengakuan akan prestasi
5. Kebutuhan aktualisasi diri indikatornya adalah kemampuan keterampilan potensi optimal.

Indikator motivasi yang digunakan diambil dari teori Abraham Maslow

Mangkunegara (2017) yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologis (physiological needs) merupakan kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual dan lain-lain. Di dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan itu dapat berupa uang, hiburan, program pensiun, dan lingkungan kerja yang nyaman.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (safety and security needs) yaitu kebutuhan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan diri dalam melakukan aktivitas pekerjaan, kebutuhan ini dalam sebuah organisasi dapat berupa keamanan kerja, senioritas, uang pesangon, dan pemberhentian kerja.
3. Kebutuhan rasa memiliki (social needs) merupakan kebutuhan akan teman, cinta, serta memiliki, social needs di dalam organisasi dapat berupa kelompok kerja (team work) baik secara formal maupun informal.
4. Kebutuhan akan harga diri (esteem needs or status needs) merupakan kebutuhan akan percaya diri serta harga diri maupun kebutuhan akan pengakuan orang lain. Dalam organisasi dapat berupa gelar, reputasi diri dan lain sebagainya.
5. Kebutuhan akan perwujudan diri (self actualization needs) yaitu kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri seutuhnya. Dalam melakukan hal itu, orang mencari prestasi, pertumbuhan dan kemajuan.

Menurut Abraham Maslow (2017) menjelaskan bahwa motivasi memiliki berapa indikator yaitu:

1. Kebutuhan fisik
 - a. Pemberian Bonus
 - b. Uang Makan
 - c. Uang Transport
 - d. Fasilitas Perumahan

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
 - a. Tunjangan Kesehatan
 - b. Asuransi Kesehatan
 - c. Perlengkapan Keselamatan Kerja
3. Kebutuhan Sosial
 - a. Teman
 - b. Interaksi
4. Kebutuhan akan penghargaan
 - a. Penghargaan diri
 - b. Pengakuan akan prestasi
5. Kebutuhan aktualisasi diri indikatornya adalah kemampuan keterampilan potensi optimal.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sinambela, Bintoro & daryanto (2017) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Veithzal Rivai kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang.

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

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Menurut Edison (2016) “ *Performance is a result that is measured over a certain period of time based on the ability to work of employees in the company*”. Sedangkan menurut Gary Dessler (2015) mengemukakan bahwa “*The willingness of a person or group of people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the expected results*”.

Jadi berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang sesuai seperti yang diharapkannya.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Selanjutnya menurut Masram (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2. Otoritas (Wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

Menurut Duha (2018) faktor-faktor kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, prosuder kerja, komunikasi, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kompensasi, pelatihan, pengembangan karir, promosi jabatan, loyalitas, lingkungan fisik, iklim organisasi, konflik, komitmen organisasi, serta efektivitas organisasi.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2017) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Personal Factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. Leadership Factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. Team Factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. System Factor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. Contextual Situational, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kerja menurut Hasibuan (2017) adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijakan selanjutnya. Pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja.

Menurut Amstrong dalam Priansa (2017) peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja tau kompetensi yang ditampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai.

Sedangkan menurut Handoko dalam Kurniasari (2018) “Penilaian kinerja (prestasi kerja) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”.

Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryono dalam Masram (2017) menyebutkan unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah: Kesetiaan. Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.

1. Hasil kerja. Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
2. Tanggung jawab. Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
3. Ketaatan. Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.
4. Kejujuran. Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
5. Kerjasama. Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
6. Prakarsa. Kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.
7. Kepemimpinan. Kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Dan menurut Masram (2017) unsur-unsur dalam kinerja adalah prestasi, ketaatan dan prakarsa.

2.3.4 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2018) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Merupakan hasil kerja keras dari para pegawai yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2. Kuantitas Kerja

Adalah hasil kerja keras dari pegawai yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Dengan adanya pegawai yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka pegawai berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Kemampuan bekerja sama yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari pegawai dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, komunikasi yang baik antar rekan kerja sehingga tercipta peningkatan kinerja.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai.

Menurut Mondy, Noe dan Premeaux (1999) dalam buku Donni (2017) pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi :

1. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian serta kelengkapan dalam menangani tugas-tugas yang ada didalam organisasi.

3. Kemandirian

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif

Berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Apakah *assigments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Dalam melakukan penilaian kinerja karyawan dibutuhkan ukuran yang membantupenilaian lebih mudah dilakukan. Indahingwati & Nugroho (2020) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui lima indikator, yaitu kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerja sama. Indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan mengacu pada jumlah target hasil yang dilakukan oleh pekerja dalam satu jam kerja, serta melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah ketentuan aktivitas yang harus diselesaikan.
2. Kualitas pekerjaan yang mana fokus pada pekerjaan sudah sesuai dengan ketentuan atau persyaratan yang diberikan.
3. Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang mana pada jenis pekerjaan tertentu perlu diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran merujuk pada datang pada waktunya dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ada atau telah ditentukan.

Kerja sama yang mana dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan beberapa orang dalam jenis pekerjaan tertentu.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	M. Ardi Nupi Hasyim (2020) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kimia Farma, Tbk.	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Gaya Kepemimpinan (X1) : pengarahan, komunikasi, pengambilan keputusan, kemampuan mengendalikan bawahan, dan kemampuan mengendalikan emosi. Motivasi (X) : kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Kinerja Karyawan (Y) : Kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu.	Metode analisis data dilakukan dengan metode purposive sampling dan menggunakan pendekatan kualitatif.	Kondisi kerja berdampak pada motivasi kerja, melalui intruksi yang baik akan memberikan dampak positif. Artinya apabila kondisi lingkungan kerja yang sehat serta didukung dengan keselamatan lingkungan, jam kerja yang sehat, tata letak alat kerja yang rapih, fasilitas kerja dan suasana kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Melalui motivasi karyawan yang meningkat, maka akan terciptanya lingkungan kerja yang sehat karena karyawan memiliki peran yang penting dalam sebuah organisasi. Kondisi kerja yang baik sangat membantu karyawan untuk berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
2.	Rizko Yogaswara (2020) Pengaruh	Motivasi Kerja (X) Kinerja	Motivasi Kerja (X) : kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial,	Metode analisis data dilakukan dengan	Berdasarkan hasil penelitian, menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Departemen Weaving Pada PT. Unitex	Karyawan (Y)	kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Kinerja Karyawan (Y) : kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketetapan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja sama.	metode analisis regresi linier sederhana.	ini dibuktikan dari nilai thitung variabel motivasi kerja (X) sebesar 7,547 yang lebih besar dari t tabel yakni sebesar 1.975 atau thitung $7,547 > 1,975$ tabel itu artinya H_0 ditolak, dapat juga dilihat dari signifikansinya sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ sehingga hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3.	Indra Januar Rukmana (2020) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi	Motivasi Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi (X) : kebutuhan desain, pekerjaan, kepuasan, keadilan, harapan dan penetapan tujuan. Kinerja Karyawan (Y) : sarana, kompetensi, peluang, standar dan umpan balik.	Metode analisis data dilakukan dengan metode analisis regresi linier sederhana.	Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y). hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung Variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) sebesar thitung $10.564 > t_{tabel} 1.991$. atau Sig $0.000 < 0.05$ Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
4.	Natalia Susanto (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka	Motivasi Kerja (X ₁) Kepuasan Kerja (X ₂) Disiplin Kerja (X ₃) Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi Kerja (X ₁) : arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Kepuasan Kerja (X ₂) : tingkat pekerjaan, tingkat gaji/upah, tingkat pengawasan, dan hubungan rekan kerja. Disiplin Kerja (X ₃) : kepatuhan terhadap peraturan, perusahaan, keefektifan waktu, tanggung jawab dan tingkat absensi. Kinerja Karyawan (Y) : kualitas kerja, produktivitas, pengetahuan kerja, bisa diandalkan,	Metode analisis data dilakukan dengan metode analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi kerja pada kinerja karyawan. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t motivasi kerja $0,016$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,016 < 0,05$). Kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
			kehadiran dan kemandirian.		
5.	Wulan Permanasari (2019) Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Terhadap Motivasi dan Dampak Kinerja Karyawan Bagian Gudang Barang Jadi	Disiplin Kerja (X_1) Semangat Kerja (X_2) Motivasi Kerja (Y) Kinerja Karyawan (Z)	Disiplin Kerja (X_1) : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja dan tingkat kewaspadaan tinggi. Semangat Kerja (X_2) : presensi / kehadiran, disiplin, kerjasama dan tanggung jawab. Motivasi Kerja (Y) : lingkungan kerja, fasilitas kerja, intensif / bonus dan penghargaan terhadap prestasi kerja. Kinerja Karyawan (Z) : kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan pekerjaan dan kreatifitas.	Metode analisis data dilakukan dengan pendekatan SEM (Struktural Equation Modeling).	Pengujian hipotesis yang pertama, hasil analisa menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Platinum Ceramics Industry di Kabupaten Gresik.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

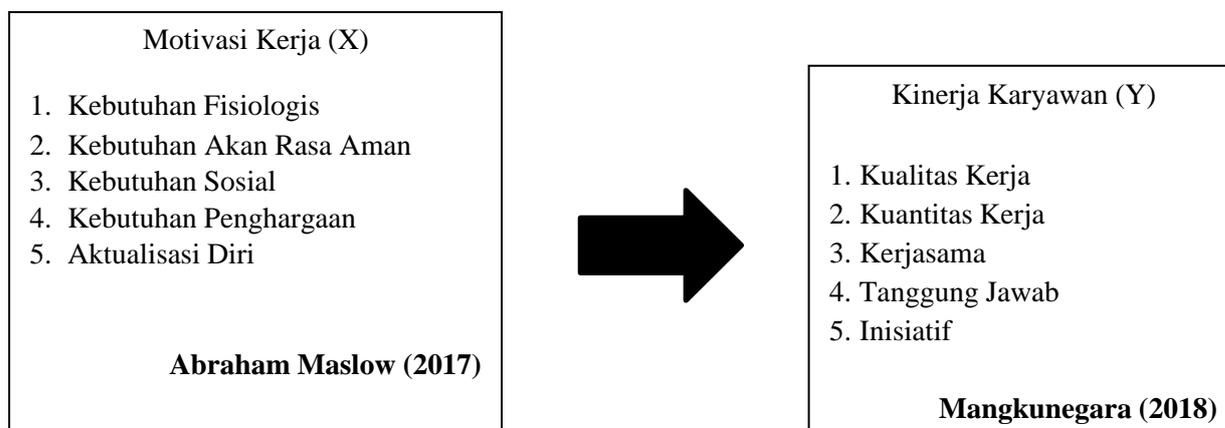
Motivasi adalah dorongan atau keinginan yang menyebabkan seseorang untuk melakukan sesuatu untuk membantu karyawan mencapai tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat memperkuat atau memperlemah kinerja karyawan. Secara individu, motivasi kerja dapat dilihat dalam upaya meningkatkan kebutuhan hidup karyawan dan organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) "Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan kinerja karyawan". Motivasi kerja dilakukan untuk melihat pengaruhnya terhadap sikap dan perilaku dalam bekerja. Pemberian insentif ini dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Motivasi sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Motivasi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja pegawai.

Apabila motivasi kerjanya tinggi maka berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya, jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Menurut teori Maslow dalam Mangkunegara (2017), indikator motivasi adalah sebagai berikut: kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Menurut Priansa (2018) kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan cukup, maka kinerja yang diberikan juga akan bagus.

Dan hubungan antar karyawan perlu diperhatikan, karena setiap karyawan harus memiliki hubungan yang harmonis baik sesama karyawan maupun dengan atasannya, serta mampu berkomunikasi dalam sebuah tim kerja dan bersikap ramah. Apabila perusahaan menerapkan hal tersebut tentunya para karyawan akan bersemangat dalam bekerja, dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap penyelesaian tugas-tugasnya. Sehingga apabila hal-hal tersebut terjadi maka kinerja karyawan tersebut dalam bekerja bisa dikatakan tinggi.

Hal ini juga dapat dibuktikan oleh peneliti terdahulu yang dilakukan M. Ardi Nupi Hasyim (2020), Rizko Yogaswara (2020), Indra Januar Rukman (2020), Natalia Susanto (2019) dan Wulan Permanasari (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka konstelasi penelitian mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Dari uraian latar belakang dan kerangka pemikiran, maka penulis mengemukakan suatu hipotesis sebagai berikut:

Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Allga Prima Sejahtera.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu verifikatif dengan metode *explanatory survey* yang menjelaskan *causal* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan membuktikan hubungan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Allga Prima Sejahtera.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan kinerja karyawan, motivasi kerja (X) sebagai variabel independen/variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen/variabel terikat.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah unit analisis berupa individual atau perorangan yang merupakan respon setiap individu, individu yang dimaksud yaitu karyawan bagian packing CV Allga Prima Sejahtera yang berjumlah sebanyak 36 orang.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di CV. Allga Prima Sejahtera yang beralamat di Head Office Perum Citra 2 Blok B7 No. 17 Pegadungan Kalideres Jakarta Barat

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Jenis data penelitian yang digunakan adalah dua kualitatif dan kuantitatif yang merupakan data primer dan sekunder yang diperoleh melalui hasil survey wawancara dan uraian atau penjelasan mengenai variabel yang diteliti.

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dengan pihak CV. Allga Prima Sejahtera untuk memperoleh data yang diperlukan.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner sehingga dapat diperoleh dari data kuantitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan ke dalam kuesioner tersebut.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer

Data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner kepada responden yaitu salah satu karyawan CV.Allga Prima Sejahtera.

2. Data Sekunder

Dalam hal ini data sekunder didapatkan dengan mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, e-book, internet, jurnal dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada CV.Allga Prima Sejahtera.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X)	Intrinsik	Kebutuhan Fisiologis	1. Gaji yang diterima sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan	Interval
			2. Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	
			3. Jam Istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup	
	Ekstrinsik	Aktualisasi Diri	1. Pekerjaan yang diberikan sangat menantang	Interval
			2. Ingin mengembangkan kemampuan selama bekerja	
			3. Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan	
Ekstrinsik	Kebutuhan Akan Rasa Aman	1. Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan itu sudah aman dan memadai		

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
			2. Ruang kerja yang digunakan cukup aman	Interval
			3. Adanya jaminan keselamatan kerja	
		Kebutuhan Sosial	1. Adanya hubungan baik antar sesama rekan kerja	Interval
			2. Adanya hubungan baik antara atasan dengan bawahan	
			3. Suasana kerja menyenangkan dan nyaman	
		Kebutuhan Penghargaan	1. Perusahaan mengakui dan menghargai atas hasil kerja	Interval
			2. Adanya pujian dari atasan membuat karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik	
			3. Karyawan merasa pendapat nya dihargai oleh atasan	
	Kinerja Karyawan (Y)		Kualitas Kerja	1. Karyawan mengerjakan pekerjaan dengan ketelitian
2. Karyawan bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan				
3. Hasil kerja karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan				
		Kuantitas Kerja	1. Karyawan berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan	Interval
			2. Tingkat pencapaian kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan	
			3. Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target perusahaan	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Pengukuran
		Tanggung Jawab	1. Karyawan bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan	Interval
			2. Karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya	
			3. Karyawan bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai	
		Kerja Sama	1. Karyawan menerima saran yang baik dari rekan kerja	Interval
			2. Karyawan mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan	
			3. Karyawan memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah	
		Inisiatif	1. Inisiatif memberikan bantuan ke rekan kerja	Interval
			2. Inisiatif memperbaiki kesalahan tanpa harus menunggu perintah oleh atasan	
			3. Karyawan menunjukkan Inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan	

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah bagian staff / karyawan CV. Allga Prima Sejahtera.

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah Nonprobability Sampling dengan metode Sampling Jenuh (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan sebanyak 36 orang

3.6 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian yang diteliti, dengan teknik sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi merupakan kegiatan mengumpulkan data an dilakukan dengan cara mengamati langsung dilapangan sehingga diketahui aspek-aspe tertentu dari topic yang diamati relavan dengan penelitian.

b. Wawancara

Metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, dengan cara memberikan beberapa pertanyaan yang mendukung penelitian kepada pihak yang memiliki wewenang untuk memberikan data yang diperlukan oleh peneliti. Peneliti melakukan wawancara di CV. Allga Prima Sejahtera.

c. Angket (Kuesioner)

kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan serangkaian pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Skala pengukuran untuk menilai setiap jawaban responden dalam penelitian ini adalah skala *likert* yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan pendapat yang dijabarkan menjadi indikator dan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen dengan menghadapkan responden terhadap pertanyaan kemudian memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan.

Tabel 3.2 Skala Likert Variabel X (Motivasi Kerja)

Pilihan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

Tabel 3.3 Skala likert Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Pilihan	Bobot
Selalu (S)	5
Sering (S)	4
Kadang-kadang (KK)	3
Pernah (P)	2
Tidak Pernah (TP)	1

Sumber: Sugiyono (2017)

2. Data Sekunder

Penelitian digunakan untuk memperoleh data Sekunder dan landasan teori yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini diperoleh melalui studi pustaka mengenai buku-buku yang relevan dengan masalah, penelitian-penelitian terdahulu, jurnal dari media internet serta penyedia data pada CV. Allga Prima Sejahtera.

3.7 Uji Instrumen

Uji instrument merupakan tahap mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner yang merupakan data primer yang harus dilakukan pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian tersebut bertujuan untuk mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan dari penggunaan instrumen.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau sahnyanya tindakan suatu data, hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Untuk mengukur validitas atas item-item pernyataan pada kuesioner dari setiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi

Rang *Spearman*. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan r tabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkap suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, setiap pernyataan dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel.

Menurut Sugiyono (2017) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur valid atau sahnyanya tindakan suatu data,

hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

$\sum XY$ = Jumlah perkalian variabel x dan y

$\sum X$ = Jumlah nilai variabel x

$\sum Y$ = Jumlah nilai variabel y

$\sum X^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel x

$\sum Y^2$ = Jumlah pangkat dari nilai variabel y

3.7.2 Hasil Uji Validitas

Uji Validitas Variabel dalam penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 26 orang. Pengujian validitas instrumen penelitian ini menggunakan SPSS 23.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
1	X1	Variabel X	0,388	.766**	VALID
2	X2		0,388	.772**	VALID
3	X3		0,388	.729**	VALID
4	X4		0,388	.698**	VALID
5	X5		0,388	.548**	VALID
6	X6		0,388	.605**	VALID
7	X7		0,388	.777**	VALID
8	X8		0,388	.865**	VALID
9	X9		0,388	.807**	VALID
10	X10		0,388	.757**	VALID
11	X11		0,388	.766**	VALID
12	X12		0,388	0,270	TIDAK VALID
13	X13		0,388	.643**	VALID
14	X14		0,388	.839**	VALID
15	X15		0,388	.848**	VALID

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel motivasi kerja dengan sampel yang diteliti sebanyak 26 responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja 14 pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien rhitung > 0,388 dan 1 pernyataan dikatakan tidak valid

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
1	Y1	Variabel Y	0,388	.948**	VALID
2	Y2		0,388	.690**	VALID
3	Y3		0,388	.940**	VALID
4	Y4		0,388	.958**	VALID
5	Y5		0,388	.940**	VALID
6	Y6		0,388	.828**	VALID
7	Y7		0,388	.958**	VALID
8	Y8		0,388	.815**	VALID
9	Y9		0,388	.828**	VALID
10	Y10		0,388	.631**	VALID
11	Y11		0,388	.761**	VALID
12	Y12		0,388	.958**	VALID
13	Y13		0,388	.948**	VALID
14	Y14		0,388	.481*	VALID
15	Y15		0,388	.958**	VALID

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan dengan sampel yang diteliti sebanyak 26 responden dan digambarkan dalam 15 pernyataan, diketahui bahwa hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien Thitung > 0,388.

3.7.3 Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2018) Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang dimana merupakan dimensi suatu variable dan disusun dalam bentuk kuisisioner. Uji reliabilitas juga di jadikan alat pengukuran yang dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas dapat digunakan menggunakan rumus koefisien reliabilitas *alfa*

cronbach :

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

Di mana :

k = Mean kuadrat antara subyek

$\sum Si^2$ = Mean kuadrat kesalahan

St^2 = Varians total

Tabel 3.6 Kriteria penelitian terhadap koefisien α Cronbach

No.	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Realibel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Realibel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Realibel

3.7.4 Hasil Uji Reliabilitas

a. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,924	15

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha motivasi kerja sebesar 0,924 (Lampiran 4) dimana nilai 0,924 ini berada pada $\alpha > 0,8$ Yang artinya memiliki reliabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada Motivasi kerja itu dinyatakan reliabel.

b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,970	15

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha Kinerja Karyawan sebesar 0,948 dimana nilai 0,948 ini berada pada $\alpha > 0,8$ Yang artinya memiliki reliabilitas yang baik serta semua butir pernyataan pada kinerja karyawan itu dinyatakan reliabel.

3.8 Metode Pengelolaan/ Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul secara mendalam melalui table grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2019) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dengan (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relatif. Cara penghitungannya adalah:

- Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\Sigma f} \times 100\%$$

Keterangan: FR = Frekuensi relative
 F = Frekuensi hasil tanggapan responden
 Σf = Total frekuensi

- Rata-rata

$$\bar{x} = \frac{\Sigma xi}{n}$$

Keterangan: \bar{x} = Frekuensi relatif
 Σxi = Jumlah nilai X ke i sampai ke n
 n = Jumlah data

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang di dapatkan dari tanggapan responden dari instrumen-instrumen penelitian. Untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu hasil dari skor penilaian setiap variabel dibagi dengan skor ideal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rumus berikut :

$$Skor\ Ideal = Skor\ Tertinggi \times Jumlah\ Responden$$

$$Tanggapan\ Total\ Responden = \frac{skor\ hasil\ penelitian}{skor\ ideal} \times 100\%$$

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

Tabel 3.9 Interpretasi Hasil

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

Interpretasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudian dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan diatas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent (X)* dan variabel *Dependent (Y)* yang diteliti.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang efisien dan tidak bisa, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu :

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017) Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (x) dan data variabel terikat (y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sekali. Untuk mengujinya digunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Rumusnya sebagai berikut :

$$KD = \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Keterangan :

KD = Jumlah Kolmogorov-smirnov yang dicari

n1 = jumlah sampel yang diperoleh

n2 = jumlah sampel yang diharapkan

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya yaitu :

- Jika nilai sig > 0,05 tidak terjadi heteroskedastisitas
- Jika nilai sig < 0,05 terjadi heteroskedastisitas

3.8.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen tentang Motivasi Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan dengan mencari nilai persamaan regresi. Menurut Sugiyono (2019) rumus analisis regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut :

$$\hat{y} = a + bX$$

Di mana :

\hat{y} = subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = harga Y ketika $X = 0$ (harga konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi, yang merupakan angka peningkatan maupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen . bila (+) arah garis naik, dan bila (-) maka arah garis turun

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Menurut Sugiyono (2019) untuk memperoleh nilai konstanta nilai a dihitung dengan rumus berikut :

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n\sum Xi - (\sum Xi)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus :

$$b = \frac{n \sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono:2015). Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination (CD)* dengan rumus:

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

Di mana:

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan Variabel terikat (pertimbangan tingkat materialistis).

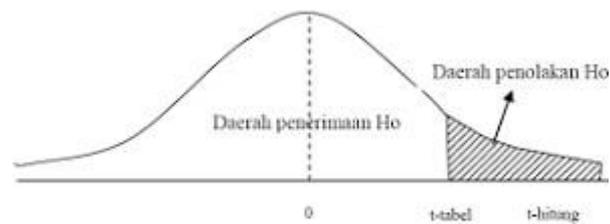
r^2 = Koefisien korelasi

3.8.5 Uji Hipotesis

Menurut Ghozali (2018) Uji t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variable; independen pada variabel dependen.

Langkah–langkah pengujian terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut:

1. $H_a : \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 3.1 Grafik Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan perkembandan CV. Allga Prima Sejahtera

CV Allga Prima Sejahtera berdiri sejak tahun 2020 yang beralamat di Head Office Perum Citra 2 Blok B7 No. 17 Pegadungan Kalideres Jakarta Barat. CV Allga Prima Sejahtera merupakan perusahaan yang mempunyai kompetensi bisnis di bidang usaha supplier. CV Allga mendapatkan sumber buah-buahan yang segar melakukan intiplasma dengan petani- petani, dimana yg menjadi inti perusahaan dan plasmanya adalah petani, buah-buah yang di pilihpun melalui proses pemilihan yang ketat dan harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh CV Allga.

Buah yang di sortir harus terjaga kualitasnya hingga ke tangan konsumen, hasil pertanian akan dibeli oleh CV Allga kemudian di jual kembali ke supermarket. CV Allga akan mengirimkan buah sesuai dengan pesanan supermarket-supermarket , buah yang di pesan melalui proses penyortiran, pengepakan lalu di antarkan sampai ke alamat tujuan supermarket tersebut.

4.1.2 Visi dan Misi CV. Allga Prima Sejahtera

Visi :

- Menjadi mitra terkemuka dalam menyediakan solusi pasokan yang inovatif dan terpercaya.
- Menjadi penyedia terbaik dalam industri dengan fokus pada kepuasan pelanggan dan kualitas produk.
- Menjadi pemimpin pasar dalam menyediakan produk dan layanan yang unggul dalam hal keandalan dan efisiensi.

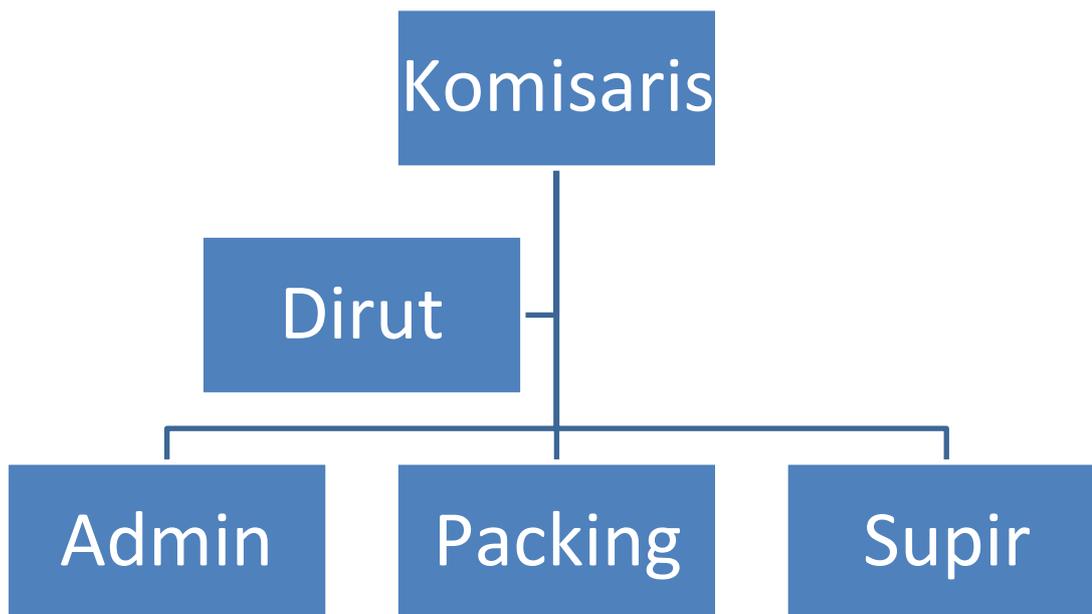
Misi :

- Menyediakan produk berkualitas tinggi dengan waktu pengiriman yang cepat dan harga yang kompetitif.
- Menjalin hubungan yang kuat dengan pelanggan dan pemangku kepentingan lainnya berdasarkan kepercayaan, kualitas, dan pelayanan yang unggul.
- Mengembangkan jaringan pasokan yang handal dan berkelanjutan dengan pemasok terbaik di industri.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, agar suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan teratur diperlukan suatu struktur organisasi. Struktur organisasi menggambarkan

bagaimana pembagian tugas dan fungsi, pelimpahan wewenang dan tanggung jawab antara masing-masing bagian atau antara atasan dan bawahan, dengan adanya struktur organisasi yang jelas dan tepat diharapkan terdapat pembagian tugas, fungsi dan wewenang yang jelas dan tepat pula sehingga apa yang telah direncanakan dapat terlaksana dengan baik. Masing-masing perusahaan menetapkan struktur organisasinya sesuai dengan ketentuan perusahaan yang bersangkutan.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Tugas dan Tanggung jawab :

1. Komisaris : Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) dan Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP).
2. Direktur Utama: Memimpin dan bertanggung jawab menjalankan perusahaan, Bertanggung jawab penuh atas kerugian maupun keuntungan perusahaan, Merencanakan, mengembangkan dan mengelola berbagai sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan milik perusahaan.
3. Admin : mengatur pelaksanaan sistem kerja perusahaan, meng-input, memroses, mengelola hingga mengevaluasi data yang nantinya akan disajikan dalam bentuk laporan.
4. Packing : Mengemas barang sesuai orderan, Mengemas barang satu per satu lalu kemudian dikemas secara grosir/ koli (kardus), Menata barang di gudang, Melakukan pengemasan / repack (proses produksi), bekerja sesuai dengan SOP perusahaan, berkoordinasi dengan operator produksi dalam proses produksi.

5. Supir : Melakukan pengiriman barang ke alamat penerima yang tepat, Melakukan pendataan status pengiriman agar dapat dimonitor secara realtime, Memastikan barang tetap dalam keadaan aman sampai tujuan, Menjalankan, mentaati SOP yang dimiliki perusahaan.

4.2 Profil Responden

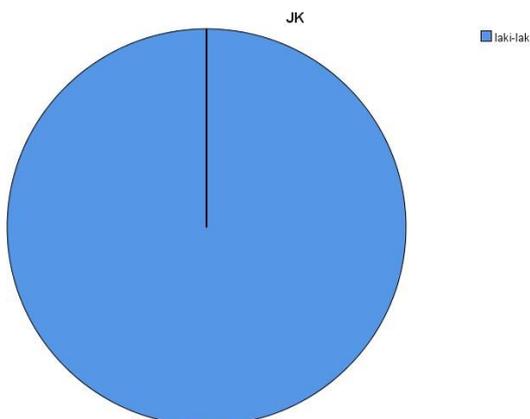
Pada penelitian ini profil responden dibagi menjadi 3 (tiga) kriteria yaitu; Jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir. Berikut hasil data profil responden pegawai.

1. Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-Laki	36	100
Perempuan	0	100
Total	36	100

Sumber: Data Primer yang diolah, Tahun 2023



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

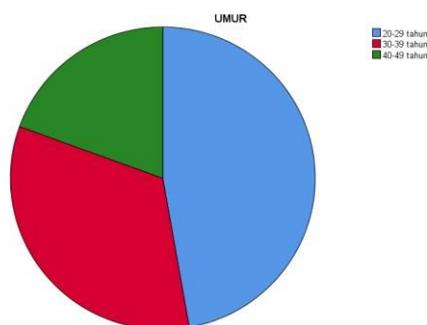
Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuesioner, jumlah responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin berjumlah 36 responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini, jumlah terbesar adalah laki – laki sebanyak 36 orang karyawan (100%) Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja di CV. Allga Prima Sejahtera pada penelitian, mayoritas didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki.

2. Karakteristik responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frequency	Percent
20-29 tahun	17	47,2
30-39 tahun	12	33,3
40-49 tahun	7	19,4
> 50 tahun	0	0,0
Total	36	100,0

Sumber; Data Primer yang diolah, Tahun 2023



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

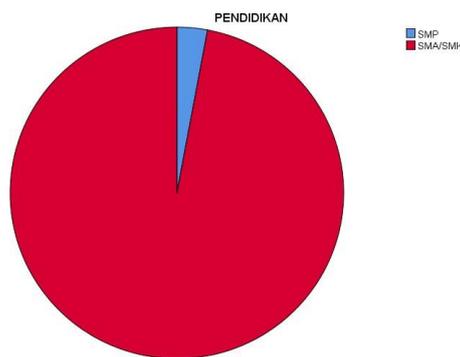
Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuesioner, dapat CV. Allga Prima Sejahtera yang memiliki responden terbesar dengan usia 20– 29 tahun sebanyak 17 orang karyawan (47,2%), kemudian usia 30-39 tahun sebanyak 12 orang karyawan(33,3%) dan usia 40-49 sebanyak 7 orang (19,4%).Jadi, dapat diketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja di CV. Allga Prima Sejahtera pada penelitian , mayoritas di dominasi oleh responden yang memiliki rentang usia lebih dari 20-29 tahun.

3. Karakteristik responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frequency	Percent
SD	0	0
SMP	1	2,8
SMA/SMK	35	98,2
Sarjana	0	0,0
Total	36	100

Sumber; Data Primer yang diolah, Tahun 2023



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan perolehan hasil dari data yang ada pada kuesioner, dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir yang memiliki jumlah responden paling banyak adalah SMK/SMA sebanyak 35 orang karyawan (98%), SMP sebanyak 1 orang karyawan (2%). Jadi dapat di ketahui bahwa rata-rata responden yang bekerja CV. Allga Prima pada penelitian mayoritas di dominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir SMK/SMA.

4.3 Analisis Deskriptif

4.3.1 Motivasi Kerja Pada CV. Allga Prima

Salah satu upaya dalam menumbuhkan rasa kinerja karyawan pada diri karyawan atau meningkatkan rasa kinerja karyawan yang dimiliki oleh para karyawan adalah dengan memperhatikan faktor motivasi kerja yang diinginkan oleh karyawan agar dapat menumbuhkan atau meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan perusahaan. Penilaian terhadap variabel Motivasi kerja terdiri atas 15 ukuran yang berasal dari 5 indikator, dapat disajikan dalam tabel tersebut.

1. Kebutuhan Fisiologis

Tabel 4.4 Jawaban Responden “Gaji yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	20	100	180	55,55556
2	Setuju	4	14	56	144	38,88889
3	Ragu - Ragu	3	2	6	108	5,55556
4	Tidak Setuju	2	0	0	72	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	36	0
Jumlah			36	162		100
Rata-Rata						90%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 20 responden (55,5%) setuju 14 responden (38,8%), Ragu – Ragu 2 responden (5,5%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{162}{180} \times 100 = 90 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Gaji yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan” adalah 90 % yang menunjukkan bahwa responden “ Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.5 Jawaban Responden “Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	21	105	180	58,33333
2	Setuju	4	12	48	144	33,33333
3	Ragu - Ragu	3	3	9	108	8,333333
4	Tidak Setuju	2	0	0	72	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	36	0
Jumlah			36	162		100
Rata-Rata						90 %

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 21 responden (58,3%) setuju 12 responden (33,3%), Ragu – Ragu 3 responden (8,3%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{182}{180} \times 100 = 90 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya Merasa jumlah lampu yang terpasang pada ruang kerja sudah cukup” adalah 90 % yang menunjukkan bahwa responden “ Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.6 Jawaban Responden “Saya mendapatkan fasilitas jam istirahat yang cukup”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	19	95	180	52,77778
2	Setuju	4	14	56	144	38,88889
3	Ragu - Ragu	3	3	9	108	8,333333
4	Tidak Setuju	2	0	0	72	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	36	0
Jumlah			36	160		100
Rata-Rata						88,8%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 19 responden (52,7%) setuju 14 responden (38%), Ragu – Ragu 3 responden (8,3%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{160}{180} \times 100 = 88,8 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya mendapatkan fasilitas jam istirahat yang cukup” adalah 88,8 % yang menunjukkan bahwa responden “ Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

2. Aktualisasi Diri

Tabel 4.7 Jawaban Responden “Pekerjaan yang diberikan sangat menantang”

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	12	60	180	33,33333
2	Setuju	4	13	52	144	36,11111
3	Ragu - Ragu	3	11	33	108	30,55556
4	Tidak Setuju	2	0	0	72	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	36	0
Jumlah			36	145		100
Rata-Rata						80,5%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 12 responden (33,3%) setuju 13 responden (36,1%), Ragu – Ragu 11 responden (33%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{145}{180} \times 100 = 80,5 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pekerjaan yang diberikan sangat menantang” adalah 80,5 % yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.8 Jawaban Responden “Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja”

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	13	65	180	36,11111
2	Setuju	4	16	64	144	44,44444
3	Ragu - Ragu	3	7	21	108	19,44444
4	Tidak Setuju	2	0	0	72	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	36	0
Jumlah			36	150		100
Rata-Rata						83,3%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 13 responden (36,1%) setuju 16 responden (44,4%), Ragu – Ragu 7 responden (19,4%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{150}{180} \times 100 = 83,3 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja” adalah 83,3 % yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.9 Jawaban Responden “Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	12	60	180	33,33333
2	Setuju	4	19	76	144	52,77778
3	Ragu - Ragu	3	5	15	108	13,88889
4	Tidak Setuju	2	0	0	72	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	36	0
Jumlah			36	151		100
Rata-Rata						83,8%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 12 responden (33,3%) setuju 19 responden (52,7%), Ragu – Ragu 5 responden (13,8%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{151}{180} \times 100 = 83,8 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya” adalah 83,8% yang menunjukkan bahwa responden “Setuju” dengan pernyataan tersebut.

3. Kebutuhan Akan Rasa Aman

Tabel 4.10 Jawaban Responden “Saya merasa perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan sudah aman dan memadai”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	21	105	180	58,33333
2	Setuju	4	12	48	144	33,33333
3	Ragu - Ragu	3	3	9	108	8,333333
4	Tidak Setuju	2	0	0	72	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	36	0
Jumlah			36	162		100
Rata-Rata						90%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 21 responden (58,3%) setuju 12 responden (33,3%), Ragu – Ragu 3 responden (8,3%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{162}{180} \times 100 = 90 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan sudah aman dan memadai” adalah 93,6 % yang menunjukkan bahwa responden “ Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.11 Jawaban Responden “Saya merasa ruang kerja yang digunakan cukup aman”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	13	65	180	36,11111
2	Setuju	4	18	72	144	50
3	Ragu - Ragu	3	5	15	108	13,88889
4	Tidak Setuju	2	0	0	72	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	36	0
Jumlah			36	152		100
Rata-Rata						84,4%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 13 responden (36,1%) setuju 18 responden (50%), Ragu – Ragu 5 responden (13,8%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{152}{180} \times 100 = 84,4 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa ruang kerja yang digunakan cukup aman” adalah 84,4 % yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12 Jawaban Responden “Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	16	80	180	44,44444
2	Setuju	4	16	64	144	44,44444
3	Ragu - Ragu	3	4	12	108	11,11111
4	Tidak Setuju	2	0	0	72	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	36	0
Jumlah			36	156		100
Rata-Rata						86,6%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 16 responden (44,4%) setuju 16 responden (44,4%), Ragu – Ragu 4 responden (11,1%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{156}{180} \times 100 = 86,6 \%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik” adalah 86,6 % yang menunjukkan bahwa responden “ Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

4. Kebutuhan Sosial

Tabel 4.13 Jawaban Responden “Saya merasa hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	15	75	180	41,66667
2	Setuju	4	19	76	144	52,77778
3	Ragu - Ragu	3	2	6	108	5,55556
4	Tidak Setuju	2	0	0	72	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	36	0
Jumlah			36	157		100
Rata-Rata						87,2%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 15 responden (41%) setuju 19 responden (52,7%), Ragu – Ragu 2 responden (5%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{157}{180} \times 100 = 87,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik” adalah 87,2 % yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.14 Jawaban Responden “Saya merasa hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	19	95	180	52,77778
2	Setuju	4	14	56	144	38,88889
3	Ragu - Ragu	3	3	9	108	8,333333
4	Tidak Setuju	2	0	0	72	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	36	0
Jumlah			36	160		100
Rata-Rata						88,8%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 19 responden (52,7%) setuju 14 responden (38,8%), Ragu – Ragu 3 responden (8,3%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{160}{180} \times 100 = 88,8\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku” adalah 88,8 % yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

5. Kebutuhan Penghargaan

Tabel 4.15 Jawaban Responden “Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	15	75	180	41,66667
2	Setuju	4	17	68	144	47,22222
3	Ragu - Ragu	3	4	12	108	11,11111
4	Tidak Setuju	2	0	0	72	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	36	0
Jumlah			36	155		100
Rata-Rata						86,1%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 15 responden (41,6%) setuju 17 responden (47,22%), Ragu – Ragu 4 responden (11,1%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{155}{180} \times 100 = 86,1\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini” adalah 93,3% yang menunjukkan bahwa responden “ Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.16 Jawaban Responden “Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi pada karyawan”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	19	95	180	52,77778
2	Setuju	4	14	56	144	38,88889
3	Ragu - Ragu	3	3	9	108	8,333333
4	Tidak Setuju	2	0	0	72	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	36	0
Jumlah			36	160		100
Rata-Rata						88,8%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 19 responden (52,7%) setuju 14 responden (38,8%), Ragu – Ragu 3 responden (8,3%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{160}{180} \times 100 = 88,8\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi pada karyawan” adalah 88,8% yang menunjukkan bahwa responden “ Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.17 Jawaban Responden “Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Sangat Setuju	5	20	100	180	55,55556
2	Setuju	4	14	56	144	38,88889
3	Ragu - Ragu	3	2	6	108	5,55556
4	Tidak Setuju	2	0	0	72	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	36	0
Jumlah			36	162		100
Rata-Rata						90%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat setuju 20 responden (55,5%) setuju 14 responden (38,8%), Ragu – Ragu 2 responden (5,5 %).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{162}{180} \times 100 = 90\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan” adalah 92,6% yang menunjukkan bahwa responden “Sangat Setuju” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.18 Hasil Rata-rata tanggapan responden terhadap motivasi kerja

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-rata per indikator
	Kebutuhan Fisiologis			
1	Gaji yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan	162	90,00%	89,63%
2	Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	162	90,00%	
3	Saya mendapatkan fasilitas jam istirahat yang cukup	160	88,89%	
	Aktualisasi Diri			
4	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang	145	81%	83%
5	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja	150	83,33%	
6	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya	151	83,89%	
	Kebutuhan Akan Rasa Aman			
7	Saya merasa perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan sudah aman dan memadai	162	90,00%	87,04%
8	Saya merasa ruang kerja yang digunakan cukup aman	152	84,44%	
9	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik	156	86,67%	
	Kebutuhan Sosial			
10	Saya merasa hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik	157	87,22%	88,33%
11	Saya merasa hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku	160	88,89%	
	Kebutuhan Penghargaan			
12	Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini	155	86,11%	88,33%
13	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi pada karyawan	160	88,89%	
14	Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan	162	90,00%	
	Rata-rata			87,19%

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel Motivasi kerja dengan nilai rata-rata yakni sebesar 87,19%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja pada CV Allga Prima Sejahtera sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya responden yang banyak memberikan tanggapan "Setuju" mengenai dari ke lima indikator, yaitu Kebutuhan Fisiologi, Aktualisasi Diri, Kebutuhan Akan Rasa Aman, kebutuhan Sosial, Kebutuhan penghargaan. Dari nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan tertinggi hasilnya adalah indikator kebutuhan fisiologis sebesar 89,63%. Sedangkan indikator terendah adalah pada indikator aktualisasi sebesar 83%.

Tabel 4.19 Interpretasi Hasil

Ratio Efektivitas	Nilai Efektivitas	Tingkat Pencapaian
0-20%		Sangat kurang Baik
21-40%		Kurang Baik
41-60%		Cukup Baik
61-80%		Baik
81-100%	87,19%	Sangat Baik

Sumber: Data Primer, diolah 2023

4.3.2 Kinerja Karyawan Pada CV. Allga Prima Sejahtera

1. Kualitas

Tabel 4.20 Jawaban Responden "Menyelesaikan pekerjaan secara teliti".

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	16	80	180	44,44444
2	Sering	4	18	72	144	50
3	Kadang-Kadang	3	2	6	108	5,555556
4	Pernah	2	0	0	72	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	36	0
Jumlah			36	158		100
Rata-Rata						87,8%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sering 18 responden (50%) ,selalu 16 responden (44,4%), kadang-kadang 2 responden (5,5%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{158}{180} \times 100 = 87,8\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Menyelesaikan pekerjaan secara teliti” adalah 87,8% yang menunjukkan bahwa responden “Sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.21 Jawaban Responden “Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar kerja”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	17	85	180	47,22222
2	Sering	4	17	68	144	47,22222
3	Kadang-Kadang	3	2	6	108	5,55556
4	Pernah	2	0	0	72	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	36	0
Jumlah			36	159		100
Rata-Rata						88,3%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah selalu 14 responden (47,7%) dan sering 17 responden (47,7%), kadang kadang 2 responden (5,5%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{159}{180} \times 100 = 88,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar kerja” adalah 88,3% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.22 Jawaban Responden “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	19	95	180	52,77778
2	Sering	4	14	56	144	38,88889
3	Kadang-Kadang	3	3	9	108	8,333333
4	Pernah	2	0	0	72	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	36	0
Jumlah			36	160		100
Rata-Rata						88,8%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat selalu 19 responden (52,7%) sering 14 responden (38,8%), kadang kadang 3 responden (8,3%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{160}{180} \times 100 = 88,8\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan” adalah 88,8% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

2.Kuantitas

Tabel 4.23 Jawaban Responden “Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	16	80	180	44,44444
2	Sering	4	17	68	144	47,22222
3	Kadang-Kadang	3	3	9	108	8,333333
4	Pernah	2	0	0	72	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	36	0
Jumlah			36	157		100
Rata-Rata						87,22222

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sering 17 responden (47,2%), selalu 16 responden (44,4%) ,kadang-kadang 3 responden (8,3%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{157}{180} \times 100 = 87,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan” adalah 87,2% yang menunjukkan bahwa responden “ Sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.24 Jawaban Responden “Tingkat pencapaian kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	17	85	180	47,22222
2	Sering	4	16	64	144	44,44444
3	Kadang-Kadang	3	3	9	108	8,333333
4	Pernah	2	0	0	72	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	36	0
Jumlah			36	158		100
Rata-Rata						87,7%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah selalu 17 responden (47,2%) sering 16 responden (44,4%), kadang-kadang 3 responden (8,3%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{158}{160} \times 100 = 87,7\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Tingkat pencapaian kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan” adalah 87,7% yang menunjukkan bahwa responden “ Selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.25 Jawaban Responden “Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target perusahaan”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	19	95	180	52,77778
2	Sering	4	13	52	144	36,11111
3	Kadang-Kadang	3	4	12	108	11,11111
4	Pernah	2	0	0	72	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	36	0
Jumlah			36	159		100
Rata-Rata						88,3%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat selalu 19 responden (52,7%) sering 13 responden (36,1%), kadang-kadang 4 responden (11,1%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{159}{180} \times 100 = 88,3\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target perusahaan” adalah 88,3% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

3. Tanggung Jawab

Tabel 4.26 Jawaban Responden “Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	16	80	180	44,44444
2	Sering	4	16	64	144	44,44444
3	Kadang-Kadang	3	4	12	108	11,11111
4	Pernah	2	0	0	72	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	36	0
Jumlah			36	156		100
Rata-Rata						86,6%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah selalu 16 responden (44,4%) dan sering 16 responden (33,3%), kadang-kadang 4 responden (11,1%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{156}{180} \times 100 = 86,6\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan” adalah 86,6% yang menunjukkan bahwa responden “ selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.27 Jawaban Responden “Tepat waktu saat diberikan pekerjaan”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	17	85	180	47,22222
2	Sering	4	15	60	144	41,66667
3	Kadang-Kadang	3	4	12	108	11,11111
4	Pernah	2	0	0	72	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	36	0
Jumlah			36	157		100
Rata-Rata						87,2%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat selalu 17 responden (47,2%) sering 15 responden (41,6%), kadang-kadang 4 responden (11,1%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{157}{180} \times 100 = 87,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Tepat waktu saat diberikan pekerjaan” adalah 87,2% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.28 Jawaban Responden “Mampu bertanggung jawab atas hasil kerja”

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	14	70	180	38,88889
2	Sering	4	17	68	144	47,22222
3	Kadang-Kadang	3	5	15	108	13,88889
4	Pernah	2	0	0	72	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	36	0
Jumlah			36	153		100
Rata-Rata						85%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sering 17 responden (47,2%) ,selalu 14 responden (38,8%),kadang-kadang 5 responden (13,8%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{153}{180} \times 100 = 85\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Mampu bertanggung jawab atas hasil kerja” adalah 92% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.29 Jawaban Responden “Mampu menerima kritikan dan saran antar karyawan”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	15	75	180	41,66667
2	Sering	4	17	68	144	47,22222
3	Kadang-Kadang	3	4	12	108	11,11111
4	Pernah	2	0	0	72	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	36	0
Jumlah			36	155		100
Rata-Rata						86,1%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sering 17 responden (147,2%), selalu 15 responden (41,6%) , kadang-kadang 4 responden (11,1%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{155}{180} \times 100 = 86,1\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Mampu menerima kritikan dan saran antar karyawan” adalah 86,1% yang menunjukkan bahwa responden “ Sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.30 Jawaban Responden “Mampu bekerja sama secara tim”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	16	80	180	44,44444
2	Sering	4	14	56	144	38,88889
3	Kadang-Kadang	3	6	18	108	16,66667
4	Pernah	2	0	0	72	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	36	0
Jumlah			36	154		100
Rata-Rata						85,5%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah selalu 16 responden (44,4%) sering 14 responden (38,8%), kadang-kadang 6 responden (16,6%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{154}{180} \times 100 = 85,5\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Mampu bekerja sama secara tim” adalah 85,5% yang menunjukkan bahwa responden “selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.31 Jawaban Responden “Mampu memberikan bantuan antar karyawan yang sedang mengalami masalah”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	16	80	180	44,44444
2	Sering	4	17	68	144	47,22222
3	Kadang-Kadang	3	3	9	108	8,333333
4	Pernah	2	0	0	72	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	36	0
Jumlah			36	157		100
Rata-Rata						87,2%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat sering 17 responden (47,2%), selalu 16 responden (44,4%) kadang-kadang 3 responden (8,3%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{157}{180} \times 100 = 87,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Mampu memberikan bantuan antar karyawan yang sedang mengalami masalah” adalah 87,2% yang menunjukkan bahwa responden “ Sering” dengan pernyataan tersebut.

5. Inisiatif

Tabel 4.32 Jawaban Responden “Karyawan berinisiatif memberikan bantuan sesama rekan kerja”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	16	80	180	44,44444
2	Sering	4	18	72	144	50
3	Kadang-Kadang	3	2	6	108	5,555556
4	Pernah	2	0	0	72	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	36	0
Jumlah			36	158		100
Rata-Rata						87,7%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sering 18 responden (50%), selalu 16 responden (44,4%) ,kadang-kadang 2 responden (5,5%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{158}{180} \times 100 = 87,7\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan berinisiatif memberikan bantuan sesama rekan kerja” adalah 87,7% yang menunjukkan bahwa responden “sering” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.33 Jawaban Responden “Karyawan berinisiatif memperbaiki kesalahan tanpa menunggu perintah”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	17	85	180	47,22222
2	Sering	4	15	60	144	41,66667
3	Kadang-Kadang	3	4	12	108	11,11111
4	Pernah	2	0	0	72	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	36	0
Jumlah			36	157		100
Rata-Rata						87,2%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah sangat selalu 17 responden (47,2%) sering 15 responden (41,6%), kadang-kadang 4 responden (1,1%).

$$\text{Total Tanggapan Responden} = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{157}{180} \times 100 = 87,2\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan berinisiatif memperbaiki kesalahan tanpa menunggu perintah” adalah 87,2% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.34 Jawaban Responden “Karyawan mampu menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan”.

NO	Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Skor Maksimal	Persentase %
1	Selalu	5	19	95	180	52,77778
2	Sering	4	15	60	144	41,66667
3	Kadang-Kadang	3	2	6	108	5,55556
4	Pernah	2	0	0	72	0
5	Tidak Pernah	1	0	0	36	0
Jumlah			36	161		100
Rata-Rata						89,4%

Sumber; Data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa jawaban tertinggi Mengenai pernyataan di atas adalah selalu 19 responden (52,7%) sering 15 responden (41,6%), kadang-kadang 2 responden (5,5%).

$$Total\ Tanggapan\ Responden = \frac{\text{skor hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden}} \times 100$$

$$\frac{161}{180} \times 100 = 89,4\%$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai “Karyawan mampu menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan” adalah 89,4% yang menunjukkan bahwa responden “Selalu” dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.35 Hasil dan Rata-rata tanggapan responden terhadap kinerja karyawan

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
Kualitas				
1	Menyelesaikan pekerjaan secara teliti	158	87,78%	88,33%
2	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar kerja	159	88,33%	
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	160	88,89%	
Kuantitas				
4	Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan	157	87%	88%
5	Tingkat pencapaian kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan	158	87,78%	
6	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target	159	88,33%	

No	Instrumen Pernyataan	Skor	Tanggapan	Rata-rata
	perusahaan			
	Tanggung Jawab			
7	Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	156	86,67%	86,30%
8	Tepat waktu saat diberikan pekerjaan	157	87,22%	
9	Mampu bertanggung jawab atas hasil kerja	153	85,00%	
	Kerja sama			
10	Mampu menerima kritikan dan saran antar karyawan	155	86,11%	86,30%
11	Mampu bekerja sama secara tim	154	85,56%	
12	Mampu memberikan bantuan antar karyawan yang sedang mengalami masalah	157	87%	
	Inisiatif			
13	Karyawan berinisiatif memberikan bantuan sesama rekan kerja	158	87,78%	88,15%
14	Karyawan berinisiatif memperbaiki kesalahan tanpa menunggu perintah	157	87,22%	
15	Karyawan mampu menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan	161	89,44%	
	Rata-rata			87,37%

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan dengan nilai rata-rata yakni sebesar 87,37%. Dimana total tanggapan responden tersebut pada interval (81%-100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada CV Allga Prima Sejahtera sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya responden yang banyak memberikan tanggapan "Selalu" mengenai dari ke lima indikator, yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Dari nilai rata-rata tanggapan responden setiap indikator, tanggapan tertinggi hasilnya adalah indikator kualitas sebesar 88,33%. Sedangkan indikator terendah adalah pada indikator kerja sama sebesar 86,30%.

Tabel 4.36 Interpretasi Hasil

Ratio Efektivitas	Nilai Efektivitas	Tingkat Pencapaian
0-20%		Sangat kurang Baik
21-40%		Kurang Baik
41-60%		Cukup Baik
61-80%		Baik
81-100%	87,37%	Sangat Baik

Sumber: Data Primer, diolah 2023

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017) Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (x) dan data variabel terikat (y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sekali. Untuk mengujinya digunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*

Tabel 4.37 Hasil Uji Normalitas

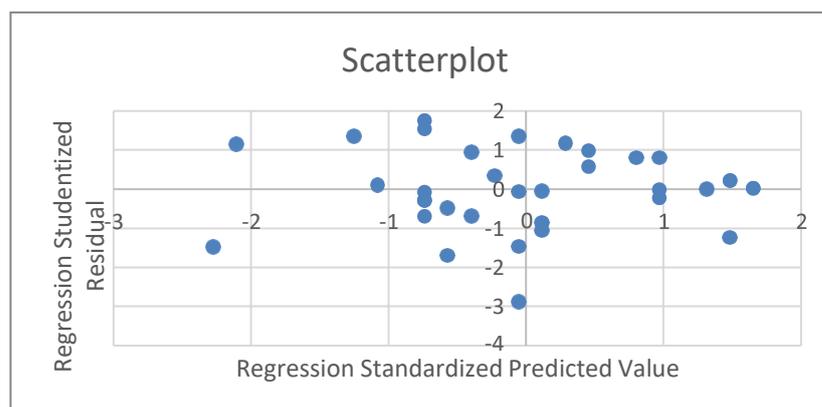
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,95160283
Most Extreme Differences	Absolute	0,115
	Positive	0,078
	Negative	-0,115
Test Statistic		0,115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data primer diolah 2023

Uji Normalitas dikatakan berdistribusi normal apabila nilai tingkat signifikasinya $>0,05$, begitu juga sebaliknya apabila tingkat signifikasinya $< 0,05$ dikatakan tidak berdistribusi normal. Berdasarkan tabel diatas, tingkat signifikasinya sebesar $0,200 > 0,05$, jadi dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi ini adalah asumsi dalam regresi dimana varian dari residual tidak sama untuk satu pengamatan yang lain. Gejala varian residual yang sama dari satu pengamatan yang lain disebut dengan homokedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi Ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dikatakan teriadi heteroskedastisitas jika data berpencar di sekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk suatu pola atau trend tertentu. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan membuat Scatterplot (alur sebaran) antara residual dan nilai prediksi dari variabel terikat yang telah distandarisasi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar scatterplot, seperti pada gambar di bawah ini:



Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas menunjukkan sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas.

4.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2019) analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen tentang Motivasi Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan dengan mencari nilai persamaan regresi. Setelah melakukan uji regresi dengan menggunakan spss 26, maka hasil yang dapat di lihat pada tabel dibawah:

Tabel 4.38 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,503	9,520		0,263	0,794
	X	0,965	0,145	0,752	6,646	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel coefficients di atas, dapat diketahui konstanta sebesar 2,503 dan koefisien regresi sebesar 0,965. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini sebagai berikut;

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2,503 + 0,965X$$

Dimana:

a= Bilangan konstanta

b= Koefisien regresi untuk Motivasi kerja

X= Nilai Variabel Motivasi Kerja

Y= Nilai variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana diatas dimana koefisien regresi (b) nilainya 0,965 yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja (X) berpengaruh linier terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

4.6 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X . Rumus digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus :

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

$$KD = 0,731^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,534$$

Tabel 4.39 Hasil Dari Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	0,565	0,552	5,02389

Sumber: Data Primer, diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,752 dan R Square sebesar 0,565. Hal ini berarti 56,5% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, dan sisanya sebesar 44,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

4.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis koefisien regresi menurut Ghazali (2016) "untuk mengetahui apakah adanya koefisien penelitian signifikan antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan" maka dilakukan pengujian dengan uji signifikansi uji t hitung, sebagai

berikut:

Mencari $t_{tabel} = t(\alpha/2; n - k - 1)$

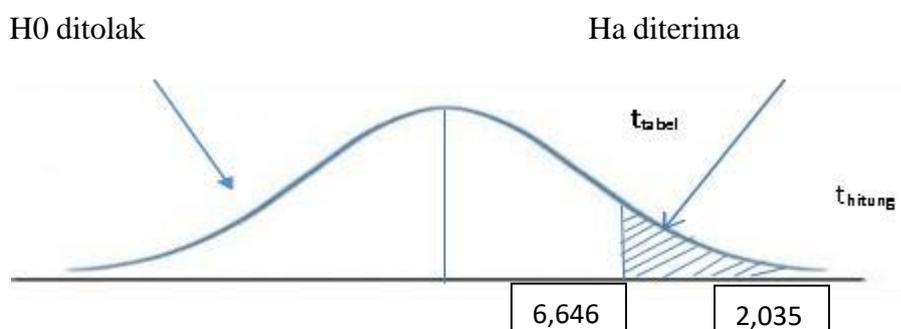
$\alpha = 5\% = t(0,05/2; 36-2-1)$

$= 0,025; 33$

$= 2,035$

$t_{hitung} = 6,646$ **Lampiran 5**

Untuk membuktikan hal tersebut dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t hitung dan nilai signifikan. Berdasarkan tabel koefisien diketahui nilai t hitung sebesar 6,646 yang artinya lebih besar dari t tabel 2,035 dan dapat juga dilihat dari nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Allga Prima terbukti.



Gambar 4.6 Kurva Pengujian Hipotesis

4.8 Pembahasan dan Interpretasi Hasil Penelitian

4.8.1 Motivasi kerja pada CV. Allga Prima Sejahtera

Motivasi kerja terdiri dari 5 indikator yaitu kebutuhan fisiologis, aktualisasi diri, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan. Berdasarkan dari hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden yang diinterpretasikan pada nilai ordinal yaitu didapatkan nilai 87,19% yang berada pada kategori sangat baik.

Nilai pada indikator kebutuhan fisiologis didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 89,63%, tanggapan tertinggi pada indikator kebutuhan fisiologis yaitu pada pernyataan "Gaji yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan" dengan rata-rata tanggapan sebesar 90%, sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan "saya mendapatkan fasilitas jam istirahat yang cukup". Nilai pada indikator Aktualisasi Diri didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 83%, tanggapan tertinggi pada indikator Aktualisasi Diri yaitu pada pernyataan "Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya" dengan rata-rata tanggapan sebesar 83,89%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan "Pekerjaan yang diberikan sangat menantang" dengan rata-rata tanggapan sebesar 81%.

Nilai pada indikator kebutuhan akan rasa aman didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 87,04%. Tanggapan tertinggi yaitu pada pernyataan "Saya merasa perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan sudah aman dan memadai" dengan rata-rata tanggapan sebesar 90%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Saya merasa ruang kerja yang digunakan cukup aman" dengan rata-rata tanggapan sebesar 84,44%. Nilai pada indikator kebutuhan sosial didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 88,33%, tanggapan responden tertinggi yaitu pada pernyataan "saya merasa hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku" dengan rata-rata tanggapan sebesar 88,89%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Saya merasa hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik" dengan rata-rata tanggapan sebesar 87,22%.

Nilai pada kebutuhan penghargaan didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 88,33%, tanggapan responden tertinggi yaitu pada pernyataan "Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan" dengan rata-rata tanggapan sebesar 90%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan "Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini" dengan rata-rata tanggapan sebesar 86,11%.

4.8.2 Kinerja Karyawan pada CV. Allga Prima Sejahtera

Kinerja karyawan terdiri dari 5 indikator yaitu kualitas, kuantitas. Tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif Berdasarkan dari hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan yang diberikan oleh responden yang diinterpretasikan pada nilai ordinal yaitu didapatkan nilai 87,37% yang berada pada kategori sangat baik.

Nilai pada indikator kualitas didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 88,33%, tanggapan tertinggi pada indikator kualitas yaitu pada pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 88,89%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Menyelesaikan pekerjaan secara teliti " dengan rata-rata tanggapan sebesar 87,78%. Nilai pada indikator kuantitas didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 88%, tanggapan tertinggi pada indikator kuantitas yaitu pada pernyataan " Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target perusahaan " dengan rata-rata tanggapan sebesar 88,33%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 87%.

Nilai pada indikator tanggung jawab didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 86,30%, tanggapan responden tertinggi pada indikator tanggung jawab yaitu pada pernyataan “Tepat waktu saat diberikan pekerjaan " dengan rata-rata tanggapan sebesar 87,22%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Mampu bertanggung jawab atas hasil kerja " dengan rata-rata tanggapan sebesar 85%. Nilai pada indikator kerja sama didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 86,30%, tanggapan responden tertinggi pada kerja sama yaitu pada pernyataan “Mampu memberikan bantuan antar karyawan yang sedang mengalami masalah " dengan rata-rata tanggapan sebesar 87%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan " Mampu bekerja sama secara tim " dengan rata-rata tanggapan sebesar 85,56%.

Nilai pada indikator inisiatif didapatkan rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 88,15%, tanggapan responden tertinggi pada inisiatif yaitu pada pernyataan “Karyawan mampu menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan” dengan rata-rata tanggapan sebesar 89,44%. Sedangkan tanggapan terendah pada pernyataan “Karyawan berinisiatif memperbaiki kesalahan tanpa menunggu perintah” dengan rata-rata tanggapan sebesar 87,22%.

4.8.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Allga Prima Sejahtera

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada CV. Allga Prima Sejahtera dengan menggunakan responden sebanyak 36 orang mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan dari hasil yang didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang positif motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari uji hipotesis regresi atau thitung sebesar 6,464 dan nilai t tabel sebesar 2,035 yang menunjukkan bahwa $6,465 > 2,035$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dilihat dari signifikansi yaitu sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ maka dari hasil hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Allga Prima Sejahtera.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Allga Prima Sejahtera, maka peneliti dapat menarik simpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.1 Simpulan

Simpulan yang dapat peneliti peroleh dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Motivasi kerja pada pada CV. Allga Prima Sejahtera termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan analisis deskriptif hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel Motivasi kerja yaitu sebesar 87,19%. Indikator yang menunjukkan nilai rata-rata perindikator tertinggi yaitu pada pernyataan "Kebutuhan Fisiologi" yaitu sebesar 89,63%. Tanggapan sub indikator paling tinggi nilainya adalah pada pernyataan "Gaji yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan" yaitu sebesar 90%. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata perindikator terendah yaitu pada pernyataan "Aktualisasi Diri" yaitu sebesar 83%, tanggapan sub indikator paling rendah nilainya adalah pada pernyataan " Pekerjaan yang diberikan sangat menantang " yaitu sebesar 81%.
2. Kinerja karyawan pada CV. Allga Prima Sejahtera termasuk dalam kategori sangat baik. Berdasarkan analisis deskriptif hasil rata-rata tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 87,37%. Indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi yaitu pada pernyataan "Kualitas" yaitu sebesar 88,33%. Tanggapan sub indikator paling tinggi nilainya adalah pada pernyataan " Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan " yaitu sebesar 88,89%. Sedangkan indikator yang menunjukkan nilai rata-rata tanggapan responden terendah pada pernyataan "Kerja Sama" yaitu sebesar 86,30%, tanggapan sub indikator paling terendah nilainya adalah pada pernyataan " Mampu bekerja sama secara tim" yaitu sebesar 85,56%.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Allga Prima Sejahtera. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien 0,965 dengan t hitung sebesar 6,646 > t tabel 2.035 maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan berdasarkan hasil koefisien determinasi besarnya nilai korelasi (R) sebesar 0,752 dan R Square sebesar 0,565. Hal ini berarti 56,5% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 44,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Tanggapan responden mengenai motivasi kerja, indikator terendah yaitu aktualisasi diri. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan dapat memberikan pelatihan lebih agar para karyawan diberikan tantangan yang lebih dari sebelumnya.
2. Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan, indikator terendah yaitu mengenai kerja sama. Oleh karena itu, disarankan para karyawan agar saling bekerja sama satu sama lain agar memberikan dampak yang baik untuk perusahaan.
3. Kepada peneliti selanjutnya agar dapat memperhatikan kembali dalam memperhatikan penelitian sebelumnya karena masih ada banyak faktor diluar Motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk memperluas untuk mencari faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Ahmad, J. (2018). *Desain Penelitian Analisis Isi (Content Analysis)*. Jurnal UIN Syarif Hidayatullah,
- Ajimat dan Zuliandra (2019). *Peran Komitmen Organisasi Dalam Pengaruh Negatif Turnover Intention Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di Universitas Pamulang)*. Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No.1
- Amstrong, M dan Baron F. (2017). *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*, Jakarta: Erlangga
- Boxall, P and Purcell, J. (2016). *Strategy And Human Resource Management*. Hampshire : Palgrave MacMilan.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Donni Juni Priansa. (2017). *Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media Sosial*. Bandung: CV Pustaka Setia.\
- Duha, T. (2018). *Perilaku organisasi* . Yogyakarta : Deepublish .
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. (2018). *Manajemen*, Yogyakarta, BPFE-YOGYAKARTA.

- Hasibuan, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta.
- Hamzah B.Uno, (2017) *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irviani, R. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Indahingwati, A. & Nugroho, N.E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Kasmir, (2018). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kristina, Naning, dan Wahna Widyaningrum. (2019). *MANSKILL Managerial Skill*. Ponorogo: UNMUH PONOROGO PRESS
- Mangkunegara (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Masram, (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Michael dan Taylor, Stephen. 2017. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London, Kogan Page Publishers
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.
- Rivai dan Basri, (2017), *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2016. *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13. Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Barnadi P. Jakarta: Erlangga.
- Ruhayu, S (2020). *Pelayanan publik bidang transportasi bagi difabel di daerah istimewa Yogyakarta*. *jurnal social*, 12(2).
- Samsuni. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia", *Jurnal Al-Falah*, Vol. XVII, No. 31.

- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung
- Suhardi, (2018). Manajemen. Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta
- Sucahyowati, Hari. (2017). Manajemen Sebuah Pengantar. Malang: wilis.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- Saydam dan Kadarisman, Muh. (2018). Manajemen Aparatur Sipil Negara. Depok : Rajawali Pers.
- Sastrohadiwiryo, S. (2019). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.Edisi Pertama. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Umi Farida, MM (2017), Manajemen sumber daya manusia 1, Ponorogo, FE Universitas Muhammadiyah

Daftar Riwayat Hidup

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fauziah Safitri
Alamat : Kp. Anyar Rt. 002 Rw. 002 No. 46 Kelurahan
Muarasari Kecamatan Kota Bogor Selatan Jawa Barat
16137
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 07 Januari 2000
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 09 September 2000
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Pakuan
• SMP : SMPN 18 Bogor
• SMK : SMA Kosgoro
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Riset**SURAT PENYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

N a m a : Fauziah Safitri (L/P*)

Nomor Mahasiswa : 021119138

Program Studi : Manajemen/Akuntansi*

Menyatakan benar saya telah menghubungi instansi/ perusahaan yang saya jadikan lokasi penelitian, dan dari pihak perusahaan telah menyatakan kesanggupan untuk menerima dilakukannya riset/ observasi tersebut.

Adapun dari pihak perusahaan yang menerima:

Nama : Hidayat Sumantri (L/P*)

Jabatan : DIRUT

Nama Perusahaan : Cv. Allga Prima Sejahtera

Alamat Perusahaan : Perum Citra 2 Blok B7 No. 17 Pegadungan Kalideres Jakarta Barat

Judul Penelitian :Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Allga Prima Sejahtera

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Bogor,15 Januari 2023



(Fauziah Safitri)

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Motivasi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kebutuhan Fisiologis					
1	Gaji yang saya terima sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan					
2	Gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
3	Saya mendapatkan fasilitas jam istirahat yang cukup					
	Aktualisasi Diri					
1	Pekerjaan yang diberikan sangat menantang					
2	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja					
3	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya					
	Kebutuhan Akan Rasa Aman					
1	Saya merasa perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan sudah aman dan memadai					
2	Saya merasa ruang kerja yang digunakan cukup aman					
3	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik					
	Kebutuhan Sosial					
1	Saya merasa hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik					
2	Saya merasa hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku					
3	Saya merasa suasana kerja menyenangkan dan nyaman					
	Kebutuhan Penghargaan					
1	Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini					
2	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi pada karyawan					
3	Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan					

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SL	SR	KK	PR	TP
	Kualitas Kerja					
1	Menyelesaikan pekerjaan secara teliti					
2	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar kerja					
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan					
	Kuantitas Kerja					
1	Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan					
2	Tingkat pencapaian kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan					
3	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target perusahaan					
	Tanggung Jawab					
1	Bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					
2	Tepat waktu saat diberikan pekerjaan					
3	Mampu bertanggung jawab atas hasil kerja					
	Kerja Sama					
1	Mampu menerima kritikan dan saran antar karyawan					
2	Mampu bekerja sama secara tim					
3	Mampu memberikan bantuan antar karyawan yang sedang mengalami masalah					
	Inisiatif					
1	Karyawan berinisiatif memberikan bantuan sesama rekan kerja					
2	Karyawan berinisiatif memperbaiki kesalahan tanpa menunggu perintah					
3	Karyawan mampu menunjukkan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan					

Lampiran 3 Jawaban Responden Varibel X Motivasi Kerja

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15
5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	3
4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3
4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5
5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5
4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	5	3	5	4
5	5	5	5	3	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5
5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	5
4	5	5	3	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	4
4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5
5	5	4	3	4	4	5	3	5	4	5	4	5	5	5
5	4	5	3	4	3	3	4	3	5	3	5	4	5	5
5	5	3	3	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5
5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	5
5	5	5	3	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5

Jawaban Responden Varibel Y Kinerja Karyawan

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15
5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3
4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5
5	3	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4
4	4	5	3	4	5	4	4	5	3	4	3	5	5	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
4	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5

Lampiran 4 Distribusi Nilai r Tabel

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
→ 26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 5 Distribusi Nilai T tabel

Distribusi Ni

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668

