



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION**

Skripsi

Dibuat oleh :

Iis Novitasari

021113284

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

APRIL 2017

ABSTRAK

IIS NOVITASARI, 021113284. Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Paragon Technology and Innovation.

Pembimbing: HARI MUHARAM DAN NANCY YUSNITA. 2017.

Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan giat untuk mencapai suatu tujuan dan mendapatkan kepuasan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Peningkatan ketidakhadiran karyawan menunjukkan bahwa kurangnya motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Naik turunnya tingkat retur dan penjualan menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang tidak stabil.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation., dengan menggunakan data kualitatif berupa hasil kuesioner dengan jumlah responden 80 orang, metode penarikan sampel yaitu *probability sampling*, dengan teknik *simple random sampling* yang artinya dilakukan secara acak dan sederhana, metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif statistik, analisis data yang digunakan koefisien korelasi *product moment* menggunakan aplikasi SPSS 21.

Hasil penelitian berdasarkan kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation relatif baik. Motivasi kerja dengan Kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat. Hal tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,898 yang artinya, telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar variabel Motivasi Kerja maka semakin besar variabel Kinerja Karyawan dan hasil uji hipotesis dimana t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $(18,025 > 1,991)$. Koefisien determinasi sebesar 80,64% menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan sebesar 80,64% terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

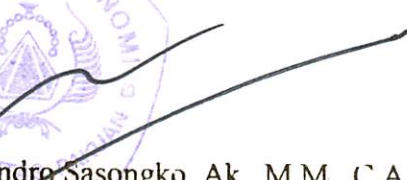
**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,



(Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A.)

Ketua Program Studi,



(Herdiyana, SE., MM.)

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION**

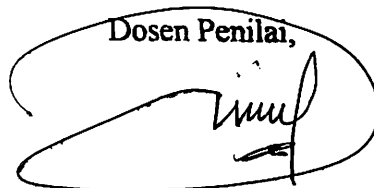
Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : Rabu Tanggal : 12/ April/ 2017

Iis Novitasari
021113284

Menyetujui,

Dosen Penilai,



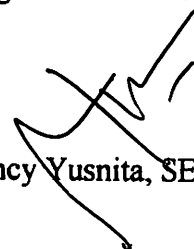
(Ketut Sunarta, MM., SE., Ak.)

Ketua Komisi Pembimbing,



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

Anggota Komisi Pembimbing,



(Nancy Yusnita, SE., MM.)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas berkat Rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation”**. Skripsi ini dibuat guna memenuhi syarat dalam melaksanakan program S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Dalam penulisan skripsi ini ditemui beberapa kesulitan, namun berkat bantuan, motivasi, bimbingan dan doa dari berbagai pihak maka skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu dalam kesempatan ini Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua atas jasa-jasanya, kesabaran, doa yang tidak pernah lelah dalam mendidik.
2. Bapak Dr. H. Bibin Rubini, M.Pd. selaku Rektor Universitas Pakuan
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko Ak.,MM.,C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
4. Bapak Herdiyana, SE., MM. selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan
5. Bapak Dr. Hari Muharam, SE., MM. selaku Ketua Komisi Pembimbing
6. Ibu Nancy Yusnita, SE.,MM. Selaku Anggota Komisi Pembimbing
7. Staf Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingannya
8. Ibu Eka Yosy Haryantika selaku Koordinator Distribution Centre Bogor PT Paragon Technology and Innovation
9. Ibu Nurul Rizka Hadiningsih selaku Bussiness Development DC Bogor PT Paragon Technology and Innovation
10. Karyawan PT Paragon Technology and Innovation khususnya bagian pemasaran yang telah bersedia membantu mengisi kuesioner penelitian
11. Ayu Isnaeni, Ghina Aswari Novera, Nia Julianti, Agus Setiawan, Ilham Zakie serta teman-teman yang telah memberikan bantuan dan dorongan serta berbagi pengalaman pada proses penyusunan skripsi ini.

Saya menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya proposal penelitian ini dapat memberikan manfaat baik dalam bidang pendidikan maupun penerapan di lapangan serta dapat dikembangkan lagi lebih lanjut. Aamiin.

Bogor, 27 Maret 2017

Iis Novitasari

DAFTAR ISI

| | Hal |
|---|------------|
| ABSTRAK | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iii |
| PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN | iv |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR ISI | vii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xi |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Penelitian | 1 |
| 1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah | 5 |
| 1.2.1. Identifikasi Masalah | 5 |
| 1.2.2. Perumusan Masalah | 5 |
| 1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.3.1. Maksud Penelitian | 5 |
| 1.3.2. Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4. Kegunaan Penelitian | 6 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 7 |
| 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia | 7 |
| 2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 7 |
| 2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia | 8 |
| 2.2. Kinerja | 10 |
| 2.2.1. Pengertian Kinerja | 10 |
| 2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja | 11 |
| 2.2.3. Penilaian Kinerja | 12 |
| 2.2.4. Manfaat Penilaian Kinerja | 13 |
| 2.2.5. Indikator Kinerja | 14 |
| 2.3. Motivasi Kerja | 16 |
| 2.3.1. Pengertian Motivasi | 16 |
| 2.3.2. Teori-teori Motivasi Kerja | 17 |
| 2.3.3. Tujuan Motivasi Kerja | 25 |
| 2.3.4. Indikator Motivasi Kerja | 26 |
| 2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka pemikiran | 27 |
| 2.4.1. Penelitian Sebelumnya | 27 |
| 2.4.2. Kerangka Pemikiran | 28 |
| 2.5. Hipotesis Penelitian | 29 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 30 |
| 3.1. Jenis Penelitian | 30 |

| | |
|--|-----------|
| 3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian | 30 |
| 3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian | 30 |
| 3.4. Operasionalisasi Variabel | 31 |
| 3.5. Metode Penarikan Sampel | 31 |
| 3.6. Metode Pengumpulan Data | 32 |
| 3.7. Metode Pengolahan/ Analisis Data | 33 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN | 39 |
| 4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 39 |
| 4.1.1. Sejarah dan perkembangan PT Paragon Technology and Innovation | 39 |
| 4.1.2. Kegiatan Usaha | 40 |
| 4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas | 40 |
| 4.2. Kondisi Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation | 43 |
| 4.2.1. Kondisi Motivasi Kerja pada PT Paragon Technology and Innovation | 43 |
| 4.2.2. Kondisi Kinerja Karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation | 59 |
| 4.3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Paragon Technology and Innovation | 75 |
| 4.4. Pembahasan | 77 |
| 4.5. Interpretasi Hasil Penelitian | 78 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN | 79 |
| 5.1. Simpulan | 79 |
| 5.1. Saran | 79 |
| DAFTAR PUSTAKA | 81 |

DAFTAR TABEL

| | Hal |
|--|-----|
| Tabel 1 : Data persentase ketidakhadiran karyawan PT Paragon Technology and Innovation periode Januari – Juni 2016 | 2 |
| Tabel 2 : Data penjualan PT Paragon Technology and Innovation DC Bogor periode Januari – Agustus 2016 | 3 |
| Tabel 3 : Data retur PT Paragon Technology and Innovation DC Bogor periode Januari – Agustus 2016 | 4 |
| Tabel 4 : Operasionalisasi Variabel | 31 |
| Tabel 5 : Skala Likert | 32 |
| Tabel 6 : Case Processing Summary Item Motivasi Kerja..... | 35 |
| Tabel 7 : Reliability Statistics Item Motivasi Kerja | 35 |
| Tabel 8 : Case Processing Summary Item Kinerja Karyawan..... | 35 |
| Tabel 9 : Reliability Statistics Item Kinerja Karyawan..... | 36 |
| Tabel 10 : Koefisien Korelasi..... | 36 |
| Tabel 11 : Pendapat mengenai “Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan”..... | 43 |
| Tabel 12 : Pendapat mengenai “Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan”..... | 44 |
| Tabel 13 : Pendapat mengenai “Gaji yang diberikan tepat pada waktunya”. .. | 44 |
| Tabel 14 : Pendapat mengenai “Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup” | 45 |
| Tabel 15 : Pendapat mengenai “Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan ini sudah aman dan memadai”..... | 46 |
| Tabel 16 : Pendapat mengenai “Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman” | 47 |
| Tabel 17 : Pendapat mengenai “Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua” | 47 |
| Tabel 18 : Pendapat mengenai “Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik” | 48 |
| Tabel 19 : Pendapat mengenai “Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik” | 49 |

| | | |
|----------|---|----|
| Tabel 20 | : Pendapat mengenai “Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku”..... | 50 |
| Tabel 21 | : Pendapat mengenai “Saya ikut terlibat dalam kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan oleh perusahaan” | 50 |
| Tabel 22 | : Pendapat mengenai “Suasana kerja menyenangkan dan nyaman” | 51 |
| Tabel 23 | : Pendapat mengenai “Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini” | 52 |
| Tabel 24 | : Pendapat mengenai “Adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu membuat saya giat bekerja” | 53 |
| Tabel 25 | : Pendapat mengenai “Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi pada karyawan”..... | 53 |
| Tabel 26 | : Pendapat mengenai “Saya merasa pendapat saya selalu dihargai oleh atasan” | 54 |
| Tabel 27 | : Pendapat mengenai “Pekerjaan yang diberikan sangat menantang” | 55 |
| Tabel 28 | : Pendapat mengenai “Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja” | 55 |
| Tabel 29 | : Pendapat mengenai “Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja” | 56 |
| Tabel 30 | : Pendapat mengenai “Hampir setiap pekerjaan yang sulit dapat saya selesaikan dengan baik” | 57 |
| Tabel 31 | : Pendapat mengenai “Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja”..... | 58 |
| Tabel 32 | : Pendapat mengenai “Karyawan merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan”. | 59 |
| Tabel 33 | : Pendapat mengenai “Karyawan menyadari akan pentingnya akurasi menyelesaikan pekerjaan” | 60 |
| Tabel 34 | : Pendapat mengenai “Karyawan cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan”..... | 61 |
| Tabel 35 | : Pendapat mengenai “Kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan”..... | 61 |
| Tabel 36 | : Pendapat mengenai “Pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan”..... | 62 |

| | | |
|----------|---|----|
| Tabel 37 | : Pendapat mengenai “Target yang ditentukan perusahaan tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan, karyawan mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan” | 63 |
| Tabel 38 | : Pendapat mengenai “Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sebanyak apapun yang dibebankan kepadanya” | 64 |
| Tabel 39 | : Pendapat mengenai “Karyawan cenderung menyelesaikan pekerjaannya sesegera mungkin” | 64 |
| Tabel 40 | : Pendapat mengenai “Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” | 65 |
| Tabel 41 | : Pendapat mengenai “Pekerjaan sesulit apapun tetap karyawan kerjakan” | 66 |
| Tabel 42 | : Pendapat mengenai “Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja” | 67 |
| Tabel 43 | : Pendapat mengenai “Karyawan datang dan pulang tepat waktu” | 67 |
| Tabel 44 | : Pendapat mengenai “Karyawan berusaha mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi” | 68 |
| Tabel 45 | : Pendapat mengenai “Karyawan memberikan dukungan kepada rekan kerja agar dapat bekerja secara maksimal” | 69 |
| Tabel 46 | : Pendapat mengenai “Karyawan membantu rekan kerja apabila menemukan kendala dalam melakukan pekerjaan” | 70 |
| Tabel 47 | : Pendapat mengenai “Karyawan berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal” | 70 |
| Tabel 48 | : Pendapat mengenai “Karyawan memahami tugas-tugas rutin yang menjadi tanggung jawabnya” | 71 |
| Tabel 49 | : Pendapat mengenai “Karyawan melaksanakan peranan sesuai dengan posisi di perusahaan” | 72 |
| Tabel 50 | : Pendapat mengenai “Dalam melakukan pekerjaan, karyawan tidak menunggu perintah dari atasan” | 72 |
| Tabel 51 | : Pendapat mengenai “Karyawan berusaha melaksanakan pekerjaan secara mandiri dan karyawan hanya meminta bantuan rekan kerjanya jika benar-benar membutuhkan” | 73 |
| Tabel 52 | : Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan | 74 |
| Tabel 53 | : Analisis Koefisien Korelasi | 75 |

DAFTAR GAMBAR

| | Hal |
|---|-----|
| Gambar 1 : Grafik penjualan PT Paragon Technology and Innovation DC Bogor periode Januari – Agustus 2016 | 3 |
| Gambar 2 : Grafik retur PT Paragon Technology and Innovation DC Bogor periode Januari – Agustus 2016 | 3 |
| Gambar 3 : Teori Kebutuhan menurut Teori Abraham Maslow | 12 |
| Gambar 4 : Konstelasi penelitian mengenai hubungan variabel X dengan variabel Y pada lokasi penelitian PT Paragon Technology and Innovation | 29 |
| Gambar 5 : Kurva Pengujian Hipotesis..... | 38 |
| Gambar 6 : Struktur Organisasi dan Uraian Tugas | 40 |
| Gambar 7 : Kurva Hasil Pengujian Hipotesis | 76 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Hal |
|--|-----|
| Lampiran 1 : Item Total Statistics Motivasi Kerja | 83 |
| Lampiran 2 : Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja..... | 84 |
| Lampiran 3 : Item Total Statistics Kinerja Karyawan..... | 86 |
| Lampiran 4 : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan..... | 87 |
| Lampiran 5 : Kuesioner Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X) | 89 |
| Lampiran 6 : Kuesioner Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 92 |
| Lampiran 7 : Hasil Jawaban Responden Kuesioner Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X) | 95 |
| Lampiran 6 : Hasil Jawaban Responden Kuesioner Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y) | 97 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Adalah tugas MSDM untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernapas atau hidup disamping aset-aset lain yang tidak bernapas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kantor, persediaan barang, dsb. Keunikan aset SDM ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan dan perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif.

Di perusahaan-perusahaan besar yang memiliki jumlah karyawan yang besar, misalnya 1.000 orang, pengelolaan sumber daya manusia bukanlah pekerjaan mudah. Perbedaan jenis pekerjaan, tingkatan jabatan atau posisi, latar belakang pendidikan, status keluarga, dan perbedaan status sosial lainnya akan melandasi perbedaan dalam mengelola karyawan. Untuk itu, perusahaan perlu lebih mengenal karyawannya. Pengetahuan tentang setiap karyawan bisa didapat jika perusahaan memiliki informasi tentang karyawannya, bukan hanya tentang identitas, melainkan lebih dalam lagi, misalnya tentang sikap kerja karyawan, motivasi kerja karyawan, komunikasi antarkaryawan, tingkat stress karyawan, kepuasan kerja, dsb.

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Bagi setiap individu, sebenarnya memiliki motivasi yang mampu mejadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang.

Informasi tentang faktor-faktor yang melandasi kerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan, tidak hanya untuk menghindari kesalahan membuat keputusan SDM yang tidak efektif, namun juga sebagai sarana mendayagunakan karyawan, sehingga mampu meningkatkan peroduktivitas kerja karyawan. Jika seluruh karyawan memiliki produktivitas tinggi, kinerja perusahaan secara keseluruhan menjadi lebih baik.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Manajemen Kinerja adalah suatu ilmu yang memadukan seni di dalamnya untuk menerapkan suatu konsep manajemen yang memiliki tingkat fleksibilitas yang representatif dan aspiratif guna mewujudkan visi dan misi perusahaan dengan cara mempergunakan orang yang ada di organisasi tersebut secara maksimal.

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan kearah sana. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan professional maka perlu kita pahami apa yang menjadi tujuan menyeluruh dan spesifik dari manajemen kinerja. Peningkatan manajemen kinerja bukan hanya berpengaruh pada peningkatan hasil di perusahaan saja, namun lebih jauh dari itu yaitu mampu menjadi nilai tambah bagi para karyawan. Seorang karyawan pada saat diterapkannya konsep manajemen kinerja maka kemampuan dan kualitas dalam bekerja juga menjadi lebih baik, karena ia terbiasa bekerja sesuai dengan konsep tujuan dan elemen manajemen kinerja.

Tabel 1.

Data Persentase Ketidakhadiran Karyawan PT Paragon Technology and Innovation DC Bogor Periode Januari – Juni 2016

| NO | BULAN | JUMLAH KARYAWAN | SAKIT | | IZIN | | MANGKIR | | TOTAL (%) |
|----|----------|-----------------|-------|------|------|------|---------|------|-----------|
| | | | JML | % | JML | % | JML | % | |
| 1 | Januari | 134 | 9 | 6.72 | 5 | 3.73 | 1 | 0.75 | 11.19 |
| 2 | Februari | 144 | 12 | 8.33 | 4 | 2.78 | 1 | 0.69 | 11.81 |
| 3 | Maret | 157 | 13 | 8.28 | 6 | 3.82 | 0 | 0.00 | 12.10 |
| 4 | April | 153 | 9 | 5.88 | 8 | 5.23 | 7 | 3.27 | 14.38 |
| 5 | Mei | 147 | 14 | 9.52 | 6 | 4.08 | 2 | 2.04 | 15.56 |
| 6 | Juni | 150 | 11 | 7.33 | 9 | 6.00 | 5 | 3.33 | 16.67 |

Sumber: Diolah dari Data Kepegawaian PT Paragon Technology and Innovation

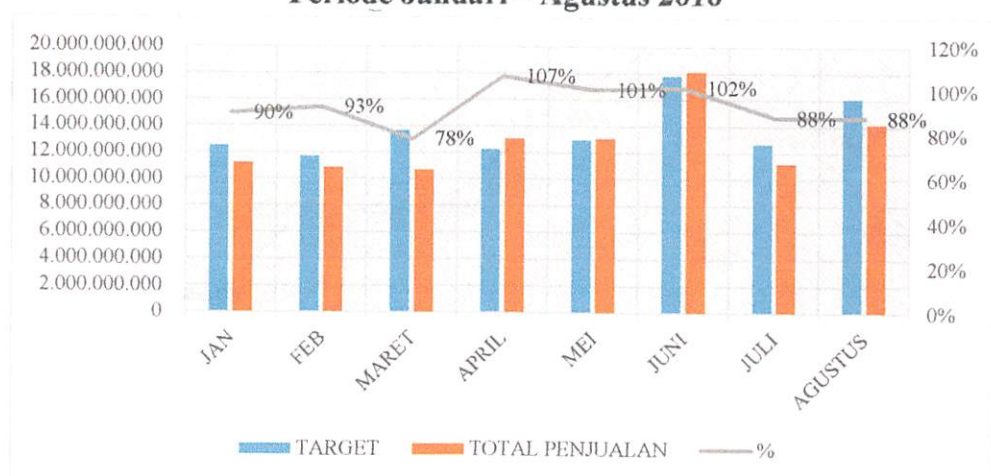
Pada table 1, terlihat jumlah ketidakhadiran karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation semakin meningkat setiap bulannya dari Januari – Juni 2016. Terlihat pada bulan Januari jumlah ketidakhadiran karyawan menunjukkan 11,19% dari 100 % kehadiran yang diharapkan oleh perusahaan dan meningkat setiap bulannya. Pada bulan Juni 2016 mengalami peningkatan yang signifikan menjadi 16,67%. Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa peningkatan jumlah ketidakhadiran paling tinggi terjadi di bulan Juni, dimana terdapat 7,33% karyawan yang sakit, 6,00% yang izin dan 3,33% yang mangkir kerja.

Tabel 2.
Data Penjualan PT Paragon Technology and Innovation DC Bogor
Periode Januari – Agustus 2016

| BULAN | TARGET (Rp.) | TOTAL PENJUALAN (Rp) | PENCAPAIAN (%) |
|----------|----------------|----------------------|----------------|
| Januari | 12.498.716.000 | 11.243.696.500 | 90% |
| Februari | 11.712.352.000 | 10.872.277.500 | 93% |
| Maret | 13.689.177.000 | 10.716.909.150 | 78% |
| April | 12.257.448.000 | 13.094.442.145 | 107% |
| Mei | 12.989.440.000 | 13.104.656.900 | 101% |
| Juni | 17.832.572.000 | 18.130.889.500 | 102% |
| Juli | 12.708.824.000 | 11.223.842.150 | 88% |
| Agustus | 16.129.500.000 | 14.202.389.600 | 88% |

Sumber: Diolah dari Data Penjualan PT Paragon Technology and Innovation

Gambar 1.
Grafik Penjualan PT Paragon Technology and Innovation DC Bogor
Periode Januari – Agustus 2016



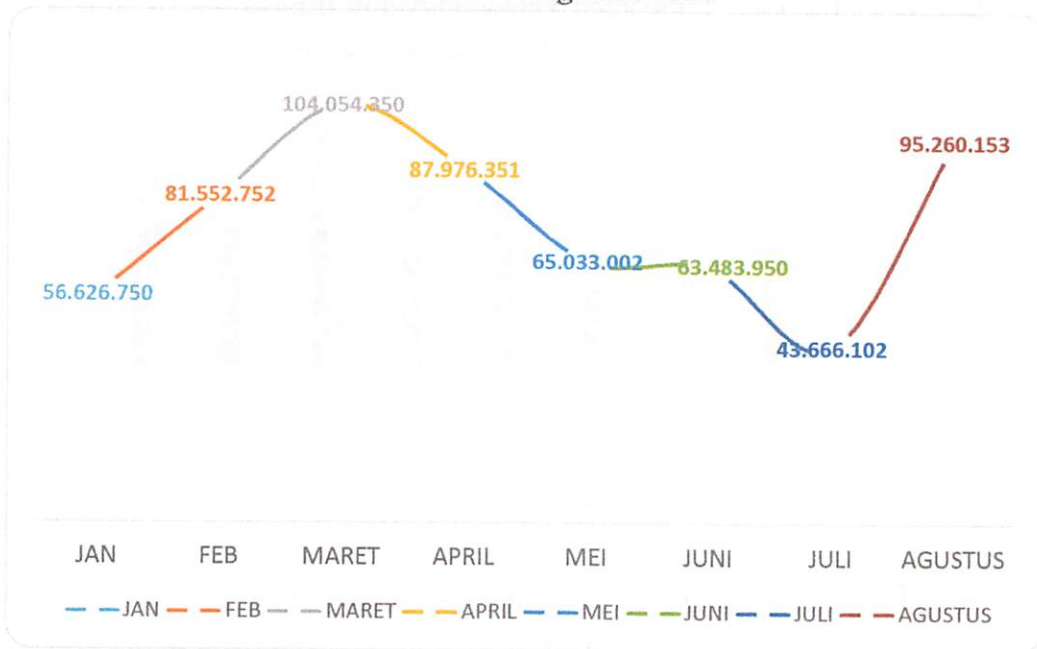
Sumber: Diolah dari Data Penjualan PT Paragon Technology and Innovation

Pada gambar 1, terlihat bahwa penjualan pada PT Paragon Technology and Innovation DC Bogor periode Januari – Agustus 2016 tidak stabil, dapat dilihat pada grafik, penjualan tertinggi terjadi pada bulan Juni yaitu sebesar Rp.18.130.889.500,- dan mengalami penurunan yang signifikan pada bulan Juli menjadi Rp.11.223.842.150,-. Sedangkan untuk pencapaian target tertinggi terjadi pada bulan April yaitu sebesar 107% dan pencapaian terendah terjadi pada bulan Juli dan Agustus yaitu sebesar 88%.

Tabel 3.
Data Retur PT Paragon Technology and Innovation DC Bogor
Periode Januari – Agustus 2016

| BULAN | TARGET RETUR (Rp) | REALISASI RETUR (Rp) |
|---------|-------------------|----------------------|
| JAN | 0 | 56.626.750 |
| FEB | 0 | 81.552.752 |
| MARET | 0 | 104.054.350 |
| APRIL | 0 | 87.976.351 |
| MEI | 0 | 65.033.002 |
| JUNI | 0 | 63.483.950 |
| JULI | 0 | 43.666.102 |
| AGUSTUS | 0 | 95.260.153 |

Gambar 2.
Grafik Retur PT Paragon Technology and Innovation DC Bogor
Periode Januari – Agustus 2016



Sumber: Diolah dari Data Penjualan PT Paragon Technology and Innovation

Pada gambar 2, dapat dilihat bahwa retur penjualan pada PT Paragon Technology and Innovation DC Bogor periode Januari – Agustus 2016 mengalami peningkatan pada tiga bulan pertama dengan nominal retur tertinggi terjadi pada bulan Maret yaitu sebesar Rp.104.054.350,- dari Rp.0,- nilai retur yang diharapkan oleh perusahaan dan mengalami penurunan dengan nominal retur terendah terjadi pada bulan Juli yaitu sebesar Rp.43.666.102,- yang kemudian mengalami peningkatan yang signifikan pada bulan Agustus dengan nominal retur Rp.95.260.153,-.

Berdasarkan data yang ada dan penjabaran permasalahan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Jumlah ketidakhadiran karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation semakin meningkat setiap bulannya.
2. Tingkat penjualan pada PT Paragon Technology and Innovation tidak stabil.
3. Tingkat retur pada PT Paragon Technology and Innovation mengalami peningkatan yang signifikan.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan pokok permasalahan yang menjadi fokus penelitian yaitu:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation?
3. Apakah terdapat hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Untuk menganalisis keterkaitan/hubungan diantara variabel-variabel penelitian yaitu variabel motivasi dan kinerja, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

1.3.2. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan pada PT Paragon Teknologi and Innovation.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT Paragon Teknologi and Innovation.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Paragon technology and Innovation

1.4. Kegunaan Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain:

1. Secara teoritik, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia pada umumnya dan sebagai bahan informasi bagi pihak yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.
2. Secara praktek, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT Paragon Technology and Innovation dalam pengambilan keputusan dan kebijakan menyangkut hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sering kurang dipahami bahwa dalam arti yang sesungguhnya, setiap pejabat pimpinan dalam suatu organisasi merupakan manajer sumber daya manusia. Artinya, para manajer ikut dan harus terlibat dalam pengambilan berbagai langkah dan kegiatan manajemen sumber daya manusia, mulai dari perencanaan ketenagakerjaan hingga pemensiunan pegawai.

Akan tetapi biasanya dalam suatu organisasi dibentuk satuan kerja yang melakukan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia dan satuan kerja tersebutlah yang secara fungsional bertanggung jawab dalam melakukan berbagai kegiatan dan mengambil berbagai langkah dalam manajemen sumber daya manusia.

Satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia merupakan satuan kerja penunjang terhadap semua satuan kerja lain dalam organisasi. Besar kecilnya satuan kerja pengelola sumber daya manusia tentunya tergantung antara lain pada besar kecilnya organisasi yang harus dilayani.

Menurut Dessler (2011:5), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan.

Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. (Umar, 2001:3)

Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *Men*, *Money*, *Methode*, *Material*, *Machine*, dan *Market*. Unsur manusia (*Men*) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Hariandja (2009:16) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur Manajemen SDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan.

Dari pengertian-pengertian di atas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan yang

meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Untuk itu, perusahaan perlu lebih mengenal karyawannya. Pengetahuan tentang setiap karyawan bisa didapat jika perusahaan memiliki informasi tentang karyawannya, bukan hanya tentang identitas, melainkan lebih dalam lagi, misalnya tentang sikap kerja karyawan, motivasi kerja karyawan, komunikasi antarkaryawan, tingkat stress karyawan, kepuasan kerja, dsb.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kebanyakan penulis setuju bahwa ada fungsi-fungsi dasar yang dilakukan oleh semua manajer. Menurut Dessler (2011:4) Fungsi-fungsi tersebut adalah perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan dan pengendalian. Secara total, mereka mewakili apa yang disebut para manajer dengan proses manajemen. Beberapa aktivitas spesifik yang terlibat dalam setiap fungsi meliputi:

- a. Perencanaan: Menentukan sasaran dan standar-standar, membuat aturan dan prosedur, menyusun rencana-rencana dan melakukan peramalan.
- b. Pengorganisasian: Memberikan tugas spesifik kepada setiap bawahan, membuat divisi-divisi, mendelegasikan wewenang kepada bawahannya, membuat jalur wewenang dan komunikasi, mengoordinasikan pekerjaan bawahan.
- c. Penyusunan staf: Menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan, merekrut calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar prestasi, memberikan kompensasi kepada karyawan, mengevaluasi prestasi, memberikan konseling kepada karyawan, melatih dan mengembangkan karyawan.
- d. Kepemimpinan: Mendorong orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan, mempertahankan semangat kerja, memotivasi bawahan.
- e. Pengendalian: Menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau tingkat produksi, memeriksa untuk melihat bagaimana prestasi yang dicapai dibandingkan dengan standar-standar ini, melakukan koreksi jika dibutuhkan.

Sedangkan menurut Flipppo dalam buku Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis oleh Hariandja (2009:30) fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari fungsi manajerial dan operatif/teknis.

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 para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan.
 - d. Pengendalian: Melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai.
2. Fungsi Operatif/ Teknis
- a. Pengadaan: Memperoleh jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi.
 - b. Pengembangan: Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
 - c. Kompensasi: Sebagai pemberian penghargaan kepada pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.
 - d. Pengintegrasian: Penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat.
 - e. Pemeliharaan: Pemeliharaan berarti berusaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.
 - f. Pensiun: Fungsi ini berhubungan dengan pegawai yang sudah lama bekerja pada perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012:21) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

- a. Perencanaan: Menerencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian: Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. Pengarahan: kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- d. Pengendalian: Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan: Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan: Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, koseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

- g. Kompensasi: Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian: Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan: Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- j. Kedisiplinan: Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.
- k. Pemberhentian: Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia secara garis besar terbagi menjadi dua yaitu fungsi manajerial dan fungsi teknis yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan serta pemberhentian.

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan ke arah sana. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Indra Bastian dalam buku *Perilaku Organisasi* oleh Fahmi (2013:128) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Mangkunegara dalam buku *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* oleh Widodo (2015:131) Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Sedangkan menurut Simanjuntak dalam buku yang sama mendefinisikan kinerja sebagai tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Susanto dalam buku Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan oleh Pabundu (2012:121) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan uraian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2.2.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam buku Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Widodo (2015:133) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Simanjuntak dalam buku Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Widodo (2015:133) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi,

- teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, kemanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Serdamayanti (2007:133), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

Dari uraian di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi, yaitu kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

2.2.3. Penilaian Kinerja

Hampir seluruh perusahaan melakukan tindakan informal ataupun formal dalam menilai kinerja karyawan mereka. Menurut Dessler (2011:322) Penilaian Kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau di masa lalu relatif terhadap standar kerjanya.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang. (Widodo, 2015:130)

Fahmi (2013:136) Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam buku Perilaku Organisasi oleh Fahmi (2013:136) Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut.

Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan berkelanjutan.

Dari pengertian-pengertian di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa penilaian kinerja adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja yang dibandingkan dengan suatu standar kinerja yang berlaku yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang dapat digunakan oleh pihak perusahaan untuk pengambilan keputusan.

2.2.4. Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Menurut Serdamayanti dalam buku Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Suparno (2015:138) menjelaskan manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ke terampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan pegawai seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dengan bawahannya.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
6. Secara pribadi, pegawai mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

Menurut Fahmi (2013:137) menjelaskan manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimal.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer dan pemberhentian.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Sedangkan menurut Rivai (2011:554), kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan, khususnya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah:

1. Posisi tawar: Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawainya.
2. Perbaikan kinerja: Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Penyesuaian kompensasi: Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti rugi menentukan siapa yang perlu dinaikkan gajinya.
4. Keputusan penempatan: Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kerja.
5. Pelatihan dan pengembangan: Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian dan sebagai dasar pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti: promosi, transfer dan pemberhentian serta untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan demi perbaikan kinerja.

2.2.5. Indikator Kinerja

Dessler (2011:329) menyebutkan beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
4. Kedisiplinan, meliputi kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Menurut Sedarmayanti dalam buku Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Widodo (2015:134) instrument penilaian kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, sebagai berikut:

1. Prestasi kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bias dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.
3. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku di sini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

Menurut Robbins (2006:260) yang menjadi indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berdasarkan uraian dari para ahli di atas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan indikator kinerja karyawan terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1. Pengertian Motivasi

Saat ini banyak kata-kata motivasi yang sering ditemui namun seperti kata pepatah seratus kali kita mendengar lebih baik sekali ucapan itu berasal dari diri kita sendiri. Sudah sifat alamiah manusia memiliki kehidupan dan perasaan senang, sedih, gembira, berduka, susah dan lain sebagainya. Semua itu dilihat sebagai bagian dari romantisme kehidupan.

Dalam konteks ini motivasi memiliki pengaruh besar dalam mendorong seseorang untuk terus mengejar cita-cita hidupnya. Hidup memang harus diisi jika tidak maka kepuasan itu sulit untuk ditemukan termasuk menemukannya dalam kenangan. Dalam konteks dunia kerja setiap mereka yang memulai kerja diharuskan selalu mengisi perjalanan rutinitasnya dengan penuh motivasi. Dan motivasi itu mendorong tumbuhnya semangat kerja yang maksimal lebih jauh hasil maksimal juga menjadi bagian dari pencapaian tersebut.

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Chung & Meggison dalam buku *Perilaku Organisasi* oleh Fahmi (2013:107) menyatakan bahwa *Motivation is defined as/goal-directed behaviour. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal ... it's closely performance.* (Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan ... Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan).

Menurut Rivai dalam buku *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* oleh Kadarisman (2012:275) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Dengan demikian, motivasi sebagai pendorong atau penggerak kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*) dan tujuan yang diinginkan (*goals*).

Sedangkan menurut Stokes dalam buku *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* oleh Kadarisman (2012:276) mendefinisikan motivasi kerja sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.

Dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini

bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan terpelihara pula. (Siagian, 2012:287)

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang.

Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu:

- a. Motivasi ekstrinsik (dari luar), dan
- b. Motivasi intrinsik (dari dalam diri seseorang/ kelompok)

Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini kearah yang lebih baik. Sedangkan motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

Dari pengertian-pengertian diatas penulis dapat menarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan giat untuk mencapai suatu tujuan dan mendapatkan kepuasan.

2.3.2. Teori-teori Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2013:109) teori motivasi adalah sebagai berikut:

1. Teori Kebutuhan Maslow

Teori kebutuhan Maslow sudah lama dikenal sebagai sebuah teori yang sangat realistis untuk diterapkan. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul "*Motivation and Personality*". Banyak kalangan akademis dan praktisi bisnis yang menempatkan konsep ini dalam melihat pengaruh motivasi yang dibangun secara strategis.

Dalam konsep Motivasi Maslow bahwa manusia tersebut memiliki 5 (lima) tingkatan kebutuhan, dimana setiap tingkatan (*hierarchy*) akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan yang di bawahnya dan seterusnya. Adapun tiap tingkatan atau hierarki dari kebutuhan menurut teori Abraham H. Maslow adalah sebagai berikut:

Gambar 3.
Teori kebutuhan menurut Teori Abraham H. Maslow



Fahmi (2013:109)

a. *Physiological needs*

Pyhsiological needs adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seorang individu. Kebutuhan tersebut mencakup sandang, pangan dan papan.

b. *Safety and Security needs*

Safety and Security needs adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi. Pada kebutuhan tahap kedua ini seorang individu menginginkan terpenuhinya rasa keamanan. Kebutuhan rasa aman dapat terpenuhi dalam berbagai bentuk seperti:

- Karyawan yang bekerja mampu untuk menyisihkan gaji untuk ditabung,
- Bagi seorang karyawan memiliki pekerjaan yang ada jaminan pension, asuransi kesehatan/jiwa, dan sejenisnya,
- Kondisi kerja yang menyenangkan, termasuk memiliki pimpinan yang aspiratif,
- Keamanan dalam tempat tinggal.

c. *Social needs*

Social needs (kebutuhan sosial), pada kebutuhan ini mencakup perasaan seseorang seperti termilikinya cinta, sayang, keluarga yang bahagia dengan suami/istri dan memperoleh anak dari pekawinan yang sah, tergabung dalam organisasi sosial. *Sosial needs* disini memperlihatkan seseorang yang membutuhkan pengakuan atau penghormatan dari orang lain.

d. *Esteem needs*

Esteem needs, pada kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri. Harga diri atau respek diri: ini bergantung pada keinginan akan kekuatan, kompetensi, kebebasan, dan kemandirian. Ia juga bertalian dengan *achievement motivation*, dorongan untuk berprestasi. Pada tahap ini seseorang memiliki keinginan kuat untuk memperlihatkan prestasi yang dimiliki, serta prestasi tersebut selanjutnya diinginkan orang lain mengetahuinya dan menghargai atas prestasi yang telah diperoleh tersebut.

e. *Self-actualization needs*

Self-actualization needs adalah kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhi keinginan untuk aktualisasi diri, yaitu ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya. Kondisi ini teraplikasi dalam bentuk pekerjaan yang dijalani sudah lebih jauh dari sekedar rutinitas namun pada sisi yang jauh lebih menantang dan penuh dengan kreatifitas tingkat tinggi. Dan karya-karya yang dihasilkan oleh dirinya dianggap luar biasa serta sangat patut untuk dihargai.

2. Teori Herzberg

a. *Motivasi factors*

Dalam motivasi ini ada yang harus diingat dan dimengerti. Faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, penghargaan, tanggung jawab, dan peluang untuk bertumbuh. Lebih jauh menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan dari orang lain.

b. *Hygiene factors*

Hygiene factors, melihat bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja.

3. Teori Mc. Clelland

Teori ini menyatakan bahwa seorang pekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. Kebutuhan pekerja yang dapat memotivasi gairah kerja adalah:

- a. Kebutuhan akan prestasi
- b. Kebutuhan akan afiliasi

- c. Kebutuhan akan kekuasaan
4. Teori X dan Y McGregor
- McGregor melalui teorinya itu 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.

Sedangkan menurut Siagian (2015:287) beberapa teori motivasi kerja yang paling dikenal adalah sebagai berikut:

1. Teori Abraham H. Maslow
 - a. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan.
 - b. Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
 - c. Kebutuhan social
 - d. Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
 - e. Aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

2. Teori Clayton Alderfer

Teori Alderfer dikenal dengan akronim "ERG". Akronim "ERG" dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dalam tiga istilah, yaitu:

E = *Existence*

R = *Relatedness*, dan

G = *Growth*

Jika makna ketiga istilah tersebut di dalam akan terlihat dua hal penting. Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer karena "*Existence*" dapat dikatakan identic dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow, "*Relatedness*" senada dengan hierarki ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan "*Growth*" mengandung makna yang sama dengan "*self actualization*" menurut

Maslow. Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak.

Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan terlihat bahwa:

- a. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya;
- b. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan;
- c. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Tampaknya pandangan ini didasarkan pada sifat pragmatism oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya pada hal-hal yang mungkin dicapainya.

3. Teori Herzberg

Menurut teori ini yang dimaksud dengan faktor motivasional adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang, sedangkan yang di maksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah factor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang, misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kerjanya.

4. 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. Artinya, apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi yaitu:

- a. Seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau
- b. Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

5. Teori Harapan

Victor H. Vroom, dalam bukunya yang berjudul "*Work and Motivation*" mengetengahkan suatu teori yang disebutnya sebagai "Teori Harapan". Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan

sesuatu, dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolahnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

6. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Berbagai teori atau model motivasi yang telah dibahas di muka dapat digolongkan sebagai model kognitif motivasi karena didasarkan pada kebutuhan seseorang berdasarkan persepsi orang yang bersangkutan sendiri. Berarti sifatnya sangat subyektif, Perilakunya pun ditentukan oleh persepsi tersebut. Padahal dalam kehidupan organisasional didasari dan diakui bahwa perilaku seseorang ditentukan pula berbagai konsekuensi eksternal dari perilaku dan tindakannya. Artinya berbagai faktor di luar diri seseorang turut berperan sebagai penentu dan bahkan pengubah perilaku. Dalam hal ini berlakulah 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.

7. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Bertitik tolak dari pandangan bahwa tidak ada satu model motivasi yang sempurna, dalam arti masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, para ilmuwan terus-menerus berusaha mencari dan menemukan system motivasi yang terbaik, dalam arti menggabung berbagai kelebihan model-model tersebut menjadi satu model. Tampaknya terdapat kesepakatan di kalangan para pakar bahwa model tersebut ialah apa yang tercakup dalam teori yang mengkaitkan imbalan dengan prestasi kerja seorang karyawan.

Menurut model ini, motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah:

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Kepuasan kerja
- f. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c. Organisasi tempat bekerja
- d. Situasi lingkungan pada umumnya
- e. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

Interaksi positif antara kedua kelompok faktor tersebut pada umumnya menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi.

Menurut Suwatno (2011:176) 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 preferensi untuk mengerjakan tugas-tugas dengan derajat kesulitan moderat
 - b. Menyukai situasi-situasi di mana kinerja mereka timbul karena upaya-upaya mereka sendiri, dan bukan karena faktor-faktor lain
 - c. Menginginkan umpan balik tentang keberhasilan dan kegagalan mereka, dibandingkan dengan mereka yang berprestasi rendah.
3. Teori Clyton Alderfer (Teori "ERG")

Teori Alderfer dikenal dengan akronim "ERG", Akronim "ERG" dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu:

E = *Existence* (kebutuhan akan eksistensi)
 R = *Reletedness* (kebutuhan 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 pemeliharaan. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan factor *hygiene* atau pemeliharaan adalah factor-faktor yang sifat ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut 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 Penetapan 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 tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dan jalan nampaknya terbuka untuk memperolahnya, yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

8. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Dalam hal ini berlakulah 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 kedua kelompok faktor tersebut pada umumnya menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi.

Dari uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa teori-teori yang telah dikemukakan oleh para ahli tidaklah jauh berbeda, teori-teori yang terkenal dewasa ini adalah sebagai berikut:

1. Teori Abraham H. Maslow
2. Teori Mc. Clelland
3. Teori Clayton Alderfer
4. Teori Herzberg
5. Teori Keadilan

6. Teori Penetapan Tujuan
7. Teori Harapan
8. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku
9. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

2.3.3. Tujuan Motivasi Kerja

Berkaitan dengan bahasan tentang tujuan motivasi kerja ini, berikut ini dikemukakan pendapat seorang ahli di bidang manajemen. Sydam dalam buku Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Kadarisman (2012:291) mengemukakan sebagai berikut:

- a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- b. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- c. Meningkatkan disiplin kerja
- d. Meningkatkan prestasi kerja
- e. Meningkatkan rasa tanggung jawab
- f. Meningkatkan produktifitas dan efesiensi
- g. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam buku Pengembangan Sumber Daya Manusia oleh Soekidjo (2005:125) mengemukakan bahwa motivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain:

- a. Meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan
- b. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya meningkatkan kinerjanya
- c. Meningkatkan produktifitas karyawan
- d. Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- f. Meningkatkan kehadiran kerja karyawan

Menurut Danang (2012:198) mengemukakan tujuan motivasi kerja sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- f. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Berdasarkan uraian diatas tujuan pemberian motivasi kerja kepada karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan dan dalam pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap pegawai

perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya.

2.2.4.Indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2012:294), Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, Indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Faktor intrinsik:

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan Kerja
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor ekstrinsiknya adalah sebagai berikut:

- a. Jenis dan sifat pekerjaan
- b. Kelompok kerja di mana seseorang bergabung
- c. Organisasi tempat bekerja
- d. Situasi lingkungan pada umumnya
- e. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja menurut Sutrisno (2015:131) adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja
- b. Prestasi yang diraih
- c. Peluang untuk maju
- d. Pengakuan orang lain
- e. Kemungkinan pengembangan karir
- f. Tanggung jawab

Menurut teori Maslow dalam buku Perilaku Organisasi oleh Fahmi (2013:109) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologi
- b. Kebutuhan akan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan penghargaan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

Indikator motivasi menurut Herzberg dalam Perilaku Organisasi oleh Fahmi (2013:113):

- a. Pekerjaan seseorang
- b. Keberhasilan yang diraih

- c. Kesempatan bertumbuh
- d. Kemajuan dalam karir
- e. Pengakuan dari orang lain
- f. Kondisi kerja

Berdasarkan uraian di atas motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan giat untuk mencapai suatu tujuan dan mendapatkan kepuasan. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Paragon technology and Innovation.

Angke Priatini (2012) dalam skripsinya yang berjudul “Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Aero Perdana Internusa” memaparkan hubungan motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan akan prestasi (X_1), kebutuhan akan kekuasaan (X_2), kebutuhan akan pertalian (X_3) dengan kinerja karyawan PT Aero Perdana Internusa. Adapun responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang yang merupakan seluruh karyawan yang bekerja di PT Aero Perdana Internusa. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis Rank Spearman dan uji signifikansi t, dimana kedua alat ukur ini digunakan untuk mengukur kuat lemahnya hubungan antara dua variabel yang berbeda.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada PT Aero Perdana Internusa, bahwa motivasi karyawan di PT Aero Perdana Internusa termasuk ke dalam kategori tinggi yaitu sebesar 4.00 (3.40 – 4.19) dan memiliki kinerja yang tinggi yaitu sebesar 4.03 (3.40 – 4.19), selain itu hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT Aero Perdana Internusa berdasarkan perhitungan korelasi Rank Spearman memiliki hubungan yang cukup kuat dan positif yaitu sebesar 0.535. Berdasarkan uji signifikansi didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4.387 > 1.677$, maka terbukti bahwa motivasi mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, maka hipotesis yang diajukan yaitu: “Bila motivasi karyawan tinggi, maka kinerja karyawan pada PT Aero Perdana Internusa akan tinggi” dapat diterima.

Sartika Hayulinanda Halim (2012) dalam skripsinya yang berjudul “Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Galesong Pratama Makassar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Apakah motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada

PT Sinar Galesong Pratama Makassar, dan 2) Faktor yang paling signifikan berpengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Galesong Pratama.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sinar Galesong Pratama Makassar sebanyak 230 orang. Dari populasi ini akan ditarik sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai responden. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan simple random sampling. Dengan menggunakan rumus Slovin maka dapat diketahui jumlah sampel yaitu 70 orang. Metode analisis yang digunakan oleh penulis adalah Analisis Regresi Linier Berganda dan Analisis koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menunjukkan bahwa faktor motivasi memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana faktor motivasi bertanda positif terhadap kinerja karyawan. 2) Dari hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, nampak bahwa antara kedua variabel yang dianalisis, maka yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan t_{hitung} masing-masing variabel, dimana t_{hitung} lingkungan kerja (8,237) lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{hitung} motivasi (2,080).

2.4.2. Kerangka Pemikiran

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor kualitas manajemen kinerja memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan pendorong) yang mampu memberi percepatan ke arah sana. Kualitas kinerja yang baik tidak dapat diperoleh dengan hanya membalik telapak tangan namun itu harus dilakukan dengan kerja keras dan kedisiplinan yang tinggi, baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

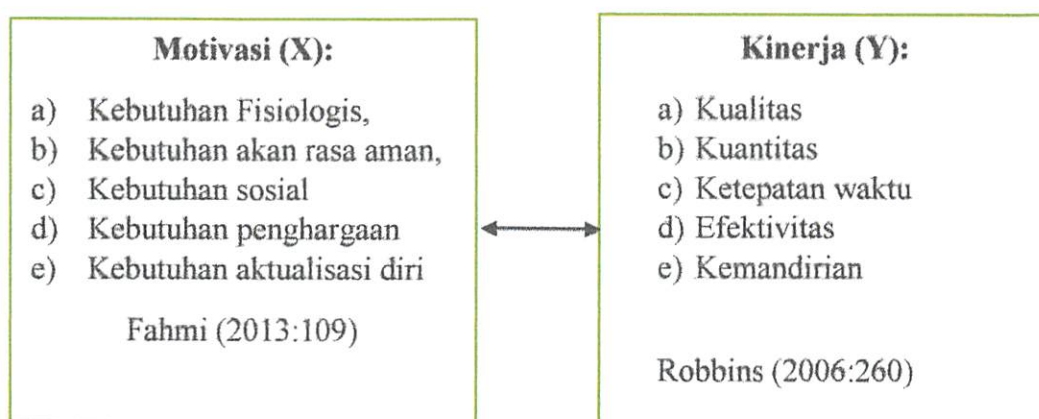
Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan

menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika pegawai mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas penulis merumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut:

Gambar 4.

Konstelasi penelitian mengenai hubungan variabel X dengan variabel Y pada lokasi penelitian PT Paragon Technology and Innovation



2.5. Hipotesis Penelitian

Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Paragon and Innovation.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif korelasional. Menurut Faenkel dan Wallen (2008:328) penelitian korelasional adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk memengaruhi variabel tersebut sehingga tidak terdapat manipulasi variabel. Tujuan penelitian korelasional adalah untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi.

3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah motivasi kerja sebagai variabel independent dan kinerja karyawan sebagai variabel dependent.

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individu yaitu karyawan bagian pemasaran yang berjumlah 80 orang karyawan yang terdapat terdapat pada lokasi penelitian PT Paragon Technology and Innovation cabang Bogor yang berlokasi di Jl. RE Martadinata RT 01/06 No.27, Kelurahan Ciwaringin, Kecamatan Bogor Tengah, Kota Bogor.

Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT Paragon Technology and Innovation yang berkedudukan di Jl. Swadharma Raya, Kp. Baru III No.60, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12250.

3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung untuk menghasilkan penaksiran kuantitatif yang kokoh. Pengumpulan data kuantitatif menghasilkan data bersifat terstruktur, sehingga periset dapat melakukan proses pengkuantitatifan data, yaitu mengubah data semula menjadi data berwujud angka.

Sumber data penelitian pada penelitian ini diperoleh dari dua sumber yaitu:

1. Data primer adalah jenis data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui survei. Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada para responden.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, tetapi diperoleh dari penyedia data. Dalam penelitian ini sumber data sekunder diperoleh dari buku referensi, jurnal dari media internet, dan data-data yang tersedia dari perusahaan yang berupa data ketidakhadiran karyawan, data penjualan dan data retur pada PT Paragon Technology and Innovation.

3.4. Operasionalisasi Variabel

1. Variabel Motivasi (X)

Variabel Motivasi (X)/ *Independent Variable* yaitu variabel bebas yang mempengaruhi variabel lainnya. Dalam penelitian ini, motivasi merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Konsep variabel motivasi merupakan kebutuhan fisiologi, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri/ pemenuhan diri.

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja (Y)/ *Dependent Variable* yaitu variabel terikat artinya variabel yang tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini kinerja karyawan merupakan variabel yang dipengaruhi oleh motivasi. Konsep kinerja karyawan merupakan prestasi pekerjaan, kualitas pekerjaan, kepemimpinan yang diperlukan, kedisiplinan dan komunikasi.

Tabel 4.
Operasionalisasi Variabel

| Variabel | Indikator | Ukuran | Skala |
|----------------------|--|--|---------|
| Motivasi Kerja (X) | Kebutuhan fisiologis | Pemenuhan kebutuhan dasar manusia | Ordinal |
| | Kebutuhan akan rasa aman | Pemenuhan kebutuhan rasa aman akan fisik dan mental | Ordinal |
| | Kebutuhan social | Hubungan antara pribadi dengan atasan, bawahan dan rekan sejawat | Ordinal |
| | Kebutuhan penghargaan | Status | Ordinal |
| | Kebutuhan aktualisasi diri/ pemenuhan diri | Pekerjaan yang kreatif dan menantang | Ordinal |
| Kinerja Karyawan (Y) | Kualitas | Akurasi pekerjaan | Ordinal |
| | | Keterampilan | Ordinal |
| | Kuantitas | Volume keluaran | Ordinal |
| | | Kontribusi | Ordinal |
| | Ketepatan waktu | Standar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan | Ordinal |
| | Efektivitas | Tingkat penggunaan sumber daya organisasi | Ordinal |
| | Kemandirian | Komitmen kerja | Ordinal |
| Tanggung Jawab | | Ordinal | |

3.5. Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel diperlukan saat periset meneliti di perusahaan yang jumlah karyawannya besar. Untuk memilih atau menarik sample, peneliti bisa melakukan beberapa cara, secara umum ada dua metode untuk menarik sampel dari populasi, yaitu *probability* dan *non probability sampling*.

Penelitian ini menggunakan *probability sampling*, dengan teknik *simple random sampling* yang artinya dilakukan secara acak dan sederhana. Dengan metode ini sampel dipilih langsung dari populasi dan besar peluang setiap anggota populasi untuk menjadi sampel sama besar.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pemasaran PT Paragon Technology and Innovation cabang Bogor dengan jumlah populasi (N) 100 orang, tingkat kesalahan (e =error) 5% atau 0,05. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan jumlah sampel adalah metode slovin dengan rumus sebagai berikut:

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

Dengan menggunakan rumus di atas, maka dapat diketahui jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah:

$$n = \frac{100}{1 + 100 (0,05)^2} = 80 \text{ orang}$$

Maka jumlah sampel dari populasi yang diambil untuk penelitian ini adalah sebanyak 80 orang.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti melakukan dua metode pengumpulan data yang ditentukan berdasarkan jenis data berdasarkan sumber, yaitu data primer dan sekunder

1. Data Primer

Metode pengumpulan data untuk data primer yaitu survey, observasi dan eksperimen. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah dengan melakukan survey. Metode survey data dikumpulkan dengan menanyai karyawan melalui daftar pertanyaan atau kuesioner terstruktur.

Tabel 5.
Skala Likert

| Keterangan | Bobot |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Ragu-ragu (R) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Sugiyono (2011:93)

2. Data Sekunder

Metode pengumpulan data untuk data sekunder dilakukan dengan cara manual seperti memfotocopy ataupun dengan cara menggunakan komputer seperti download. Sumber data dapat diperoleh dengan cara melalui berbagai sumber referensi buku maupun media *on-line internet* para penulis lain yang

berhubungan dengan masalah-masalah yang akan diteliti sebagai bahan pertimbangan. Selain itu data dapat diperoleh langsung dari perusahaan yang akan diteliti.

3.7. Metode Pengolahan/ Analisis Data

Metode pengolahan/ analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini untuk menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011:121) Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *product moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut adalah valid, sedangkan jika negatif maka item yang tersebut tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau digantikan dengan pertanyaan perbaikan.

Rumus Korelasi *Product Moment*:

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

Sugiyono (2011:183)

Keterangan:

- R_{xy} = Menunjukkan indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan
- R = Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan
- X = Skor untuk pernyataan yang dipilih
- Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item
- ∑x = Jumlah skor dalam distribusi X
- ∑y = Jumlah skor dalam distribusi Y
- ∑x² = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
- ∑y² = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
- N = Banyaknya responden

Dengan n = 30 maka dasar pengambilan keputusan valid atau tidaknya adalah sebagai berikut:

- Jika $r > 0,361$ maka item pernyataan tersebut valid.
- Jika $r < 0,361$ maka item pernyataan tersebut tidak valid.

❖ Uji Validitas Motivasi Kerja

Uji validitas dari variabel motivasi kerja dapat dilihat pada lampiran 1 dan 2 bahwa hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS 21 tersebut dari 25 item pertanyaan, 5 item dinyatakan tidak valid karena r hitung $<$ r tabel. Sedangkan 20 item lainnya dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk pembahasan bab selanjutnya.

❖ Uji Validitas Kinerja Karyawan

Uji validitas dari variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada lampiran 3 dan 4 bahwa hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS 21 tersebut dari 25 item pertanyaan, 5 item dinyatakan tidak valid karena r hitung $<$ r tabel. Sedangkan 20 item lainnya dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk pembahasan bab selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011:121) hasil penelitian yang reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Menurut Arikunto (2010:239) pengujian reliabilitas instrumen dengan rentang skor antara 1-5 menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{ij} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan:

r_{ij} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir pertanyaan

$\sum 1^2$ = Varians total

Menurut Arikunto (2010:239) jumlah varians butir dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}}{n}$$

Keterangan:

σ^2 = Varians

$\sum x$ = Jumlah skor

n = Jumlah responden

❖ Uji Reliabilitas Item Motivasi Kerja

Tabel 6.

**Case Processing Summary Item
Motivasi Kerja**

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

Dari hasil output diatas *case processing summary* menjelaskan bahwa jumlah data yang valid untuk diproses dengan N 30 dengan persentase 100%

Tabel 7.

**Reliability Statistics Item
Motivasi Kerja**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .951 | 25 |

Sebagaimana hasil yang dapat dilihat pada table 6 dan 7. *Realibility Statistics* menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* 0,951 > *r* tabel 0,361 yang dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliable atau valid.

❖ Uji Reliabilitas Item Kinerja Karyawan

Tabel 8.

**Case Processing Summary
Item Kinerja Karyawan**

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

Dari hasil output diatas *case processing summary* menjelaskan bahwa jumlah data yang valid untuk diproses dengan N 30 dengan persentase 100% .

Tabel 9.
Reliability Statistics Item
Kinerja Karyawan

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .892 | 25 |

Sebagaimana hasil yang dapat dilihat pada tabel 9. *Reliability Statistics* menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* 0,892 > *r* tabel 0,361 yang dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliabel atau valid.

3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) dengan menggunakan Pearson Product Moment. Menurut Sugiyono (2008:174) rumus korelasi Product Moment dari Pearson sbb:

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

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- x = Variabel independen
- y = Variabel dependen
- n = Jumlah responden

Menurut Sugiyono (2008:231) untuk menginterpretasikan hasil penelitian korelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 10.

Koefisien Korelasi

| Koefisien Korelasi | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0.00 - 0.19 | Sangat rendah |
| 0.20 - 0.39 | Rendah |
| 0.40 - 0.59 | Sedang |
| 0.60 - 0.79 | Kuat |
| 0.80 - 1.00 | Sangat kuat |

Nilai koefisien korelasi menurut Sugiyono (2008:260) berkisar antara -1 sampai dengan +1 yang kriteria pemanfaatannya dijelaskan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $r > 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar variabel X maka semakin besar variabel Y.

- b. Jika nilai $r < 0$, artinya telah terjadi hubungan yang linier negatif, yaitu semakin kecil nilai variabel X maka semakin besar variabel Y atau sebaliknya, semakin besar variabel X maka semakin kecil variabel Y.
- c. Jika nilai $r = 0$, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X dengan variabel Y.
4. Analisis Koefisien Determinasi
Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Rumus yang digunakan menurut J.Sarwono (2006:87) adalah sbb:

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

Keterangan:

K_d = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

5. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008:85), Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah pada suatu penelitian. Untuk mengetahui hubungan kedua variabel, maka dilakukan uji hipotesis dengan asumsi sebaga berikut:

$H_0 : \rho \leq 0$, yaitu tidak ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

$H_a : \rho > 0$, yaitu terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan

Menurut Sugiyono (2008:230) untuk menguji hipotesis tersebut digunakan rumus:

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

Keterangan:

t = t_{hitung}

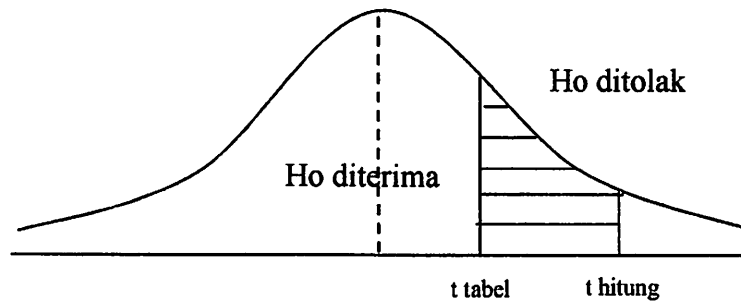
r = Koefisien korelasi

n = Jumlah data

Untuk menentukan nilai t tabel, ditentukan dengan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan derajat kebebasan ($dk = n-2$). Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja.

Gambar 5.
Kurva Pengujian Hipotesis



BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT Paragon Technology and Innovation

PT Paragon Technology and Innovation berdiri pada tanggal 28 Februari 1985 dengan nama awal PT Pusaka Tradisi Ibu. Perusahaan ini baru berganti nama menjadi PT Paragon Technology and Innovation pada tahun 2011. Perusahaan ini didirikan oleh pasangan suami istri Drs. H. Subakat Hadi, M.Sc dan Dra. Hj. Nurhayati Subakat, Apt. Pada masa itu, pendiri melihat masih ada peluang yang terbuka. Perusahaan ini dimulai dengan sederhana namun sudah diusahakan dengan tata cara yang baik. PT Pusaka Tradisi Ibu (PTI) pada awalnya berdirinya hanya memproduksi perawatan rambut. Pada tahun 1987, perusahaan ini mengeluarkan produk perawatan rambut dengan merk Ega yang dipasarkan ke salon-salon. Kemudian lahir produk Putri yang sampai sekarang masih diproduksi.

Tahun 1985-1990, PT Pusaka Tradisi Ibu mengalami perkembangan pesat. Mulai dari Jabodetabek, produknya mulai menyebar dan bersaing langsung dengan produk lama yang telah eksis. Mulai tahun 1990, produk salonnya dapat bersaing dengan produk eksis. Survey CIC (2002) menyebutkan bahwa Hair Tonic Putri adalah hair tonic yang paling banyak digunakan di Indonesia. Sedangkan produk perawatan rambut lainnya selalu masuk 10 besar. Seiring dengan perkembangan perusahaan, pada bulan Desember 1990, PT Pusaka Tradisi Ibu mendirikan pabrik produksi di Kawasan Industri Cibodas Tangerang. Pendirian pabrik yang baru ini bertujuan untuk menambah kapasitas produksi yang terus meningkat.

Pada tahun 1995, PTI mulai mengembangkan merk Wardah. Namun, belum bisa berjalan dengan baik karena rekanan manajemen yang kurang baik. PTI kembali mencoba mengembangkan Wardah pada tahun 1996 dengan tetap bekerja sama dengan agen dalam pemasarannya. Sejak itu penjualannya mulai meranjak dan PT Pusaka Tradisi Ibu memasuki pasar tata rias (decorative).

Ketika krisis ekonomi 1998, banyak perusahaan sejenis yang tutup. Daya beli masyarakat anjlok sementara harga bahan baku naik sampai empat kali lipat. PTI mengambil reaksi cepat menyikapi krisis tersebut di saat pesaing-pesaing lain tidak berproduksi. Setelah melewati masa krisis selama empat bulan, PTI justru mengembangkan pasar. Pada tahun 1999-2003, PTI mengalami perkembangan kedua. Penjualan merk Wardah pada masa tersebut melonjak pesat. Pabrik lain di Kawasan Industri Jatake Tangerang didirikan dan mulai beroperasi pada tahun 2001. PTI mulai memodernisasi perusahaan pada tahun 2002-2003. Perusahaan ini mulai masuk ke pasar umum yang memerlukan perubahan dari segi internal. Selain itu, juga melalui program promosi dan membina tim promosi.

Pada tahun 2005, PTI sudah menerapkan Good Manufacturing Practice (GMP) dan Cara Pembuatan Kosmetika yang Baik (CPKB). PTI telah menjadi percontohan

pelaksanaan CPKB untuk industri kosmetika yang lainnya. PTI sampai dengan saat ini sudah memiliki 27 Distribution Centre (DC) hampir di seluruh wilayah Indonesia. Saat ini telah memiliki DC di Malaysia.

4.1.2. Kegiatan Usaha

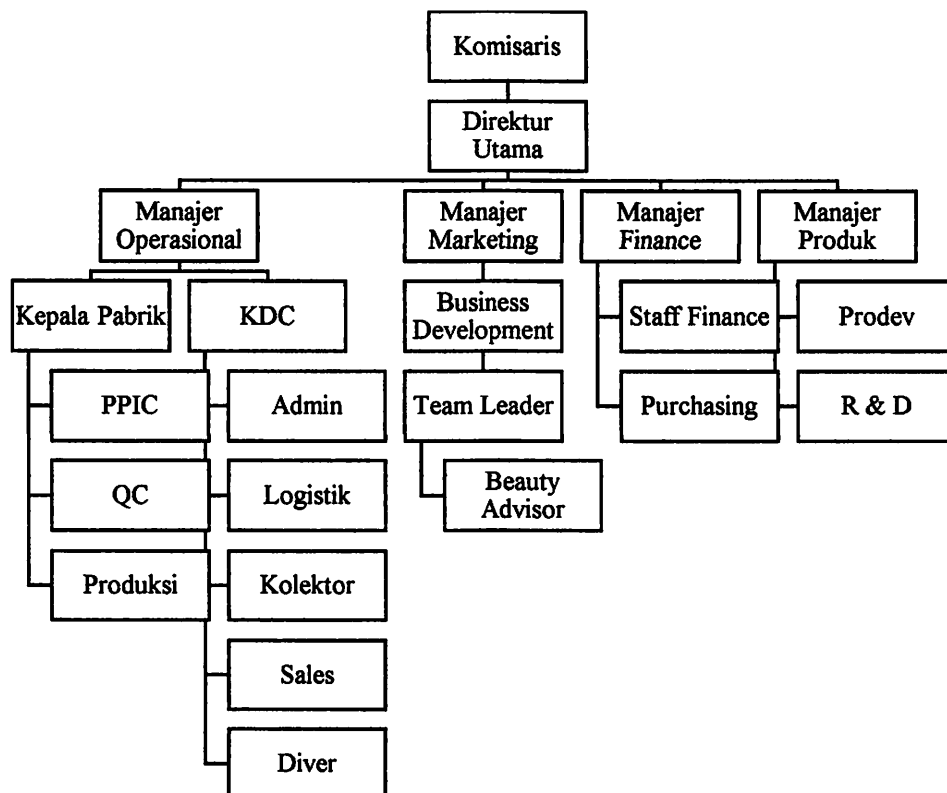
PT Paragon Technology and Innovation merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kosmetik dengan cakupan bisnis manufaktur/produksi, distribusi dan pemasaran, dan telah mendapat sertifikat GMP (*Good Manufacturing Practice*) dengan kapasitas produksi yang besar dan formulasi yang unggul. Dengan pengalaman di bidang kosmetik lebih dari 32 tahun PT Paragon Technology and Innovation telah membawa Wardah Cosmetics sebagai brand lokal dengan penjualan tertinggi di Matahari Dept. Store (Departemen Store terbesar di Indonesia), serta mendapat Halal Award oleh LPPOM MUI pada tanggal 5 Juli 2012, sebagai pioseer kosmetik halal. PT PTI juga telah membawa MAKE OVER sebagai brand terpercaya oleh Make Up artis terkemuka. PT PTI terus mengembangkan brand-brand unggulan lainnya, seperti Putri, IX, Vivre, Hair Addict, Nusilk dan Emina.

Selama 4 tahun terakhir perusahaan telah tumbuh lebih dari 80% per tahun, dengan 28 daerah operasional dan lebih dari 2000 karyawan di selusug Indonesia.

4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Gambar 6.

Struktur Organisasi PT Paragon Tecnology and Innovation



PT Paragon Technology and Innovation mempunyai struktur organisasi yang masing-masing memiliki uraian tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan jabatannya, diantaranya yaitu:

1. Komisaris

Mengawasi segala pelaksanaan kebijakan perusahaan dan memberikan nasihat kepada direksi. Pengawasan ini meliputi pengawasan atas kebijakan direksi didalam melakukan kegiatan perusahaan.

2. Direktur Utama

Sebagai koordinator, pengambil keputusan, pengelola dalam menjalankan dan memimpin perusahaan, bertanggung jawab atas semua kegiatan di perusahaan dan bertanggung jawab kepada komisaris.

3. Manajer Operasional

Mengelola dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasi perusahaan. Bertanggung jawab untuk memastikan kegiatan operasi perusahaan berjalan dengan baik.

4. Production Engineer

Membuat rencana produksi, mengelola dan mengontrol SDM dan peralatan yang dibutuhkan, serta meningkatkan efisiensi

- PPIC

Mengelola rencana/prediksi angka penjualan, merencanakan dan mengatur realisasi baku dan kemasan dari pemasok menjadi produk hingga ke tangan konsumen.

- QC

Melakukan evaluasi dan seleksi ketat terhadap produk sebelum dirilis ke pasar dan memastikan mutu kosmetik sesuai dengan standar perusahaan dan regulasi di Indonesia

- Operator Produksi

Memproses dan mengelola suatu produk/barang dari suatu bahan dasar/ baku diolah hingga menjadi barang jadi.

5. Koordinator Distribution Centre

Memimpin, mengatur dan mengawasi seluruh kegiatan operasional di *Distribution Centre* dan memastikan semua kegiatan di DC berjalan dengan baik.

- Admin

Mencatat, mencetak pesanan pembelian dari pelanggan dan mengarsip segala transaksi di perusahaan, membuat laporan dsb.

- Logistik

Memastikan ketersediaan stok dan pengelolaan order. Berkoordinasi dengan distribusi dan menjamin kualitas penghantaran.

- Kolektor

Menagih piutang perusahaan kepada para pelanggan.

- Driver
Menghantarkan pesanan para pelanggan.
 - Sales
Mengunjungi toko-toko untuk menawarkan produk dan mencatat pesanan untuk diproses di admin serta memastikan ketersediaan stock yang ada di toko.
6. Manajer Marketing
Menyusun program marketing/promosi, analisa dan evaluasi penjualan disuatu modern market dan membangun networking dengan relasi.
 7. Business Development
Membangun program marketing termasuk analisa pergerakan pasar, pengembangan support tim dan pelatihan, menciptakan peluang bisnis baru dan membangun networking dengan relasi.
 - Team Leader
Melaksanakan kegiatan promosi di instansi, melakukan prospek, menjadi pemimpin dan mengawasi beauty advisor.
 - Beauty Advisor
Melakukan promosi, menawarkan dan memasarkan produk, sebagai konsultan kecantikan bagi konsumen. Memastikan ketersediaan stock yang ada di counter dan bertanggung jawab terhadap produk yang ada di counter.
 8. Manajer Finance, Staff Finance dan Admin Finance
Menganalisa dan mengevaluasi arus kas perusahaan, membuat laporan keuangan dan meningkatkan sistem manajemen keuangan.
 9. Purchasing
Melakukan pengelolaan pengadaan barang melalui perencanaan secara sistematis dan terkontrol, membuat laporan pembelian dan pengeluaran barang/inventory.
 10. Manajer Produk
Pengambilan keputusan akan suatu konsep produk sesuai dengan kebutuhan pasar. Melakukan evaluasi vendor hingga memantau dan memastikan produk rilis tepat waktu.
 11. Product Development
Merealisasikan suatu konsep produk sesuai dengan kebutuhan pasar, mulai dari pengumpulan informasi, pembuatan rencana dan analisa biaya, evaluasi vendor hingga memantau dan memastikan produk rilis tepat waktu.
 12. Research & Development (R&D)
Mengembangkan inovasi formula, merancang day-to-day experiment, analisa dan evaluasi data. Bekerjasama dengan vendor global untuk menciptakan suatu konsep produk sesuai dengan kebutuhan pasar.

4.2. Kondisi Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation

4.2.1. Kondisi Motivasi Kerja pada PT Paragon Technology and Innovation

Tabel 11.

Pendapat mengenai “Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 10 | 50 | 13% |
| Setuju (S) | 4 | 34 | 136 | 43% |
| Ragu-ragu (R) | 3 | 25 | 75 | 31% |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 11 | 22 | 14% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 283 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{283}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 70,75\%
 \end{aligned}$$

70,75%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

STS TS R S SS

Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui bahwa tanggapan total responden berada pada daerah setuju dengan nilai 70,75%.

Tabel 12.
Pendapat mengenai “Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 10 | 50 | 13% |
| Setuju (S) | 4 | 27 | 108 | 34% |
| Ragu-ragu (R) | 3 | 42 | 126 | 53% |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 1 | 2 | 1% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 286 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{286}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 71,50\%
 \end{aligned}$$

71,50%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

STS TS R S SS

Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui bahwa tanggapan total responden berada pada daerah setuju dengan nilai 71,50%.

Tabel 13.
Pendapat mengenai “Gaji diberikan tepat pada waktunya”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 5 | 25 | 6% |
| Setuju (S) | 4 | 32 | 128 | 40% |
| Ragu-ragu (R) | 3 | 42 | 126 | 53% |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 1 | 2 | 1% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 281 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{281}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 70,20\%
 \end{aligned}$$

70,25%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

STS TS R S SS

Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui bahwa tanggapan total responden berada pada daerah setuju dengan nilai 70,25%.

Tabel 14.

Pendapat mengenai “Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 29 | 145 | 36% |
| Setuju (S) | 4 | 46 | 184 | 58% |
| Ragu-ragu (R) | 3 | 5 | 15 | 6% |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 344 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{344}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 86,00\%
 \end{aligned}$$

86,00%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

STS TS R S SS

Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui bahwa tanggapan total responden berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 86,00%.

Tabel 15.

Pendapat mengenai “Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan ini sudah aman dan memadai”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 0 | 0 | 0% |
| Setuju (S) | 4 | 18 | 72 | 23% |
| Ragu-ragu (R) | 3 | 26 | 78 | 33% |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 33 | 66 | 41% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 3 | 3 | 4% |
| Jumlah | | 80 | 219 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{219}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 54,75\%
 \end{aligned}$$

54,75%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

STS TS R S SS

Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui bahwa tanggapan total responden berada pada daerah ragu-ragu dengan nilai 54,75%.

Tabel 16.
Pendapat mengenai “Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 2 | 10 | 2% |
| Setuju (S) | 4 | 33 | 132 | 40% |
| Ragu-ragu (R) | 3 | 32 | 96 | 39% |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 13 | 26 | 16% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 3 | 3 | 4% |
| Jumlah | | 83 | 267 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{267}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 64,34\%
 \end{aligned}$$

64,34%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

STS TS R S SS

Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui bahwa tanggapan total responden berada pada daerah setuju dengan nilai 64,34%

Tabel 17.
Pendapat mengenai “Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 4 | 20 | 5% |
| Setuju (S) | 4 | 36 | 144 | 45% |
| Ragu-ragu (R) | 3 | 21 | 63 | 26% |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 19 | 38 | 24% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 265 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{265}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 66,25\%
 \end{aligned}$$

66,25%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

STS TS R S SS

Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui bahwa tanggapan total responden berada pada daerah setuju dengan nilai 66,25%.

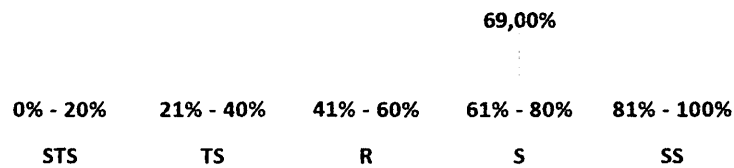
Tabel 18.

Pendapat mengenai “Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 2 | 10 | 3% |
| Setuju (S) | 4 | 32 | 128 | 40% |
| Ragu-ragu (R) | 3 | 46 | 138 | 58% |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 276 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{276}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 69,00\%
 \end{aligned}$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui bahwa tanggapan total responden berada pada daerah setuju dengan nilai 69,00%.

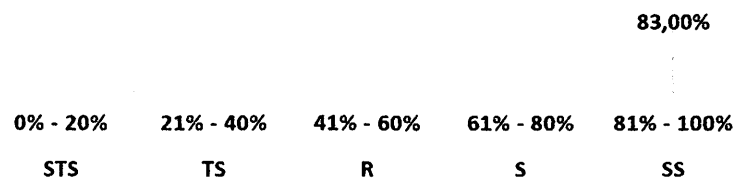
Tabel 19.

Pendapat mengenai “Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 19 | 95 | 24% |
| Setuju (S) | 4 | 57 | 228 | 71% |
| Ragu-ragu (R) | 3 | 1 | 3 | 1% |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 3 | 6 | 4% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 332 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{332}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 83,00\%
 \end{aligned}$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui bahwa tanggapan total responden berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 83,00%.

Tabel 20.
Pendapat mengenai “Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 11 | 55 | 14% |
| Setuju (S) | 4 | 26 | 104 | 33% |
| Ragu-ragu (R) | 3 | 43 | 129 | 54% |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 288 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{288}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 72,00\%
 \end{aligned}$$

72,00%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

STS TS R S SS

Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui bahwa tanggapan total responden berada pada daerah setuju dengan nilai 72,00%.

Tabel 21.
Pendapat mengenai “Saya ikut terlibat dalam kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan oleh perusahaan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 31 | 155 | 39% |
| Setuju (S) | 4 | 45 | 180 | 56% |
| Ragu-ragu (R) | 3 | 3 | 9 | 4% |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 1 | 2 | 1% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 346 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{346}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 86,50\%
 \end{aligned}$$

86,50%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

STS TS R S SS

Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui bahwa tanggapan total responden berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 86,50%.

Tabel 22.

Pendapat mengenai “Suasana kerja menyenangkan dan nyaman”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 25 | 125 | 31% |
| Setuju (S) | 4 | 42 | 168 | 53% |
| Ragu-ragu (R) | 3 | 12 | 36 | 15% |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 1 | 2 | 1% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 331 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{331}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 82,75\%
 \end{aligned}$$

82,75%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

STS TS R S SS

Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui bahwa tanggapan total responden berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 82,75%.

Tabel 23.

Pendapat mengenai “Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 5 | 25 | 6% |
| Setuju (S) | 4 | 38 | 152 | 48% |
| Ragu-ragu (R) | 3 | 37 | 111 | 46% |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 288 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{288}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 72,00\%
 \end{aligned}$$

72,00%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

STS TS R S SS

Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui bahwa tanggapan total responden berada pada daerah setuju dengan nilai 72,00%.

Tabel 24.

Pendapat mengenai “Adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu membuat saya giat bekerja”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 31 | 155 | 39% |
| Setuju (S) | 4 | 49 | 196 | 61% |
| Ragu-ragu (R) | 3 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 351 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{351}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 87,75\%
 \end{aligned}$$

87,75%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

STS TS R S SS

Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui bahwa tanggapan total responden berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 87,75%.

Tabel 25.

Pendapat mengenai “Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi pada karyawan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 32 | 160 | 40% |
| Setuju (S) | 4 | 42 | 168 | 53% |
| Ragu-ragu (R) | 3 | 6 | 18 | 8% |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 346 | 100% |

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{346}{5 \times 80} \times 100\%$$

$$= 86,50\%$$

86,50%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

STS TS R S SS

Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui bahwa tanggapan total responden berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 86,50%.

Tabel 26.

Pendapat mengenai "Saya merasa pendapat saya selalu dihargai oleh atasan"

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 32 | 160 | 40% |
| Setuju (S) | 4 | 45 | 180 | 56% |
| Ragu-ragu (R) | 3 | 3 | 9 | 4% |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 349 | 100% |

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{349}{5 \times 80} \times 100\%$$

$$= 87,25\%$$

87,25%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

STS TS R S SS

Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui bahwa tanggapan total responden berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 87,25%.

Tabel 27.
Pendapat mengenai “Pekerjaan yang diberikan sangat menantang”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 5 | 25 | 6% |
| Setuju (S) | 4 | 41 | 164 | 51% |
| Ragu-ragu (R) | 3 | 18 | 54 | 23% |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 16 | 32 | 20% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 275 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{275}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 68,75\%
 \end{aligned}$$

68,75%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

STS TS R S SS

Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui bahwa tanggapan total responden berada pada daerah setuju dengan nilai 68,75%.

Tabel 28.
Pendapat mengenai “Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 39 | 195 | 49% |
| Setuju (S) | 4 | 38 | 152 | 48% |
| Ragu-ragu (R) | 3 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 2 | 4 | 3% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 1 | 1 | 1% |
| Jumlah | | 80 | 352 | 100% |

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{352}{5 \times 80} \times 100\%$$

$$= 88,00\%$$

88,00%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

STS TS R S SS

Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui bahwa tanggapan total responden berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 88,00%.

Tabel 29.

Pendapat mengenai “Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 18 | 90 | 23% |
| Setuju (S) | 4 | 60 | 240 | 75% |
| Ragu-ragu (R) | 3 | 2 | 6 | 3% |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 336 | 100% |

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{336}{5 \times 80} \times 100\%$$

$$= 84,00\%$$

84,00%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

STS TS R S SS

Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui bahwa tanggapan total responden berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 84,00%.

Tabel 30.

Pendapat mengenai “Hampir setiap pekerjaan yang sulit dapat saya selesaikan dengan baik”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|---------------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 | 10 | 50 | 13% |
| Setuju (S) | 4 | 25 | 100 | 31% |
| Ragu-ragu (R) | 3 | 45 | 135 | 56% |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 285 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{285}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 71,25\%
 \end{aligned}$$

71,25%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

STS TS R S SS

Dari hasil perhitungan skor jawaban responden di atas, maka diketahui bahwa tanggapan total responden berada pada daerah setuju dengan nilai 71,25%.

Berdasarkan hasil rata-rata responden di atas, maka kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel motivasi kerja (X), dengan perhitungan menggunakan SPSS diperoleh hasil:

Tabel 31.
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

| | | |
|--------------------|---------|--------------------|
| N | Valid | 80 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 76,2375 |
| Std. Error of Mean | | ,96869 |
| Median | | 74,0000 |
| Mode | | 67,00 ^a |
| Std. Deviation | | 8,66426 |
| Variance | | 75,069 |
| Range | | 31,00 |
| Minimum | | 62,00 |
| Maximum | | 93,00 |
| Sum | | 6099,00 |

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik motivasi kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 76,2375, dengan range 31 dan total skor sebesar 6099. Untuk mengetahui motivasi kerja yang ada pada PT Paragon Technology and Innovation, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(20) + 5(20)}{2} = 60$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 76,2375 dan skor rata-rata teoritis sebesar 60, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan motivasi kerja pada PT Paragon Technology and Innovation relatif baik.

4.2.2. Kondisi Kinerja Karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation

Tabel 32.

Pendapat mengenai “Karyawan merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|--------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Selalu (SL) | 5 | 19 | 95 | 24% |
| Sering (SR) | 4 | 56 | 224 | 70% |
| Jarang (JR) | 3 | 5 | 15 | 6% |
| Pernah (PR) | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah (TPR) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 334 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{334}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 83,50\%
 \end{aligned}$$

83,50%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

TPR PR JR SR SL

Dari hasil perhitungan skor jawaban penilaian kinerja oleh atasan diatas, maka diketahui bahwa total penilaian kinerja berada pada daerah selalu dengan nilai 83,50%.

Tabel 33.
Pendapat mengenai “Karyawan menyadari akan pentingnya akurasi menyelesaikan pekerjaan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|--------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Selalu (SL) | 5 | 25 | 125 | 31% |
| Sering (SR) | 4 | 40 | 160 | 50% |
| Jarang (JR) | 3 | 15 | 45 | 19% |
| Pernah (PR) | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah (TPR) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 330 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{330}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 82,50\%
 \end{aligned}$$

82,50%

| | | | | |
|----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| 0% - 20% | 21% - 40% | 41% - 60% | 61% - 80% | 81% - 100% |
| TPR | PR | JR | SR | SL |

Dari hasil perhitungan skor jawaban penilaian kinerja oleh atasan diatas, maka diketahui bahwa total penilaian kinerja berada pada daerah selalu dengan nilai 82,50%.

Tabel 34.
Pendapat mengenai “Karyawan cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|--------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Selalu (SL) | 5 | 17 | 85 | 21% |
| Sering (SR) | 4 | 45 | 180 | 56% |
| Jarang (JR) | 3 | 14 | 42 | 18% |
| Pernah (PR) | 2 | 4 | 8 | 5% |
| Tidak Pernah (TPR) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 315 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{315}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 78,75\%
 \end{aligned}$$

78,75%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

TPR PR JR SR SL

Dari hasil perhitungan skor jawaban penilaian kinerja oleh atasan di atas, maka diketahui bahwa total penilaian kinerja berada pada daerah sering dengan nilai 78,75%.

Tabel 35.
Pendapat mengenai “Kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|--------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Selalu (SL) | 5 | 26 | 130 | 33% |
| Sering (SR) | 4 | 50 | 200 | 63% |
| Jarang (JR) | 3 | 4 | 12 | 5% |
| Pernah (PR) | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah (TPR) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 342 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{342}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 85,50\%
 \end{aligned}$$

85,50%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

TPR PR JR SR SL

Dari hasil perhitungan skor jawaban penilaian kinerja oleh atasan di atas, maka diketahui bahwa total penilaian kinerja berada pada daerah selalu dengan nilai 85,50%.

Tabel 36.

Pendapat mengenai “Pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|--------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Selalu (SL) | 5 | 38 | 190 | 48% |
| Sering (SR) | 4 | 37 | 148 | 46% |
| Jarang (JR) | 3 | 4 | 12 | 5% |
| Pernah (PR) | 2 | 1 | 2 | 1% |
| Tidak Pernah (TPR) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 352 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{352}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 88,00\%
 \end{aligned}$$

85,50%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

TPR PR JR SR SL

Dari hasil perhitungan skor jawaban penilaian kinerja oleh atasan di atas, maka diketahui bahwa total penilaian kinerja berada pada daerah selalu dengan nilai 88,00%.

Tabel 37.

Pendapat mengenai “Target yang ditentukan perusahaan tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan, karyawan mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|--------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Selalu (SL) | 5 | 18 | 90 | 23% |
| Sering (SR) | 4 | 57 | 228 | 71% |
| Jarang (JR) | 3 | 5 | 15 | 6% |
| Pernah (PR) | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah (TPR) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 333 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{352}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 88,00\%
 \end{aligned}$$

83,25%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

TPR PR JR SR SL

Dari hasil perhitungan skor jawaban penilaian kinerja oleh atasan di atas, maka diketahui bahwa total penilaian kinerja berada pada daerah selalu dengan nilai 83,25%.

Tabel 38.
Pendapat mengenai “Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sebanyak apapun yang dibebankan kepadanya”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|--------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Selalu (SL) | 5 | 28 | 140 | 35% |
| Sering (SR) | 4 | 43 | 172 | 54% |
| Jarang (JR) | 3 | 9 | 27 | 11% |
| Pernah (PR) | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah (TPR) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 339 | 100% |

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{339}{5 \times 80} \times 100\%$$

$$= 84,75\%$$

83,25%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

TPR PR JR SR SL

Dari hasil perhitungan skor jawaban penilaian kinerja oleh atasan di atas, maka diketahui bahwa total penilaian kinerja berada pada daerah selalu dengan nilai 84,75%.

Tabel 39.
Pendapat mengenai “Karyawan cenderung menyelesaikan pekerjaannya sesegera mungkin”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|--------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Selalu (SL) | 5 | 25 | 125 | 31% |
| Sering (SR) | 4 | 40 | 160 | 50% |
| Jarang (JR) | 3 | 15 | 45 | 19% |
| Pernah (PR) | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah (TPR) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 330 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{330}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 82,50\%
 \end{aligned}$$

82,50%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

TPR PR JR SR SL

Dari hasil perhitungan skor jawaban penilaian kinerja oleh atasan diatas, maka diketahui bahwa total penilaian kinerja berada pada daerah selalu dengan nilai 82,50%.

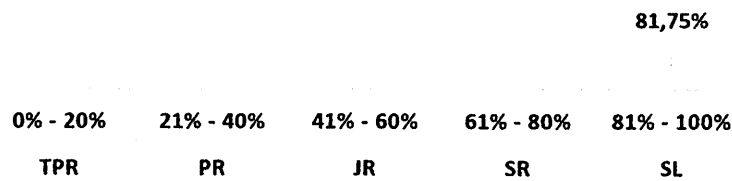
Tabel 40.

Pendapat mengenai “Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|--------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Selalu (SL) | 5 | 15 | 75 | 19% |
| Sering (SR) | 4 | 57 | 228 | 71% |
| Jarang (JR) | 3 | 8 | 24 | 10% |
| Pernah (PR) | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah (TPR) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 327 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{327}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 81,75\%
 \end{aligned}$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban penilaian kinerja oleh atasan diatas, maka diketahui bahwa total penilaian kinerja berada pada daerah selalu dengan nilai 81,75%.

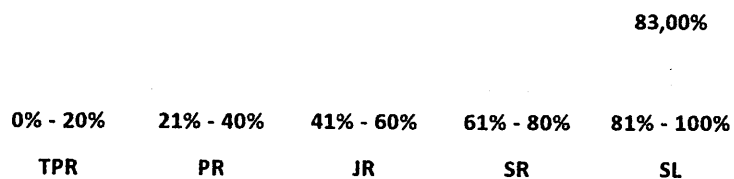
Tabel 41.

Pendapat mengenai “Pekerjaan sesulit apapun tetap karyawan kerjakan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|--------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Selalu (SL) | 5 | 25 | 125 | 31% |
| Sering (SR) | 4 | 44 | 176 | 55% |
| Jarang (JR) | 3 | 9 | 27 | 11% |
| Pernah (PR) | 2 | 2 | 4 | 3% |
| Tidak Pernah (TPR) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 332 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{332}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 83,00\%
 \end{aligned}$$



Dari hasil perhitungan skor jawaban penilaian kinerja oleh atasan diatas, maka diketahui bahwa total penilaian kinerja berada pada daerah selalu dengan nilai 83,00%.

Tabel 42.
Pendapat mengenai “Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|--------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Selalu (SL) | 5 | 27 | 135 | 34% |
| Sering (SR) | 4 | 46 | 184 | 58% |
| Jarang (JR) | 3 | 7 | 21 | 9% |
| Pernah (PR) | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah (TPR) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 340 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{340}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 85,00\%
 \end{aligned}$$

85,00%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

TPR PR JR SR SL

Dari hasil perhitungan skor jawaban penilaian kinerja oleh atasan diatas, maka diketahui bahwa total penilaian kinerja berada pada daerah selalu dengan nilai 85,00%.

Tabel 43.
Pendapat mengenai “Karyawan datang dan pulang tepat waktu”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|--------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Selalu (SL) | 5 | 26 | 130 | 33% |
| Sering (SR) | 4 | 46 | 184 | 58% |
| Jarang (JR) | 3 | 8 | 24 | 10% |
| Pernah (PR) | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah (TPR) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 338 | 100% |

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{338}{5 \times 80} \times 100\%$$

$$= 84,50\%$$

84,50%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

TPR PR JR SR SL

Dari hasil perhitungan skor jawaban penilaian kinerja oleh atasan diatas, maka diketahui bahwa total penilaian kinerja berada pada daerah selalu dengan nilai 84,50%.

Tabel 44.

Pendapat mengenai “Karyawan berusaha mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|--------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Selalu (SL) | 5 | 22 | 110 | 28% |
| Sering (SR) | 4 | 43 | 172 | 54% |
| Jarang (JR) | 3 | 12 | 36 | 15% |
| Pernah (PR) | 2 | 3 | 6 | 4% |
| Tidak Pernah (TPR) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 324 | 100% |

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{324}{5 \times 80} \times 100\%$$

$$= 81,00\%$$

81,00%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

TPR PR JR SR SL

Dari hasil perhitungan skor jawaban penilaian kinerja oleh atasan di atas, maka diketahui bahwa total penilaian kinerja berada pada daerah selalu dengan nilai 81,00%.

Tabel 45.

Pendapat mengenai “Karyawan memberikan dukungan kepada rekan kerja agar dapat bekerja secara maksimal”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|--------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Selalu (SL) | 5 | 33 | 165 | 41% |
| Sering (SR) | 4 | 39 | 156 | 49% |
| Jarang (JR) | 3 | 8 | 24 | 10% |
| Pernah (PR) | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah (TPR) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 345 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{345}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 86,25\%
 \end{aligned}$$

86,25%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

TPR PR JR SR SL

Dari hasil perhitungan skor jawaban penilaian kinerja oleh atasan di atas, maka diketahui bahwa total penilaian kinerja berada pada daerah selalu dengan nilai 86,25%.

Tabel 46.

Pendapat mengenai “Karyawan membantu rekan kerja apabila menemukan kendala dalam melakukan pekerjaan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|--------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Selalu (SL) | 5 | 23 | 115 | 29% |
| Sering (SR) | 4 | 40 | 160 | 50% |
| Jarang (JR) | 3 | 17 | 51 | 21% |
| Pernah (PR) | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah (TPR) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 326 | 100% |

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{326}{5 \times 80} \times 100\%$$

$$= 81,50\%$$

81,50%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

TPR PR JR SR SL

Dari hasil perhitungan skor jawaban penilaian kinerja oleh atasan diatas, maka diketahui bahwa total penilaian kinerja berada pada daerah selalu dengan nilai 81,50%.

Tabel 47.

Pendapat mengenai “Karyawan berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|--------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Selalu (SL) | 5 | 23 | 115 | 29% |
| Sering (SR) | 4 | 48 | 192 | 60% |
| Jarang (JR) | 3 | 9 | 27 | 11% |
| Pernah (PR) | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah (TPR) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 334 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{334}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 83,50\%
 \end{aligned}$$

83,50%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

TPR PR JR SR SL

Dari hasil perhitungan skor jawaban penilaian kinerja oleh atasan diatas, maka diketahui bahwa total penilaian kinerja berada pada daerah selalu dengan nilai 83,50%.

Tabel 48.

Pendapat mengenai “Karyawan memahami tugas-tugas rutin yang menjadi tanggung jawabnya”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|--------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Selalu (SL) | 5 | 31 | 155 | 39% |
| Sering (SR) | 4 | 42 | 168 | 53% |
| Jarang (JR) | 3 | 7 | 21 | 9% |
| Pernah (PR) | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah (TPR) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 344 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{344}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 86,00\%
 \end{aligned}$$

86,00%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

TPR PR JR SR SL

Dari hasil perhitungan skor jawaban penilaian kinerja oleh atasan diatas, maka diketahui bahwa total penilaian kinerja berada pada daerah selalu dengan nilai 86,00%.

Tabel 49.
Pendapat mengenai “Karyawan melaksanakan peranan sesuai dengan posisi di perusahaan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|--------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Selalu (SL) | 5 | 22 | 110 | 28% |
| Sering (SR) | 4 | 56 | 224 | 70% |
| Jarang (JR) | 3 | 2 | 6 | 3% |
| Pernah (PR) | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah (TPR) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 340 | 100% |

Tanggapan total responden:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\% \\
 &= \frac{340}{5 \times 80} \times 100\% \\
 &= 85,00\%
 \end{aligned}$$

85,00%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

TPR PR JR SR SL

Dari hasil perhitungan skor jawaban penilaian kinerja oleh atasan diatas, maka diketahui bahwa total penilaian kinerja berada pada daerah selalu dengan nilai 85,00%.

Tabel 50.
Pendapat mengenai “Dalam melakukan pekerjaan, karyawan tidak menunggu perintah dari atasan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|--------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Selalu (SL) | 5 | 19 | 95 | 24% |
| Sering (SR) | 4 | 53 | 212 | 66% |
| Jarang (JR) | 3 | 8 | 24 | 10% |
| Pernah (PR) | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah (TPR) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 331 | 100% |

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{331}{5 \times 80} \times 100\%$$

$$= 82,75\%$$

82,75%

0% - 20% 21% - 40% 41% - 60% 61% - 80% 81% - 100%

TPR PR JR SR SL

Dari hasil perhitungan skor jawaban penilaian kinerja oleh atasan di atas, maka diketahui bahwa total penilaian kinerja berada pada daerah selalu dengan nilai 85,00%.

Tabel 51.

Pendapat mengenai “Karyawan berusaha melaksanakan pekerjaan secara mandiri dan karyawan hanya meminta bantuan rekan kerjanya jika benar-benar membutuhkan”

| Keterangan | Skor | Jumlah Responden | Skor Total | Persentase (%) |
|--------------------|------|------------------|------------|----------------|
| Selalu (SL) | 5 | 30 | 150 | 38% |
| Sering (SR) | 4 | 42 | 168 | 53% |
| Jarang (JR) | 3 | 8 | 24 | 10% |
| Pernah (PR) | 2 | 0 | 0 | 0% |
| Tidak Pernah (TPR) | 1 | 0 | 0 | 0% |
| Jumlah | | 80 | 342 | 100% |

Tanggapan total responden:

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

$$= \frac{342}{5 \times 80} \times 100\%$$

$$= 85,50\%$$

85,50%

| 0% - 20% | 21% - 40% | 41% - 60% | 61% - 80% | 81% - 100% |
|----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| TPR | PR | JR | SR | SL |

Dari hasil perhitungan skor jawaban penilaian kinerja oleh atasan di atas, maka diketahui bahwa total penilaian kinerja berada pada daerah selalu dengan nilai 85,5 0%.

Berdasarkan hasil rata-rata responden di atas, maka kemudian diolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif untuk variabel kinerja karyawan (Y), dengan perhitungan menggunakan SPSS diperoleh hasil:

Tabel 52.
Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan

| | | |
|--------------------|---------|---------|
| N | Valid | 80 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 83,7250 |
| Std. Error of Mean | | ,75263 |
| Median | | 83,0000 |
| Mode | | 85,00 |
| Std. Deviation | | 6,73170 |
| Variance | | 45,316 |
| Range | | 28,00 |
| Minimum | | 72,00 |
| Maximum | | 100,00 |
| Sum | | 6698,00 |

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik kinerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 83,7250, dengan range 28 dan total skor sebesar 6698. Untuk mengetahui kinerja karyawan yang ada pada PT Paragon Technology and Innovation, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(20)+5(20)}{2} = 60$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 83,7250 dan skor rata-rata teoritis sebesar 60, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation relatif baik.

4.3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Paragon Technology and Innovation

a. Analisis Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner. Untuk mengetahui kekuatan hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan penulis melakukan uji analisis koefisien korelasi product moment dari pearson dengan menggunakan program SPSS 21 dengan responden sebanyak 80 orang sebagai berikut:

Tabel 53.
Analisis Koefisien Korelasi

| | | Motivasi Kerja | Kinerja Karyawan |
|------------------|---------------------|----------------|------------------|
| Motivasi Kerja | Pearson Correlation | 1 | ,898** |
| | Sig. (1-tailed) | | ,000 |
| | N | 80 | 80 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | ,898** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | |
| | N | 80 | 80 |

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

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa $r = 0,898$. Dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi artinya, Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation mempunyai hubungan yang sangat kuat.

Nilai $r = 0,898 > 0$ yang artinya, telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar variabel Motivasi Kerja maka semakin besar variabel Kinerja Karyawan.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diperoleh dengan menggunakan rumus Koefisien Determinasi dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Kd &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,898 \times 100\% \\
 &= 80,64\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memengaruhi naik turunnya kinerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation sebesar 80,64%, sedangkan sisanya sebesar 19,36% dipengaruhi oleh faktor lain.

c. Uji Hipotesis

➤ Mencari nilai t_{tabel}

Untuk menentukan t_{tabel} , ditentukan dengan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan derajat kebebasan ($dk = 80-2 = 78$) dan dengan menggunakan uji satu arah maka dapat diketahui t_{tabel} 1,991.

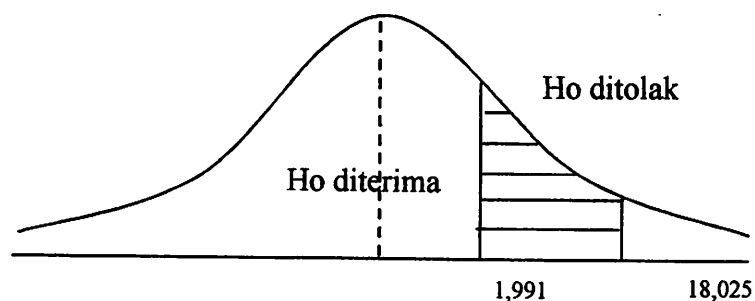
➤ Mencari nilai t_{hitung}

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,898\sqrt{80-2}}{\sqrt{1-0,898^2}} \\ &= 0,898 \frac{\sqrt{78}}{\sqrt{0,194}} \\ &= 0,898 \times 20,073 \\ &= 18,025 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($18,025 > 1,991$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation.

Gambar 7.

Kurva Hasil Pengujian Hipotesis



4.4. Pembahasan

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation

Dari hasil perhitungan skor jawaban responden pada bagian 4.2.1, maka diketahui bahwa tanggapan total responden tertinggi berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 88,00% dengan rincian 39 responden sangat setuju, 38 responden setuju, 2 responden tidak setuju dan 1 responden sangat tidak setuju dengan total responden 80 orang. Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa motivasi kerja karyawan rata-rata karena ingin mengembangkan kemampuannya selama bekerja pada PT Paragon Technology and Innovation.

Sedangkan tanggapan total responden terendah berada pada daerah ragu-ragu dengan nilai 54,75% dengan rincian 18 responden setuju, 26 responden ragu-ragu, 33 responden tidak setuju dan 3 responden sangat tidak setuju dengan total responden sebanyak 80 orang. Dari hasil perhitungan dapat diketahui yang menyebabkan motivasi kerja karyawan rendah pada PT Paragon Technology and Innovation karena perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan kurang aman dan kurang memadai.

Sedangkan secara keseluruhan dari skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan motivasi kerja pada PT Paragon Technology and Innovation relatif baik.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation

Dari hasil perhitungan skor jawaban atasan atas penilaian karyawan pada bagian 4.2.2, maka diketahui bahwa tanggapan total tertinggi berada pada daerah selalu dengan nilai 88,00% yaitu atasan menilai bahwa rata-rata karyawan memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan pada PT Paragon Technology and Innovation dengan rincian 26 karyawan selalu, 50 orang sering, 4 jarang dengan total karyawan yang dinilai sebanyak 80 orang. Sedangkan tanggapan total terendah berada pada daerah sering dengan nilai 78,75% yaitu atasan menilai bahwa rata-rata karyawan belum selalu menyadari akan pentingnya akurasi menyelesaikan pekerjaan pada PT Paragon Technology and Innovation dengan rincian 25 karyawan selalu, 40 orang sering, 15 jarang dengan total karyawan yang dinilai sebanyak 80 orang.

Sedangkan secara keseluruhan dari skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation relatif baik.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation

Berdasarkan tabel 57. pada bagian 4.3 diatas dapat diketahui bahwa $r = 0,898$. Dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi artinya, Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai $r = 0,898 > 0$ yang artinya, telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar variabel Motivasi Kerja maka semakin besar variabel Kinerja Karyawan.

4.5. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation, bahwa motivasi kerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation relatif baik begitu juga kinerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation relatif baik.

Dari hasil uji analisis koefisien korelasi hasilnya menunjukan bahwa motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation mempunyai hubungan yang sangat kuat, selain itu adanya hubungan yang linier positif yang artinya semakin besar variabel motivasi kerja maka semakin besar pula variabel kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh penulis mengenai Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan variabel motivasi kerja maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 76,2375 dan skor rata-rata teoritis sebesar 60, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan motivasi kerja pada PT Paragon Technology and Innovation relatif baik.
2. Berdasarkan hasil perhitungan variabel kinerja karyawan maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 83,7250 dan skor rata-rata teoritis sebesar 60, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation relatif baik.
3. Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien korelasi mengenai hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation dengan menggunakan program SPSS 21 mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai $r = 0,898 > 0$ yang artinya, telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar variabel Motivasi Kerja maka semakin besar variabel Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien determinasi, menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memengaruhi naik turunnya kinerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation sebesar 80,64%, sedangkan sisanya sebesar 19,36% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan perhitungan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, ($18,025 > 1,991$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Paragon Technology and Innovation diperoleh informasi bahwa motivasi kerja mampu memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT Paragon Technology and Innovation, sehubungan dengan hal tersebut, perlu dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

Saran untuk meningkatkan kinerja:

1. Kualitas hasil kerja : Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan dan tepat waktu, menyadari akan pentingnya akurasi menyelesaikan pekerjaan, cepat tanggap terhadap pekerjaan yang baru

diberikan atasan, meningkatkan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.

2. Kuantitas hasil kerja : Menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan dengan waktu yang telah ditentukan dan mengerjakan pekerjaan sesegera mungkin.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 10. Jakarta: Indeks
- Fahmi, Irham. (2013). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Cet.1. Bandung: Alfabeta.
- Halim, Sartika Hayulinanda. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. (Studi pada PT Sinar Galesong Pratama Makassar). Skripsi. Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2009). *Pengadaan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT Grasindo
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pusaka Utama.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Komarudin, Dadang. (2015). *Hubungan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai*. (Studi pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor). Tesis. Bogor: Universitas Pakuan.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Priatini, Angke. (2012). *Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan*. (Studi pada PT Aero Perdana Internusa). Skripsi. Bandung: Universitas Widyatama.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- Serdamayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suhartanto, Meikel. (2013). *Paragon Technology and Innovation Way Basic Personality for Your Successful Work Days*. Jakarta : PT Paragon Technology and Innovation

- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- . (2011) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- . (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Suwatno. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, Prabundu. (2012). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Umar, Husein. (2001). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Widodo, Eko Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

LAMPIRAN

Lampiran 1.
Item Total Statistics Motivasi Kerja

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Al- pha if Item De- leted |
|-------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--|
| X1_1 | 93.1667 | 91.454 | .623 | .950 |
| X1_2 | 92.9333 | 88.064 | .949 | .945 |
| X1_3 | 93.0667 | 91.789 | .941 | .947 |
| X1_4 | 92.0667 | 93.030 | .800 | .948 |
| X1_5 | 91.9667 | 96.447 | .311 | .953 |
| X1_6 | 93.8667 | 92.464 | .590 | .950 |
| X1_7 | 93.2333 | 89.495 | .704 | .949 |
| X1_8 | 92.2667 | 97.306 | .269 | .953 |
| X1_9 | 92.9667 | 91.206 | .841 | .947 |
| X1_10 | 93.0667 | 91.789 | .941 | .947 |
| X1_11 | 92.2000 | 95.338 | .649 | .949 |
| X1_12 | 92.9333 | 88.064 | .949 | .945 |
| X1_13 | 92.3333 | 98.161 | .216 | .953 |
| X1_14 | 91.9667 | 93.068 | .755 | .948 |
| X1_15 | 92.1000 | 93.266 | .612 | .949 |
| X1_16 | 92.9667 | 92.171 | .748 | .948 |
| X1_17 | 92.0000 | 93.103 | .760 | .948 |
| X1_18 | 92.0333 | 94.723 | .597 | .950 |
| X1_19 | 92.0667 | 92.961 | .702 | .949 |
| X1_20 | 92.3000 | 96.838 | .327 | .952 |
| X1_21 | 93.1000 | 90.369 | .571 | .951 |
| X1_22 | 91.9333 | 93.995 | .651 | .949 |
| X1_23 | 92.1000 | 93.197 | .805 | .948 |
| X1_24 | 92.9667 | 88.999 | .954 | .945 |
| X1_25 | 92.0000 | 96.690 | .293 | .953 |

Lampiran 2.
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

| No. | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan | Kesimpulan |
|---------------------------------|--|----------|---------|--------------------|-------------|
| Kebutuhan Fisiologis | | | | | |
| 1 | Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan | 0,623 | 0,361 | r hitung > r tabel | Valid |
| 2 | Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan | 0,949 | 0,361 | r hitung > r tabel | Valid |
| 3 | Gaji diberikan tepat pada waktunya | 0,941 | 0,361 | r hitung > r tabel | Valid |
| 4 | Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup | 0,800 | 0,361 | r hitung > r tabel | Valid |
| 5 | Tunjangan yang saya peroleh sudah mencukupi kebutuhan saat ini | 0,311 | 0,361 | r hitung < r tabel | Tidak Valid |
| Kebutuhan akan Rasa Aman | | | | | |
| 6 | Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan ini sudah aman dan memadai | 0,590 | 0,361 | r hitung > r table | Valid |
| 7 | Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman | 0,704 | 0,361 | r hitung > r table | Valid |
| 8 | Gaji yang diterima saat ini dapat disisihkan untuk ditabung | 0,269 | 0,361 | r hitung < r tabel | Tidak Valid |
| 9 | Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua | 0,841 | 0,361 | r hitung > r table | Valid |
| 10 | Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik | 0,941 | 0,361 | r hitung > r table | Valid |
| Kebutuhan Sosial | | | | | |
| 11 | Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik | 0,649 | 0,361 | r hitung > r tabel | Valid |
| 12 | Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku | 0,949 | 0,361 | r hitung > r tabel | Valid |
| 13 | Saya dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan | 0,216 | 0,361 | r hitung < r tabel | Tidak Valid |
| 14 | Saya ikut terlibat dalam kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan oleh perusahaan | 0,755 | 0,361 | r hitung > r tabel | Valid |
| 15 | Suasana kerja menyenangkan dan nyaman | 0,612 | 0,361 | r hitung > r tabel | Valid |
| Kebutuhan Penghargaan | | | | | |
| 16 | Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini | 0,748 | 0,361 | r hitung > r tabel | Valid |

| | | | | | |
|-----------------------------------|---|-------|-------|--------------------------------------|-------------|
| 17 | Adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu membuat saya giat bekerja | 0,760 | 0,361 | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid |
| 18 | Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi pada karyawan | 0,597 | 0,361 | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid |
| 19 | Saya merasa pendapat saya selalu dihargai oleh atasan | 0,702 | 0,361 | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid |
| 20 | Atasan saya belum pernah menegur pegawai dengan kata-kata kasar/ emosional | 0,327 | 0,361 | $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ | Tidak Valid |
| Kebutuhan Aktualisasi Diri | | | | | |
| 21 | Pekerjaan yang diberikan sangat menantang | 0,571 | 0,361 | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid |
| 22 | Saya ingin mcngembangkan kemampuan saya selama bekerja | 0,651 | 0,361 | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid |
| 23 | Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja | 0,805 | 0,361 | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid |
| 24 | Hampir setiap pekerjaan yang sulit dapat saya selesaikan dengan baik | 0,954 | 0,361 | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid |
| 25 | Motivasi yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih disiplin dalam bekerja | 0,293 | 0,361 | $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ | Tidak Valid |

Sumber data: Output SPSS 21

Lampiran 3.
Item Total Statistics Kinerja Karyawan

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Al- pha if Item De- leted |
|-------|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--|
| Y1_1 | 99.2333 | 58.461 | .344 | .892 |
| Y1_2 | 98.8000 | 57.821 | .440 | .889 |
| Y1_3 | 99.1000 | 53.610 | .735 | .881 |
| Y1_4 | 99.3000 | 58.424 | .408 | .890 |
| Y1_5 | 98.8333 | 58.213 | .405 | .890 |
| Y1_6 | 98.7333 | 57.582 | .450 | .889 |
| Y1_7 | 98.9000 | 57.817 | .482 | .888 |
| Y1_8 | 98.8667 | 56.257 | .655 | .884 |
| Y1_9 | 99.3000 | 59.941 | .265 | .893 |
| Y1_10 | 99.0000 | 56.276 | .605 | .885 |
| Y1_11 | 99.0000 | 57.172 | .503 | .888 |
| Y1_12 | 99.0000 | 54.897 | .696 | .883 |
| Y1_13 | 98.9000 | 60.438 | .166 | .895 |
| Y1_14 | 98.9667 | 56.171 | .541 | .887 |
| Y1_15 | 98.9000 | 56.783 | .544 | .887 |
| Y1_16 | 99.1000 | 56.438 | .431 | .890 |
| Y1_17 | 98.6333 | 57.826 | .461 | .889 |
| Y1_18 | 99.0333 | 59.895 | .377 | .891 |
| Y1_19 | 99.2000 | 61.407 | .041 | .898 |
| Y1_20 | 98.9333 | 54.547 | .752 | .881 |
| Y1_21 | 99.1667 | 61.109 | .121 | .895 |
| Y1_22 | 98.9333 | 55.926 | .600 | .885 |
| Y1_23 | 98.8000 | 58.510 | .482 | .889 |
| Y1_24 | 98.9000 | 56.852 | .537 | .887 |
| Y1_25 | 98.8667 | 56.257 | .655 | .884 |

Lampiran 4.
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

| No. | Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan | Kesimpulan |
|------------------------|--|----------|---------|--------------------|-------------|
| Kualitas | | | | | |
| 1 | Karyawan berusaha mengurangi barang cacat (retur) | 0,344 | 0,361 | r hitung < r table | Tidak Valid |
| 2 | Karyawan merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan | 0,440 | 0,361 | r hitung > r table | Valid |
| 3 | Karyawan menyadari akan pentingnya akurasi menyelesaikan pekerjaan | 0,735 | 0,361 | r hitung > r table | Valid |
| 4 | Karyawan cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan | 0,408 | 0,361 | r hitung > r tabel | Valid |
| 5 | Kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan | 0,405 | 0,361 | r hitung > r tabel | Valid |
| Kuantitas | | | | | |
| 6 | Pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan | 0,450 | 0,361 | r hitung > r tabel | Valid |
| 7 | Target yang ditentukan perusahaan selalu tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan, karyawan mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan | 0,482 | 0,361 | r hitung > r tabel | Valid |
| 8 | Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sebanyak apapun yang dibebankan kepadanya | 0,655 | 0,361 | r hitung > r tabel | Valid |
| 9 | Karyawan memeriksa kembali hasil pekerjaannya | 0,265 | 0,361 | r hitung < r table | Tidak Valid |
| 10 | Karyawan cenderung menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin | 0,605 | 0,361 | r hitung > r tabel | Valid |
| Ketepatan Waktu | | | | | |
| 11 | Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | 0,503 | 0,361 | r hitung > r tabel | Valid |
| 12 | Pekerjaan sesulit apapun tetap karyawan kerjakan | 0,696 | 0,361 | r hitung > r tabel | Valid |
| 13 | Karyawan bersedia kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan | 0,166 | 0,361 | r hitung < r table | Tidak Valid |
| 14 | Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja | 0,541 | 0,361 | r hitung > r tabel | Valid |
| 15 | Karyawan datang dan pulang tepat waktu | 0,544 | 0,361 | r hitung > r tabel | Valid |
| Efektifitas | | | | | |
| 16 | Karyawan berusaha mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi | 0,431 | 0,361 | r hitung > r tabel | Valid |
| 17 | Karyawan memberikan dukungan kepada rekan kerja agar dapat bekerja secara maksimal | 0,461 | 0,361 | r hitung > r tabel | Valid |

| | | | | | |
|--------------------|--|-------|-------|--------------------------------------|-------------|
| 18 | Karyawan membantu rekan kerja apabila menemukan kendala dalam melakukan pekerjaan | 0,377 | 0,361 | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid |
| 19 | Karyawan berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal | 0,041 | 0,361 | $r \text{ hitung} < r \text{ table}$ | Tidak Valid |
| 20 | Karyawan berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal | 0,752 | 0,361 | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid |
| Kemandirian | | | | | |
| 21 | Karyawan mcahami hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti ketentuan, sistem dan proses kerja | 0,121 | 0,361 | $r \text{ hitung} < r \text{ table}$ | Tidak Valid |
| 22 | Karyawan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan | 0,600 | 0,361 | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid |
| 23 | Karyawan melaksanakan peranan sesuai dengan posisi saya di perusahaan | 0,482 | 0,361 | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid |
| 24 | Dalam melakukan pekerjaan, karyawan tidak menunggu perintah dari atasan | 0,537 | 0,361 | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid |
| 25 | Karyawan berusaha melaksanakan pekerjaan secara mandiri dan karyawan hanya meminta bantuan rekan kerjanya jika benar-benar membutuhkan | 0,655 | 0,361 | $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ | Valid |

Sumber data: Output SPSS 21

Lampiran 5.
KUESIONER PENELITIAN
VARIABEL MOTIVASI KERJA (X)
(Untuk diisi oleh karyawan)

Kepada Karyawan PT Paragon Technology and Innovation DC Bogor.

Sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan pada PT Paragon Technology and Innovation DC Bogor, mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan saudara untuk membantu mengisi kuesioner.

Petunjuk pengisian :

1. Baca dengan teliti untuk setiap pernyataan yang ada
2. Pilih jawaban yang paling tepat menurut Anda untuk setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda *Checklist* (√) pada kolom yang telah tersedia dengan alternatif jawaban sebagai berikut:
 - Sangat Tidak Setuju (STS)= 1
 - Tidak Setuju (TS) = 2
 - Ragu-ragu (R) = 3
 - Setuju (S) = 4
 - Sangat Setuju (SS) = 5

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh karena itu dimohon untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenarnya dan sejujur-jujurnya. Partisipasi Anda sangat saya harapkan dalam mengisi kuesioner ini.

Nama Karyawan :
 Usia :
 Lama Bekerja :
 Jabatan :
 Departemen :
 Alamat Kantor :

**“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT
PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION DC BOGOR”**

Daftar Pernyataan Motivasi Kerja (X)

| No. | Pernyataan | Pilihan Jawaban *) | | | | |
|---------------------------------|--|--------------------|----|---|---|----|
| | | STS | TS | R | S | SS |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Kebutuhan Fisiologis | | | | | | |
| 1 | Gaji yang saya peroleh sudah memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan | | | | | |
| 2 | Gaji yang saya peroleh sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan | | | | | |
| 3 | Gaji diberikan tepat pada waktunya | | | | | |
| 4 | Jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup | | | | | |
| Kebutuhan akan Rasa Aman | | | | | | |
| 5 | Perlengkapan dan peralatan bekerja pada perusahaan ini sudah aman dan memadai | | | | | |
| 6 | Kondisi ruangan kerja yang digunakan cukup aman | | | | | |
| 7 | Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya di hari tua | | | | | |
| 8 | Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan cukup baik | | | | | |
| Kebutuhan Sosial | | | | | | |
| 9 | Hubungan kerja sesama rekan kerja pada perusahaan ini cukup baik | | | | | |
| 10 | Hubungan kerja antara atasan dan bawahan baik dan tidak kaku | | | | | |
| 11 | Saya ikut terlibat dalam kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan oleh perusahaan | | | | | |
| 12 | Suasana kerja menyenangkan dan nyaman | | | | | |

| No. | Pernyataan | Pilihan Jawaban *) | | | | |
|-----------------------------------|---|--------------------|----|---|---|----|
| | | STS | TS | R | S | SS |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Kebutuhan Penghargaan | | | | | | |
| 13 | Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya selama ini | | | | | |
| 14 | Adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu membuat saya giat bekerja | | | | | |
| 15 | Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi pada karyawan | | | | | |
| 16 | Saya merasa pendapat saya dihargai oleh atasan | | | | | |
| Kebutuhan Aktualisasi Diri | | | | | | |
| 17 | Pekerjaan yang diberikan sangat menantang | | | | | |
| 18 | Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja | | | | | |
| 19 | Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja | | | | | |
| 20 | Hampir setiap pekerjaan yang sulit dapat saya selesaikan dengan baik | | | | | |

Lampiran 6.
KUESIONER PENELITIAN
VARIABEL KINERJA KARYAWAN
(Untuk diisi oleh atasan karyawan)

Kepada Pimpinan PT Paragon Technology and Innovation DC Bogor.

Sehubungan dengan penelitian yang akan saya lakukan pada PT Paragon Technology and Innovation DC Bogor, mohon dengan hormat bantuan dan kesediaannya untuk membantu mengisi kuesioner.

Petunjuk pengisian :

3. Baca dengan teliti untuk setiap pernyataan yang ada
4. Pilih jawaban yang paling tepat menurut Anda untuk setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda *Checklist* (√) pada kolom yang telah tersedia dengan alternatif jawaban sebagai berikut:
 - Tidak Pernah (TPR) = 1
 - Pernah (PR) = 2
 - Jarang (JR) = 3
 - Sering (SR) = 4
 - Selalu (SL) = 5

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh karena itu dimohon untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenarnya dan sejujur-jujurnya. Partisipasi Anda sangat saya harapkan dalam mengisi kuesioner ini.

Nama Karyawan :
 Usia :
 Lama Bekerja :
 Departemen :
 Alamat Kantor :
 Nama Penilai :

**“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT
PARAGON TECHNOLOGY AND INNOVATION DC BOGOR”**

Daftar Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

| No. | Pernyataan | Pilihan Jawaban *) | | | | |
|------------------------|---|--------------------|----|----|----|----|
| | | TPR | PR | JR | SR | SL |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Kualitas | | | | | | |
| 1 | Karyawan merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan standar yang ditetapkan | | | | | |
| 2 | Karyawan menyadari akan pentingnya akurasi menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 3 | Karyawan cepat tanggap terhadap pekerjaan baru yang diberikan atasan | | | | | |
| 4 | Kemampuan yang dimiliki karyawan sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan | | | | | |
| Kuantitas | | | | | | |
| 5 | Pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan | | | | | |
| 6 | Target yang ditentukan perusahaan tercapai sesuai dengan waktu yang ditentukan, karyawan mampu mencapai target yang ditentukan perusahaan | | | | | |
| 7 | Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sebanyak apapun yang dibebankan kepadanya | | | | | |
| 8 | Karyawan cenderung menyelesaikan pekerjaan sesegera mungkin | | | | | |
| Ketepatan Waktu | | | | | | |
| 9 | Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu | | | | | |
| 10 | Pekerjaan sesulit apapun tetap karyawan kerjakan | | | | | |
| 11 | Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja | | | | | |
| 12 | Karyawan datang dan pulang tepat waktu | | | | | |

| No. | Pernyataan | Pilihan Jawaban *) | | | | |
|--------------------|--|--------------------|----|----|----|----|
| | | TPR | PR | JR | SR | SL |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Efektifitas | | | | | | |
| 13 | Karyawan berusaha mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi | | | | | |
| 14 | Karyawan memberikan dukungan kepada rekan kerja agar dapat bekerja secara maksimal | | | | | |
| 15 | Karyawan membantu rekan kerja apabila menemukan kendala dalam melakukan pekerjaan | | | | | |
| 16 | Karyawan berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal | | | | | |
| Kemandirian | | | | | | |
| 17 | Karyawan memahami tugas-tugas rutin yang menjadi tanggung jawabnya | | | | | |
| 18 | Karyawan melaksanakan peranan sesuai dengan posisi di perusahaan | | | | | |
| 19 | Dalam melakukan pekerjaan, karyawan tidak menunggu perintah dari atasan | | | | | |
| 20 | Karyawan berusaha melaksanakan pekerjaan secara mandiri dan karyawan hanya meminta bantuan rekan kerjanya jika benar-benar membutuhkan | | | | | |

Lampiran 7.

Hasil Jawaban Responden Kuesioner Penelitian Variabel Motivasi Kerja (X)

| Resp. | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | X13 | X14 | X15 | X16 | X17 | X18 | X19 | X20 | TTL |
|-------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 69 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 85 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 88 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 89 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 91 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 71 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 70 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 68 |
| 9 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 79 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 70 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 68 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 85 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 68 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 88 |
| 15 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 65 |
| 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 85 |
| 17 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 66 |
| 18 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 67 |
| 19 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 65 |
| 20 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 65 |
| 21 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 66 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 87 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 70 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 67 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 68 |
| 26 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 91 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 84 |
| 28 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 77 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 69 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 71 |
| 31 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 83 |
| 32 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 63 |
| 33 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 67 |
| 34 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 72 |
| 35 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 62 |
| 36 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 69 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 91 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 83 |
| 39 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 77 |

Lampiran 8.
Hasil Jawaban Responden Kuesioner Penelitian Variabel
Kinerja Karyawan (Y)

| Resp. | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 | Y19 | Y20 | TTL |
|-------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 76 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 89 |
| 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 89 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 98 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 99 |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 78 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 80 |
| 8 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 81 |
| 9 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 84 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 77 |
| 11 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 76 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 86 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 76 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 100 |
| 15 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 72 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 96 |
| 17 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 77 |
| 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 75 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 81 |
| 20 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 80 |
| 21 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 77 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 89 |
| 23 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 78 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 85 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 79 |
| 26 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 96 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 85 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 84 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 80 |
| 30 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 83 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 84 |
| 32 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 75 |
| 33 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 75 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 84 |
| 35 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 77 |
| 36 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 78 |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 96 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 85 |

