



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. REKAN USAHA MIKRO ANDA CABANG BOGOR**

Skripsi

Dibuat oleh :

Imam Aditya Alam

021113312

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**JULI 2017**

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN  
PADA PT. REKAN USAHA MIKRO ANDA CABANG BOGOR**

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 PRESTASI KERJA PADA PT. REKAN  
USAHA MIKRO ANDA CABANG BOGOR**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada Hari : Sabtu, Tanggal : 10/ Juni/ 2017

Imam Aditya Alam  
021113312

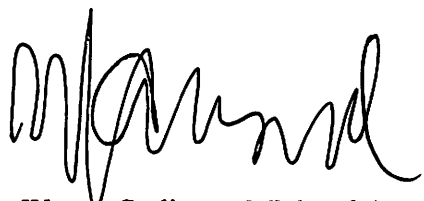
Menyetujui,

Dosen Penilai,



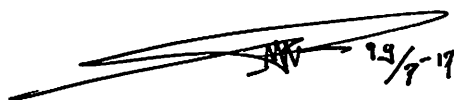
(Dr. Hari Muharam, SE., MM.)

Ketua Komisi Pembimbing,



(Drs., Wayan Sudiarsa, MM., Ak.)

Anggota Komisi Pembimbing,



(Angka Priatna, SE., MM.)

## ABSTRAK

IMAM ADITYA ALAM, 021113312. Manajemen Sumber Daya Manusia, Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda Cabang Bogor. Dibawah bimbingan WAYAN SUDIARSA dan ANGKA PRIATNA 2017.

Kemajuan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di dunia sekarang ini berkembang pesat, ternyata menyadarkan masyarakat Indonesia untuk segera menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberi kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Pada dasarnya karyawan merupakan alat yang paling penting bagi perusahaan di dalam mencapai tujuan. Agar dapat mencapai tujuan, perusahaan harus dapat mengoptimalkan karyawan dengan cara memotivasi para karyawan.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pelaksanaan pemberian motivasi kerja karyawan PT. Rekan Usaha Mikro Anda. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan PT. Rekan Usaha Mikro Anda. Untuk mengetahui seberapa besar hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja PT. Rekan Usaha Mikro Anda.

Didalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda yang berlokasi di Perum Bojong Depok Baru 2 Blok CB no3. Kota Bogor adalah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan pulsa elektronik dan pln Prabayar. Jenis penelitian yang digunakan adalah *verifikatif*. Dan metode yang digunakan adalah *explanatory survey* dan teknik yang digunakan adalah *statistik inferensial*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis *product moment*, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis koefisien korelasi.

Hasil penelitian berdasarkan kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variabel Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda relatif baik. Motivasi kerja dengan Prestasi Kerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat. Hal tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,624 yang artinya, telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar variabel Motivasi Kerja maka semakin besar variabel Prestasi Kerja Karyawan dan hasil uji hipotesis dimana  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu ( $4,924 > 2,024$ ). Koefisien determinasi sebesar 38,94% menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan sebesar 38,94% terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Prestasi Kerja

## KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, karena rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan laporan hasil ini yang berjudul: **“Hubungan Motivasi dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda”**. Penulisan hasil penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk tugas akhir di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Dalam penulisan hasil penelitian ini, penulis dengan senang hati ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Bibin Rubini, M.Pd. selaku Rektor Universitas Pakuan.
2. Bapak Hendro Sasongko Ak.,MM.,Ca selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Bapak Herdiyana, MM., SE. selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan atas bimbingan dan binaan selama pembuatan laporan ini.
4. Bapak Drs. Wayan Sudiarsa, MM., Ak. selaku Ketua Komisi yang telah memberikan arahan, saran dan meluangkan waktunya yang sangat berharga untuk membimbing pembuatan Skripsi ini.
5. Bapak Angka Priatna, MM., SE. selaku Anggota Komisi yang telah memberikan arahan, saran dan meluangkan waktunya yang sangat berharga untuk membimbing pembuatan Skripsi ini.
6. Kedua Orang Tua tercinta Ayah dan Ibu, yang telah memberikan semangat, nasihat, dan perhatiannya kepada penulis.
7. Kakakku Ilham Nurhadi, Ihsan Kamil dan Imran Aldin yang telah memberikan semangat serta motivasi kepada penulis.
8. Bapak Prasetya B Yudaputra Selaku HRD PT. Rekan Usaha Mikro Anda.
9. Ibu Riska Muji Rahayu Selaku Branch Manager PT. Rekan Usaha Mikro Anda.
10. Seluruh Staff dan Karyawan PT. Rekan Usaha Mikro Anda yang telah membantu penulis untuk dapat menyusun Skripsi ini.
11. Dosen dan seluruh staff tata usaha Universitas Pakuan yang telah memberikan semangat dan dorongan kepada penulis.
12. Ghina Aswari Novera, Ilham Zakkie Aryudha, dan Iis Novitasari yang telah memberikan bantuan, dorongan dan pengalaman dalam penyusunan skripsi ini.
13. Sahabatku Diar Prakarsa Padni dan Ryan Dwi Putra yang tidak pernah bosan memberikan saran dan masukan kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
14. Teman-teman, sahabat yang telah memberikan dukungan dan semangatnya, penulis ingin mengucapkan, “Terima Kasih”, sebesar-besarnya.

Menyadari keterbatasan waktu dan kemampuan dalam penulisan, hasil penelitian ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang membangun akan diterima dengan senang hati. Mudah-mudahan Allah SWT akan membalas semua kebaikan kepada semua pihak yang membantu. Akhir kata, semoga hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Bogor, Mei 2017

Imam Aditya Alam

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	4
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	4
1.2.2 Perumusan Masalah .....	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	5
1.3.1 Maksud Penelitian.....	5
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Kegunaan Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	6
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2. Motivasi .....	9
2.2.1 Pengertian Motivasi .....	9
2.2.2 Faktor-Faktor Motivasi .....	10
2.2.3 Jenis-Jenis Motivasi.....	10
2.2.4 Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja .....	11
2.2.5 Tujuan Motivasi .....	11
2.2.6 Indikator Motivasi.....	12
2.3. Prestasi Kerja .....	13
2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja .....	13
2.3.2 Faktor-Faktor Prestasi Kerja .....	14
2.3.3 Aspek-Aspek Prestasi Kerja .....	15
2.3.4 Indikator Prestasi Kerja.....	16
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	17
2.4.1 Penelitian Sebelumnya.....	17
2.4.2 Kerangka Pemikiran.....	18
2.5 Konstelasi Penelitian.....	19
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1. Jenis Penelitian.....	20
3.2. Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	20
3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	20
3.4. Operasionalisasi Variabel .....	21

3.5. Metode Penarikan Sampel .....	22
3.6. Metode Pengumpulan Data.....	22
3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data.....	34

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	37
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Rekan Usaha Mikro Anda .....	37
4.1.2. Kegiatan Usaha .....	38
4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	39
4.1.4. Profil Responden.....	42
4.2. Analisis Data .....	45
4.2.1. Kondisi Motivasi Kerja pada divisi Marketing PT. Rekan Usaha Mikro Anda .....	45
4.2.2. Kondisi Prestasi Kerja pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda .....	51
4.3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Rekan Usaha Mikro Anda .....	57
4.4. Pembahasan.....	60
4.5. Interpretasi Hasil Penelitian .....	61

#### **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Simpulan.....	62
5.2. Saran.....	62

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel.1	Jumlah Insentif/bonus karyawan.....	3
Tabel.2	Hasil Penjualan Pulsa Karyawan.....	4
Tabel.3	Operasionalisasi Variabel.....	21
Tabel.4	Bobot nilai jawaban skala likert.....	23
Tabel.5	Hasil Jawaban Responden Kuesioner Penelitian Variabel Motivasi Kerja.....	25
Tabel.6	Item Statistics Motivasi Kerja.....	26
Tabel.7	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	26
Tabel.8	Case Processing Summary Item Motivasi Kerja.....	28
Tabel.9	Reliability Statistics Item Motivasi Kerja.....	28
Tabel.10	Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	29
Tabel.11	Hasil Jawaban Responden Kuesioner Penelitian Variabel Prestasi Kerja.....	30
Tabel.12	Item Total Statistics Prestasi Kerja.....	31
Tabel.13	Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja.....	31
Tabel.14	Case Processing Summary Item Prestasi Kerja.....	32
Tabel.15	Reliability Statistics Item Prestasi Kerja.....	33
Tabel.16	Uji Reliabilitas Prestasi Kerja.....	33
Tabel.17	Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan.....	34
Tabel.18	Profil Responden pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda Divisi Marketing Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
Tabel.19	Profil Responden pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda Divisi Marketing Berdasarkan Usia.....	43
Tabel.20	Profil Responden pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda Divisi Marketing Berdasarkan Pendidikan.....	44
Tabel.21	Pendapat mengenai “Atasan memberikan saya pujian apabila dapat mencapai target penjualan”.....	45
Tabel.22	Pendapat mengenai “Atasan selalu menghargai kinerja saya”.....	46
Tabel.23	Pendapat mengenai “Saya mengikuti program untuk kenaikan jabatan saya.....	46
Tabel.24	Pendapat mengenai “Saya bersosialisasi dengan seluruh karyawan di perusahaan”.....	47

Tabel.25	Pendapat mengenai “Saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karier di perusahaan” .....	47
Tabel.26	Pendapat mengenai “Saya selalu mampu melewati tantangan yang diberikan perusahaan” .....	48
Tabel.27	Pendapat mengenai “Saya selalu terampil dalam mengerjakan pekerjaan dan tugas ” .....	48
Tabel.28	Pendapat mengenai “Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan” .....	49
Tabel.29	Pendapat mengenai “Saya berkewajiban mengikuti standar kinerja perusahaan” .....	49
Tabel.30	Pendapat mengenai “Saya berkeinginan untuk selalu berkeaktifitas” .....	50
Tabel.31	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja” .....	51
Tabel.32	Pendapat mengenai “Setiap karyawan harus dapat profesional dalam mengerjakan tugas yang diberikan” .....	51
Tabel.33	Pendapat mengenai “Karyawan yang telah mengikuti pendidikan akan berhasil meningkatkan kualitas kerja” .....	52
Tabel.34	Pendapat mengenai “Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan prioritas utama” .....	52
Tabel.35	Pendapat mengenai “Usaha saya untuk tidak menunda segala macam pekerjaan yang diberikan” .....	53
Tabel.36	Pendapat mengenai “Kemampuan saya dalam menyusun rencana kerja untuk suatu pekerjaan” .....	53
Tabel.37	Pendapat mengenai “Tingkat kejujuran saya dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan” .....	54
Tabel.38	Pendapat mengenai “Bekerja sama memberikan kemudahan dalam bekerja” .....	54
Tabel.39	Pendapat mengenai “Untuk meningkatkan prestasi kerja perlu kerja sama antar tim” .....	55
Tabel.40	Pendapat mengenai “Sopan dan santun merupakan sikap yang harus dimiliki oleh semua karyawan” .....	55
Tabel.41	Pendapat mengenai “Kepatuhan saya terhadap seluruh peraturan yang terdapat di pekerjaan” .....	56
Tabel.42	Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja .....	57
Tabel.43	Analisis Koefisien Korelasi .....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar.1	Konstelasi Penelitian.....	19
Gambar.2	Kurva Pengujian Hipotesis.....	36
Gambar.3	Struktur Organisasi .....	39
Gambar.4	Diagram Profil Responden pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda Divisi Marketing Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Gambar.5	Diagram Profil Responden pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda Divisi Marketing Berdasarkan Usia.....	44
Gambar.6	Diagram Profil Responden pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda Divisi Marketing Berdasarkan Pendidikan .....	45
Gambar.7	Kurva Hasil Pengujian Hipotesis .....	59

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Surat Riset Perusahaan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sangat berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang mengarah kepada berjalannya suatu kegiatan dalam organisasi. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia sangatlah penting karena Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi. Dengan termotivasinya Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik tentunya karyawan akan menciptakan sebuah Prestasi didalam organisasi/perusahaan.

(Sadili Samsudin, 2009:22)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

(Edy Sutrisno, 2016:5)

Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi

(Sulistiyan dan Rosidah, 2009:11)

Setiap organisasi dan perusahaan yang berorientasi pada pelayanan masyarakat (*public service*) tentunya selalu menginginkan peningkatan kinerja dari masa ke masa. Peningkatan kinerja tidak hanya tergantung pada peralatan yang serba canggih, tetapi juga tergantung pada karyawan. Perlakuan terhadap karyawan berbeda dengan perlakuan terhadap faktor produksi yang lain, karena karyawan memiliki karakteristik yang berbeda dengan faktor produksi yang lain karena mereka memiliki sifat-sifat seperti emosi, intelektualitas dan religiusitas. Di sinilah tantangan bagi organisasi untuk mengatur berbagai macam karakteristik yang dimiliki para karyawan. Sebagai suatu organisasi, sebuah perusahaan harus memperhatikan karyawan agar bertanggung jawab, bersemangat, disiplin, terampil dan memunculkan ide ide yang baik sesuai dengan apa yang diharapkan untuk mampu sejalan dengan perkembangan teknologi dan tuntutan kegiatan organisasi yang efektif dan efisien.

Menurut Liang Gie dalam buku Sadili Samsudin (2009:281) motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dorongan kepada orang lain, Dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Motivasi yang diberikan kepada karyawan baik berupa materiil maupun immateriil akan berdampak sangat positif terhadap kemajuan prestasi karyawan. Dalam arti bahwa pekerjaan yang sudah menjadi sebuah rutinitas itu akan menjadikan sesuatu yang menjemukan apabila dalam lingkungan kerjanya tidak ada sesuatu yang membuat karyawan tersebut semangat dalam bekerja. Untuk itu diperlukan bantuan dari pemimpin yang seharusnya membuat kebijakan yang akan membuat para karyawan ini akan semakin bekerja dengan giat.

Menurut Mangkunegara (2013:71), pengertian prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

PT Rekan Usaha Mikro Anda atau PT RUMA adalah sebuah perusahaan berbasis teknologi yang berfokus pada peningkatan kualitas hidup masyarakat berpenghasilan menengah ke bawah dengan teknologi dan kekuatan masyarakat untuk membantu Indonesia memiliki hidup lebih mandiri. Produk yang dimiliki PT Ruma antara lain penjualan pulsa elektronik dengan berbagai operator di Indonesia dan pengisian pulsa listrik Prabayar yang saat ini pulsa dikatakan sebagai bahan pokok di kalangan masyarakat untuk mudah dalam berkomunikasi

Perusahaan teknologi semakin banyak bermunculan. Salah satu perusahaan teknologi yang masih berdiri hingga saat ini adalah PT Rekan Usaha Mikro Anda. Karyawan PT Usaha Mikro Anda dituntut untuk lebih berprestasi dalam bekerja untuk dapat memenangkan persaingan antar sesama perusahaan berbasis teknologi di Bogor. Salah satu cara untuk memperoleh prestasi karyawan dengan adanya motivasi kerja terhadap karyawan agar tetap bisa meningkatkan prestasi karyawan dalam memenangkan persaingan dari berbagai perusahaan yang ada di Bogor.

Dalam mempertahankan kualitas pelayanannya, para karyawan sangat memerlukan kerjasama yang baik antar komponen yang ada di dalam perusahaan tersebut, khususnya divisi marketing ini merupakan ujung tombak bagi PT Rekan Usaha Mikro Anda karena marketing yang berhubungan langsung dengan para konsumen. Agar dapat memberikan pelayanan yang baik diperlukan sumber daya yang ramah, disiplin dan sabar sehingga dapat membantu pengusaha-pengusaha kecil dalam mendirikan usahanya.

Dengan pemberian bonus diharapkan mampu memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Adapun Berikut data motivasi yaitu tabel tingkat bonus karyawan PT Rekan Usaha Mikro Anda periode Januari 2014 – Desember 2014

**Tabel 1**  
**Data Motivasi yaitu Jumlah Insentif/Bonus pada**  
**PT Rekan Usaha Mikro Anda**  
**Periode Januari 2014 - Desember 2014**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Insentif (Rp)	Karyawan Yang Mendapatkan Insentif
Januari	40	40.000.000	34 orang
Februari	40	50.000.000	35 orang
Maret	40	50.000.000	35 orang
April	40	50.000.000	38 orang
Mei	40	52.000.000	39 orang
Juni	40	52.000.000	34 orang
Juli	40	52.000.000	34 orang
Agustus	40	60.000.000	36 orang
September	40	60.000.000	36 orang
Oktober	40	60.000.000	39 orang
November	40	70.000.000	38 orang
Desember	40	70.000.000	37 orang

*Sumber : PT Rekan Usaha Mikro Anda*

Dari data di atas dapat dilihat bahwa pemberian bonus pada tiap bulannya cenderung mengalami kenaikan dan dapat memberikan motivasi yang sangat tinggi bagi karyawan divisi marketing dan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan PT Rakan Usaha Mikro Anda.

Dan dapat juga dilihat dari tabel di atas bahwa tidak semua karyawan mendapatkan insentif/bonus setiap bulannya, karena insentif/bonus yang didapat oleh karyawan tergantung dari target penjualan tercapai atau tidaknya penjualan pulsa dan pln pada divisi marketing.

Dengan adanya insentif/bonus PT Rekan Usaha Mikro Anda mengharapkan adanya hubungan yang positif terhadap hasil penjualan Pulsa Elektronik dan Pulsa listrik Prabayar yang dilakukan oleh karyawan. Di mana hasil penjualan pulsa ini merupakan salah satu dasar untuk menghitung prestasi kerja karyawan divisi marketing. Adapun daftar jumlah karyawan divisi marketing dan hasil penjualan adalah sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Data Prestasi Kerja yaitu Hasil Penjualan Pulsa**  
**PT Rekan Usaha Mikro Anda**  
**Periode Januari 2014 – Desember 2014**

Bulan	Jumlah Karyawan	Hasil Penjualan (Rp)	Standar Penjualan (Rp)	Persentase
Januari	40	830.400.500	900.000.000	92%
Februari	40	843.042.750	900.000.000	94%
Maret	40	799.543.500	900.000.000	89%
April	40	720.030.000	900.000.000	80%
Mei	40	890.003.800	900.000.000	99%
Juni	40	795.305.000	900.000.000	88%
Juli	40	778.900.700	900.000.000	86%
Agustus	40	850.090.250	900.000.000	94%
September	40	875.050.750	900.000.000	92%
Oktober	40	887.080.100	900.000.000	98%
November	40	880.320.000	900.000.000	98%
Desember	40	860.010,200	900.000.000	95%
Jumlah		9.217.489.550	10.800.000.000	

*Sumber: PT Rekan Usaha Mikro Anda*

Pada tabel 2 terlihat bahwa hasil penjualan pulsa pada PT Rekan Usaha Mikro Anda di bawah standar yang telah diharapkan, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT REKAN USAHA MIKRO ANDA CABANG BOGOR”**

## 1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Pemberian Insentif/Bonus Tahun 2014 pada PT Rekan Usaha Mikro Anda mengalami Peningkatan.
2. Prestasi kerja karyawan pada PT Rekan Usaha Mikro Anda kurang baik.

Dalam hal ini, penulis memperoleh data yang menjelaskan bahwa motivasi karyawan cukup tinggi. Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah tidak stabilnya prestasi kerja dalam pencapaian penjualan perusahaan. Untuk seorang karyawan jika motivasi dari perusahaan kurang memuaskan karyawan akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, tidak bersemangat sehingga prestasi karyawan tersebut akan rendah. Jika hal tersebut tidak diperhatikan, dalam waktu mendatang dikhawatirkan akan berdampak pada motivasi kerja karyawan yang langsung mempengaruhi prestasi karyawan. Secara berkesinambungan hal-hal tersebut bukan tidak mungkin akan berdampak pada kerugian perusahaan.



### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka masalah yang dirumuskan berkaitan dengan motivasi kerja karyawan dan prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian motivasi kerja karyawan PT Rekan Usaha Mikro Anda selama ini?
2. Bagaimana prestasi kerja karyawan PT Rekan Usaha Mikro Anda selama ini?
3. Bagaimana hubungan antara motivasi kerja karyawan dengan prestasi kerja karyawan tersebut?

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

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan identifikasi masalah pada PT Rekan Usaha Mikro Anda sebagai bahan dalam menyusun skripsi. Adapun penelitian ini juga dimaksudkan sebagai upaya untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah dimiliki penulis agar dapat memperoleh solusi yang terbaik dalam memecahkan masalah.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengkaji tingkat motivasi kerja karyawan PT Rekan Usaha Mikro Anda selama ini.
2. Mengkaji prestasi kerja yang dicapai karyawan PT Rekan Usaha Mikro Anda selama ini.
3. Mengkaji hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan PT Rekan Usaha Mikro Anda

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1. Kegunaan Teoritis**

##### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan prestasi kerja karyawan di dalam sebuah perusahaan

##### **b. Bagi Pembaca**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah pengetahuan dan informasi yang berguna untuk dijadikan referensi dalam penulisan makalah yang sama

#### **2. Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan kepada perusahaan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja pegawainya melalui motivasi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting didalam sebuah perusahaan disamping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Untuk lebih memahami dan memberi gambaran yang jelas mengenai manajemen sumber daya manusia, berikut ini pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli:

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengawasan, atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan, hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. (Husein Umar, 2008:20)

Menurut Hasibuan (2014:10) Manajemen sumber daya manusia yakni ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Sadili Samsudin (2009:22) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengkoordinasian, pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2013:2)

Menurut Manajemen Sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan. (Gary Dessler, 2010:4)

Dari penjelasan di atas serta pendapat-pendapat para ahli tentang definisi manajemen sumber daya manusia, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi individu, dan tercapainya kepuasan individu.

### 2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:21), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)  
Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*)  
Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
3. Pengarahan (*Directing*)  
Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
4. Pengendalian (*Controlling*)  
Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. Pengadaan (*Procurement*)  
Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan (*Development*)  
Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
7. Kompensasi (*Compensation*)  
Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian (*Integration*)  
Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan (*Maintenance*)  
Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program

kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.

10. *Kedisiplinan (Discipline)*

Keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. *Pemberhentian (Separation)*

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### 2.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedangkan menurut Hasibuan (2014:14) peranan MSDM adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

### 2.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan

Adapun 4 macam tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Rachmawati (2008:14)

1. Tujuan organisasional  
Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektifitas organisasi, walaupun secara formal suatu departement sumber daya manusia diciptakan untuk membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja kerja karyawan.
2. Tujuan fungsional  
Untuk mempertahankan kontribusi departement pada tingkat yang sesuai kebutuhan organisasi sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia
3. Tujuan sosial  
Ditunjukkan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasikan dampak negatif terhadap organisasi.
4. Tujuan personal  
Ditunjukkan untuk membantu karyawan dalam mencapai tujuannya, yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi tujuan personal.

## **2.2. Motivasi**

### **2.2.1. Pengertian Motivasi**

Peran aktif sumber daya manusia, tidak lepas dari pemahaman organisasi tentang motivasi seseorang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi ini yang mencerminkan perilaku seseorang dalam bekerja yang dianggap sebagai salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan.

Menurut A. A. Prabu Mangkunegara (2013:93), berpendapat bahwa : “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”

Menurut Marihot Tua Effendi Hariandja (2009:320) berpendapat bahwa : “Motivasi adalah sebagai faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Menurut Sadili Samsudin (2009:281) berpendapat bahwa : “Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Menurut Edwin B Flippo dalam buku Malayu Hasibuan (2014:143) “*Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives.* (Motivasi adalah suatu keahlian, dalam

mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai)

Menurut Fillmore H. Stanford dalam buku Mangkunegara (2013:93) "*Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward goal of a certain class.* (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu)

Menurut motivasi menurut Veithzal Rivai (2011 : 455) adalah : "serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu". Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan yang mampu mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Jadi, dari berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja agar mau melaksanakan sesuatu yang telah diterapkan.

### **2.2.2. Faktor-Faktor Motivasi**

Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh seorang tenaga kerja sendiri yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja menurut standar kerja perusahaan, motivator yang dimaksud adalah merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan.

Adapun faktor-faktor yang mendorong motivasi Menurut Chatab (2007 : 116), seperti berikut :

- a. Hasil kerja, keberhasilan atau prestasi
- b. Pengakuan atau penghargaan
- c. Pekerjaan yang penuh tantangan
- d. Tanggung jawab yang lebih besar
- e. Kemajuan dan pertumbuhan

### **2.2.3. Jenis-Jenis Motivasi**

Menurut Hasibuan (2014:150) ada dua jenis motivasi, yaitu :

1. Motivasi Positif  
Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif  
Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahannya dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu

pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

#### **2.2.4. Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja**

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai (Mangkunegara, 2013:100) diantaranya yaitu :

1. Prinsip Partisipasi  
Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi  
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan  
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang  
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip Memberi Perhatian  
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai bekerja seperti apa yang diharapkan oleh pemimpin.

#### **2.2.5. Tujuan Motivasi**

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2014:146) antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.

4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

#### **2.2.6. Indikator Motivasi**

Indikator motivasi menurut (Sondang P. Siagian, 2008:138) sebagai berikut :

1. Daya Pendorong  
 Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.
2. Kemauan  
 Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.
3. Kerelaan  
 Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.
4. Membentuk Keahlian  
 Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.
5. Membentuk Keterampilan  
 Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.
6. Tanggung Jawab  
 Tanggung jawab adalah suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak maupun kewajiban ataupun



kekuasaan. Secara umum tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu

#### 7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

#### 8. Tujuan

Tujuan merupakan pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana organisasi atau perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang di mana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

### 2.3. Prestasi Kerja

#### 2.3.1. Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Hasibuan (2014:94) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan.

Menurut Edy Sutrisno (2016:150), menjelaskan bahwa : “Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu..”

T. Hani Handoko (2007:135), dalam mengungkapkan sebagai berikut : “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya”

Menurut Mangkunegara (2013:9), Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan performance. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi”

dalam bahasa Inggris yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “to achieve” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Berdasarkan pengertian di atas, maka istilah prestasi kerja disamakan dengan kinerja.

Menurut Sadili Samsudin (2009:145), menjelaskan bahwa : “Kegiatan paling penting untuk memajukan karier adalah prestasi kerja yang baik karena mendasari semua kegiatan pengembangan karier lainnya. Kemajuan karier sangat bergantung pada prestasi kerja (*performance*)

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya.

### 2.3.2. Faktor-Faktor Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang menurut Mangkunegara (2013: 67) adalah sebagai berikut:

#### 1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, kebanyakan seorang pegawai atau karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

#### 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). Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus mampu secara mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

### 2.3.3. Aspek-Aspek Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2014:143), bahwa aspek-aspek yang dinilai dari prestasi kerja mencakup sebagai berikut:

1. Kesetiaan  
Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.
2. Prestasi  
Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaan.
3. Kejujuran  
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
4. Kedisiplinan  
Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas  
Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
6. Kerjasama  
Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
7. Kepemimpinan  
Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Kepribadian  
Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.
9. Prakarsa  
Penilai menilai kemampuan berpikir yang orisinal berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

#### 10. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

#### 11. Tanggungjawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

### 2.3.4. Indikator Prestasi Kerja

Sedangkan indikator-indikator mengenai penilaian prestasi kerja menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 67) sebagai berikut :

#### 1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dilihat dari pemahaman tentang lingkup pekerjaan, uraian pekerjaan, tanggung jawab serta wewenang yang diemban.

#### 2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan

#### 3. Konsistensi pegawai

Konsistensi dilihat dari usaha untuk selalu mengembangkan kemampuan aktualisasi diri, memahami dan mengikuti instruksi yang diberikan, mempunyai inisiatif, kejujuran, kecerdasan dan kehati-hatian dalam bekerja.

#### 4. Kerjasama

Kemampuan bekerjasama yang ditunjukkan untuk meningkatkan kualitas.

#### 5. Sikap pegawai

Perilaku terhadap organisasi/lembaga atau atasan dan juga rekan sekerja.

## 2.4. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1. Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini penulis memaparkan dua penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang hubungan motivasi dengan prestasi kerja karyawan sebagai berikut:

Rujukan penelitian yang pertama yaitu skripsi Ela Julaha mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia pada tahun 2009, Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang motivasi kerja karyawan, untuk memperoleh gambaran tentang prestasi kerja, dan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja karyawan dengan prestasi kerja pada Bagian Sumber Daya manusia dan Logistik Kandatel Bandung Divre III PT Telkom, Tbk.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis. Penggunaan metode ini tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang. Pelaksanaannya tidak terbatas pada pengumpulan dan penyusunan data, tetapi meliputi analisis dan interpretasi data tersebut.

Dari hasil penelitian pada bagian SDM dan Logistik Kandatel Bandung untuk variabel X diperoleh skor sebesar 3158 atau 78,95% dari skor ideal. Ini menunjukkan bahwa persepsi responden tentang motivasi kerja adalah tinggi. Sedangkan untuk variabel Y diperoleh skor sebesar 3264 atau 81,60% dari skor ideal. Ini menunjukkan persepsi responden tentang prestasi kerja karyawan pada bagian SDM dan Logistik Kandatel Bandung adalah tinggi.

Uji korelasi dengan menggunakan koefisien korelasi untuk statistik non parametrik, dengan data ordinal maka dihasilkan nilai korelasi Rank Spearman ( $r_s$ ) adalah 0,84. Dalam skala interpretasi dengan batas-batas korelasi menunjukkan derajat keeratan kedua variabel pada klasifikasi sangat kuat. Dengan demikian kontribusi motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan di bagian SDM dan Logistik Kandatel Bandung sebesar 29,44% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Rujukan penelitian yang kedua yaitu skripsi Yanarto Oepojo pada tahun 2005, dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Sanlit Inti Plastik. Dalam hal pengolahan data, penulis melakukan penelitian menggunakan metode penelitian penjelasan survei (*explanatory*). Penelitian penjelasan survei (*explanatory*) menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa mengenai objek yang diteliti dan kemudian dapat ditarik kesimpulan. Dan yang kedua, penulis menggunakan korelasi Rank Spearman untuk mengetahui seberapa kuat hubungan dan arah antara variabel motivasi dengan variabel prestasi kerja karyawan, dan diperoleh sebesar +0,571429, menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara motivasi dengan prestasikerja, serta berpengaruh positif. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh angka 32,6%, yang berarti motivasi mempengaruhi prestasi kerja sebesar 32,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Rujukan penelitian yang ketiga yaitu jurnal Puguh Dwi Cahyono mahasiswa Universitas Brawijaya 2013, dengan judul PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang) Penelitian ini menggunakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah karyawan AJB Bumi Putera 1912 Cabang Kayutangan Malang dengan jumlah 42 orang. Sumber data diperoleh dari data primer yaitu dengan menyebar kuesioner dan data sekunder yaitu dengan dokumentasi. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  (alpha) sehingga menghasilkan

keputusan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara kebutuhan eksistensi (X1), kebutuhan berhubungan (X2), kebutuhan berkembang (X3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Adjusted R Square sebesar 0,703 yang berarti dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 70,3% dimana sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### **2.4.2. Kerangka Pemikiran**

Prestasi suatu organisasi tidak terlepas dari peran karyawannya. Memberi motivasi kerja karyawan merupakan suatu masalah yang amat sulit, karena karyawan merupakan makhluk sosial yang memiliki harga diri, perasaan dan tujuan yang berbeda-beda, mereka ingin diperlakukan sesuai kepribadian dan martabatnya sebagai manusia. Maka dari itu motivasi kerja sangat berperan untuk prestasi karyawan. Jika motivasi kerjanya baik maka prestasi akan maksimal, pemberian motivasi adalah total seluruh upaya penggerak karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan termasuk bonus yang diberikan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014:141) “Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.”

Adapun indikator yang terdapat di dalam motivasi kerja menurut Siagian (2008:138) antara lain:

1. Daya pendorong
2. Kemauan
3. Kerelaan
4. Membentuk keahlian
5. Membentuk keterampilan
6. Tanggung jawab
7. Kewajiban
8. Tujuan

Menurut Sadili Samsudin (2009:162) “Prestasi Kerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan.”

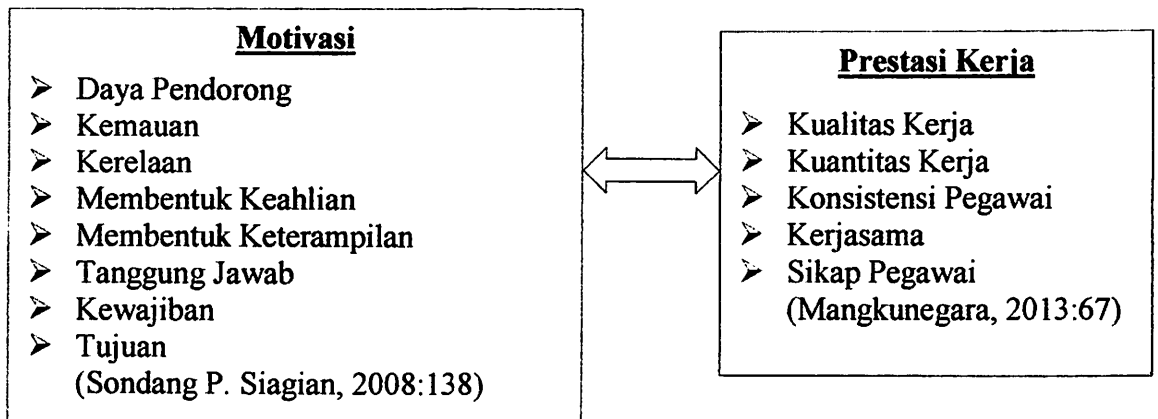
Adapun indikator yang terdapat di dalam prestasi kerja menurut Mangkunegara (2013:67) antara lain:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Konsistensi pegawai
4. Kerjasama
5. Sikap pegawai

Dari semua landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, terlihat jelas bahwa Prestasi kerja dapat dicapai apabila didukung para karyawan yang mempunyai motivasi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta bekerja sama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang menurun akan berpengaruh terhadap penurunan prestasi kerja.

Dari kerangka pemikiran diatas maka dapat diambil suatu paradigma penelitian yang digambarkan dalam model penelitian berikut:

**Gambar 1**  
**Konstelasi Penelitian**



## 2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka hipotesis penelitian disusun sebagai berikut:

1. Motivasi karyawan pada PT Ruma cukup baik.
2. Prestasi Kerja karyawan PT Ruma cukup baik.
3. Terdapat Hubungan kuat dan positif antara Motivasi dengan prestasi kerja karyawan di PT Ruma

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian verifikatif. Metode penelitian yang digunakan adalah metode explanatory survey yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Adapun teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial.

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

##### **1. Objek Penelitian**

Objek Penelitian dalam penelitian ini adalah Hubungan motivasi dengan prestasi kerja karyawan pada PT Rekan Usaha Mikro Anda. Dimana motivasi sebagai variabel independen dan prestasi kerja sebagai variabel dependen. Penulis melakukan penelitian untuk memperoleh data dan informasi di PT. Rekan Usaha Mikro Anda.

##### **2. Unit Analisis**

Unit analisis dalam penelitian ini adalah populasi sebanyak 40 orang, yaitu sumber data diperoleh dari kuisioner yang diisi karyawan PT. Rekan Usaha Mikro Anda (Ruma).

##### **3. Lokasi Penelitian**

Subyek yang akan diteliti adalah PT Rekan Usaha Mikro Anda (Ruma) yang berlokasi di Perum Bojong Depok Baru 2 blok CB no.3. Kota Bogor adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan pulsa elektronik dan pln Prabayar.

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

##### **3.3.1. Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang diteliti adalah data kualitatif dan kuantitatif. Alasan memilih data kualitatif karena data yang diperoleh merupakan hasil dari observasi dan wawancara. Sedangkan alasan untuk memilih data kuantitatif karena agar memudahkan dalam pengolahan data kualitatif yang diperoleh dengan cara memberikan penelitian ini menggunakan skala ordinal (sangat setuju=5; setuju=4; ragu-ragu=3; tidak setuju=2; dan sangat tidak setuju=1) sebagaimana yang disarankan oleh Lickert. Skala Lickert ini dipakai untuk mengetahui dan mengukur persepsi responden mengenai sesuatu hal mengenai variabel penelitian.

##### **3.3.2. Sumber Data Penelitian**

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, karena data diperoleh langsung oleh peneliti dari unit analisisnya yaitu



semua individu atau karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda. Data sekunder diperoleh peneliti secara tidak langsung, yang diperoleh berupa dokumen perusahaan yang digunakan sebagai kebutuhan penelitian.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

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

#### 1. Variabel independen

Yaitu variabel yang mempengaruhi menjadi sebab, dalam makalah ini yang menjadi variabel independen adalah Motivasi karyawan.

#### 2. Variabel dependen

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

Selanjutnya kedua variabel tersebut dituangkan kedalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Operasionalisasi Variabel**  
**Hubungan Motivasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda Cabang Bogor.**

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (Variabel Independen)	• Daya Pendorong	Kondisi yang dapat mendorong atau menumbuhkan suatu kegiatan	Ordinal
	• Kemauan	Naluri seseorang untuk mengerjakan tugas	Ordinal
	• Kerelaan	Kesediaan seseorang untuk mengerjakan sesuatu	Ordinal
	• Membentuk Keahlian	Mengerjakan sesuatu dengan cermat	Ordinal
	• Membentuk Keterampilan	Menggunakan potensi diri	Ordinal
	• Tanggung Jawab	Perwujudan kesadaran seseorang	Ordinal
	• Kewajiban	Sesuatu yang harus dikerjakan di dalam sebuah organisasi	Ordinal
	• Tujuan	Segala sesuatu yang akan dicapai dan merupakan hasil akhir	Ordinal

Prestasi Kerja (Variabel Dependen)	• Kualitas Kerja	Mutu kerja seseorang	Ordinal
	• Kuantitas Kerja	Hasil dari kinerja seseorang	Ordinal
	• Konsistensi Pegawai	Inisiatif, kejujuran, kecerdasan, dan kehati-hatian dalam bekerja	Ordinal
	• Kerjasama	Interaksi seseorang	Ordinal
	• Sikap Pegawai	Perilaku seseorang dalam berinteraksi dan bersikap	Ordinal

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan di PT Rekan Usaha Mikro Anda Cabang Bogor divisi marketing. Penarikan sampel ditujukan untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian. Sampel merupakan keseluruhan dari populasi penelitian. Metode penarikan sampel yang penulis lakukan dalam menyusun skripsi ini adalah sensus yaitu memilih semua populasi karyawan pada PT Rekan Usaha Mikro Anda sebanyak 40 orang untuk dijadikan sampel yaitu divisi Marketing di PT Rekan Usaha Mikro Anda. Alasannya karena elemen populasi yang mengalami kebijakan baru dari kompensasi yang saat ini diterapkan.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

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

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

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

- a. Pengamatan langsung (observasi), yaitu pengumpulan data dengan pengamatan secara langsung yang dapat dilakukan dengan menggunakan seluruh alat indera terhadap objek yang diteliti;
- b. Wawancara (interview), yaitu suatu teknik untuk memperoleh data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan langsung kepada pihak-pihak yang berhubungan dan kepentingan dengan masalah ini guna memberikan dan memperoleh data serta keterangan yang diperlukan sehubungan objek yang diteliti. Wawancara ditujukan kepada karyawan dan staf HRD pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda.
- c. Kuesioner (angket), merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengancara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuesioner, penulis menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert ini digunakan untuk mengetahui berapa banyak responden yang menjawab setiap pertanyaan dengan 5 pilihan Jawaban.

**Tabel 4**  
**Bobot nilai jawaban skala likert**

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

Sumber: (Sugiyono, 2014:169)

Skor untuk pertanyaan positif, adalah :

1. Skor 5 untuk alternatif jawaban      a. Sangat Setuju
  2. Skor 4 untuk alternatif jawaban      b. Setuju
  3. Skor 3 untuk alternatif jawaban      c. Ragu-Ragu
  4. Skor 2 untuk alternatif jawaban      d. Tidak Setuju
  5. Skor 1 untuk alternatif jawaban      e. Sangat Tidak Setuju
2. Sumber Sekunder ( Riset Kepustakaan)
- Riset kepustakaan ini dilakukan untuk mendapatkan data dalam bentuk jadi atau dalam bentuk teori dengan cara mempelajari, menelaah dan meneliti berbagai literatur seperti buku-buku serta data-data yang dapat dijadikan referensi dan relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

Pengambilan data menggunakan teknik kuisisioner kemudian dilakukan uji validitas dan realibilitas.

### 3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antar nilai masing-masing pernyataan dengan nilai total, memakai rumus korelasi *productmoment* jika butir kuesioner relatif banyak. Dan Uji reliabilitas

(tingkat kepercayaan) data yang tinggi terjadi jika fakta yang telah dikumpulkan tidak berubah apabila diadakan pengamatan ulang.

Menurut Ghozali (2011:52) Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel, jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid. Sedangkan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah rumus *product moment* sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r$	=	Koefisien validitas item yang dicari
$x$	=	Nilai yang diperoleh dari subyek dalam setiap item
$y$	=	Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item
$\sum x$	=	Jumlah nilai dalam distribusi $x$
$\sum y$	=	Jumlah nilai dalam distribusi $y$
$n$	=	Jumlah responden

(Syofian Siregar, 2013:52)

#### a) Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi Kerja

Uji validitas variabel ini dengan analisis Reability dapat dilihat pada output “item-Total statistics” pada kolom “Corrected Item-Total Correlations”. 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.



**Tabel 6**  
**Item Statistics Motivasi Kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	97,5333	57,223	,414	,904
X1_2	97,4000	58,662	,435	,902
X1_3	96,9667	56,861	,527	,900
X1_4	96,5333	60,395	,441	,902
X1_5	97,1667	56,075	,732	,895
X1_6	97,0333	57,206	,681	,897
X1_7	96,5333	60,533	,417	,902
X1_8	97,7333	57,306	,532	,900
X1_9	97,2667	59,926	,400	,902
X1_10	97,3333	59,195	,592	,899
X1_11	97,1667	55,937	,837	,893
X1_12	97,2667	57,237	,676	,897
X1_13	97,1000	57,059	,738	,896
X1_14	97,3000	57,872	,630	,898
X1_15	97,3333	58,506	,586	,899
X1_16	97,3000	58,631	,380	,903
X1_17	97,1333	61,154	,187	,907
X1_18	97,0333	57,344	,491	,901
X1_19	96,7333	58,133	,554	,899
X1_20	97,1000	55,610	,826	,893
X1_21	97,3333	60,023	,378	,903
X1_22	96,7333	59,444	,457	,901
X1_23	97,0667	59,720	,227	,909
X1_24	97,3333	57,402	,444	,902

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1.	<b>Daya Pendorong</b>				
	a. Atasan selalu menghargai Kinerja saya	0,414	0,361	r hitung > r table	Valid
	b. Atasan memberikan saya pujian apabila dapat mengerjakan pekerjaan dengan standar perusahaan	0,435	0,361	r hitung > r table	Valid
	c. Atasan memberikan pujian apabila dapat mencapai target penjualan	0,527	0,361	r hitung > r table	Valid

<b>2.</b>	<b>Kemauan</b>				
	a. Saya bersosialisasi dengan seluruh karyawan di perusahaan	0,441	0,361	r hitung > r table	Valid
	b. Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di perusahaan	0,732	0,361	r hitung > r table	Valid
	c. Saya mengikuti program untuk kenaikan jabatan saya	0,681	0,361	r hitung > r table	Valid
<b>3.</b>	<b>Kerelaan</b>				
	a. Saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karier di perusahaan	0,417	0,361	r hitung > r table	Valid
	b. Saya berusaha untuk selalu memajukan perusahaan	0,532	0,361	r hitung > r table	Valid
	c. Saya bekerja keras untuk mencapai target penjualan	0,400	0,361	r hitung > r table	Valid
<b>4.</b>	<b>Membentuk Keahlian</b>				
	a. Saya mampu mengerjakan pekerjaan karena sudah mempunyai keahlian	0,592	0,361	r hitung > r table	Valid
	b. Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat	0,837	0,361	r hitung > r table	Valid
	c. Saya selalu mampu melewati tantangan yang diberikan perusahaan	0,676	0,361	r hitung > r table	Valid
<b>5.</b>	<b>Membentuk Keterampilan</b>				
	a. Saya selalu terampil dalam mengerjakan pekerjaan dan tugas	0,738	0,361	r hitung > r table	Valid
	b. Saya menggunakan potensi diri ketika mengerjakan sesuatu di pekerjaan	0,630	0,361	r hitung > r table	Valid
	c. Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja	0,586	0,361	r hitung > r table	Valid
<b>6.</b>	<b>Tanggung Jawab</b>				
	a. Saya menerima tanggung jawab yang lebih tinggi	0,380	0,361	r hitung > r table	Valid
	b. Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan	0,187	0,361	r hitung < r table	Tidak Valid
	c. Saya bertanggung jawab atas kedudukan yang saya jalani	0,491	0,361	r hitung > r table	Valid
<b>7.</b>	<b>Kewajiban</b>				
	a. Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja masa lalu saya pada pekerjaan	0,554	0,361	r hitung > r table	Valid
	b. Bila ada tugas kerja lembur, saya merasa termotivasi melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik baiknya	0,826	0,361	r hitung > r table	Valid
	c. Saya berkewajiban mengikuti standar kinerja perusahaan	0,378	0,361	r hitung > r table	Valid
<b>8.</b>	<b>Tujuan</b>				
	a. Saya berusaha untuk selalu mendapatkan bonus dari pencapaian target penjualan perusahaan	0,457	0,361	r hitung > r table	Valid
	b. Saya berkeinginan untuk selalu berkreaitifitas	0,227	0,361	r hitung < r table	Tidak Valid
	c. Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu	0,444	0,361	r hitung > r table	Valid

Sumber : Output SPSS 20

## ❖ Uji Validitas Motivasi Kerja

Uji Validitas dari variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel di atas bahwa hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS 20 tersebut dari 24 item pertanyaan, 2 item dinyatakan tidak valid karena  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel. Sedangkan 22 item lainnya dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk pembahasan bab selanjutnya.

**Tabel 8**  
**Case Processing Summary Item**  
**Motivasi Kerja**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	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**  
**Motivasi Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	24

Jadi hasil yang dapat dilihat pada table 6 dan 7. *Realibility Statistics* menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* 0,904  $>$   $r$  tabel 0,361 yang dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliable atau valid.



**Tabel 10**  
**Uji Reliabilitas Motivasi Kerja**

Variabel	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Motivasi Kerja	Item 1	0,904	0,904	Reliabel
	Item 2	0,904	0,902	Reliabel
	Item 3	0,904	0,900	Reliabel
	Item 4	0,904	0,902	Reliabel
	Item 5	0,904	0,895	Reliabel
	Item 6	0,904	0,897	Reliabel
	Item 7	0,904	0,902	Reliabel
	Item 8	0,904	0,900	Reliabel
	Item 9	0,904	0,902	Reliabel
	Item 10	0,904	0,899	Reliabel
	Item 11	0,904	0,893	Reliabel
	Item 12	0,904	0,897	Reliabel
	Item 13	0,904	0,896	Reliabel
	Item 14	0,904	0,898	Reliabel
	Item 15	0,904	0,899	Reliabel
	Item 16	0,904	0,903	Reliabel
	Item 17	0,904	0,907	Reliabel
	Item 18	0,904	0,901	Reliabel
	Item 19	0,904	0,899	Reliabel
	Item 20	0,904	0,893	Reliabel
	Item 21	0,904	0,903	Reliabel
	Item 22	0,904	0,901	Reliabel
	Item 23	0,904	0,909	Reliabel
	Item 24	0,904	0,902	Reliabel

**b) Uji Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja**

Uji validitas variabel ini dengan analisis Reability dapat dilihat pada output “item-Total statistics” pada kolom “Corrected Item-Total Correlations”.

**Tabel 11**  
**Hasil Jawaban Responden Kuesioner Penelitian Variabel Prestasi Kerja (Y)**

Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Jumlah
1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	48
2	3	3	3	4	3	5	5	3	3	3	4	3	3	3	3	51
3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	50
4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	50
5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	50
6	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	34
7	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	5	2	2	2	2	37
8	1	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	38
9	1	3	2	4	3	3	4	3	1	2	4	1	2	2	2	37
10	1	1	4	4	1	5	4	1	1	1	4	1	1	1	1	31
11	1	1	4	4	1	4	4	1	3	3	4	1	1	1	1	34
12	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	1	1	48
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	59
14	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	63
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74
17	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	66
18	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	68
19	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	66
20	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	67
21	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	64
22	5	5	4	4	5	3	4	3	4	5	5	5	3	4	4	63
23	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
24	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	58
25	3	3	4	4	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	57
26	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	57
27	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	56
28	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	58
29	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	59
30	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	63
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	62
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61
33	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	69
34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
36	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	64
37	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61
38	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	61
39	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	69
40	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	70

**Tabel 12**  
**Item Total Statistics Prestasi Kerja**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1_1	50,9333	109,926	,850	,969	,944
Y1_2	50,8000	114,166	,782	,983	,946
Y1_3	50,4333	118,668	,702	,909	,948
Y1_4	50,2333	124,668	,515	,869	,951
Y1_5	50,8333	115,040	,775	,981	,946
Y1_6	49,9000	127,128	,349	,815	,954
Y1_7	50,0333	128,033	,399	,768	,953
Y1_8	50,5333	112,878	,830	,869	,945
Y1_9	50,6667	110,230	,899	,971	,943
Y1_10	50,6667	112,230	,894	,973	,943
Y1_11	49,8333	127,937	,347	,521	,954
Y1_12	50,6667	109,264	,843	,785	,945
Y1_13	50,6333	108,447	,834	,947	,945
Y1_14	50,6333	107,757	,884	,980	,943
Y1_15	50,6000	108,455	,854	,959	,944

**Tabel 13**  
**Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja**

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
<b>1.</b>	<b>Kualitas Kerja</b>				
	a. Setiap karyawan harus dapat profesional dalam mengerjakan tugas yang diberikan	0,850	0,361	r hitung > r table	Valid
	b. Karyawan yang telah mengikuti pendidikan akan berhasil meningkatkan kualitas kerja	0,782	0,361	r hitung > r table	Valid
	c. Keahlian sangat mempengaruhi kualitas kerja	0,702	0,361	r hitung > r table	Valid
<b>2.</b>	<b>Kuantitas Kerja</b>				
	a. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan prioritas utama	0,515	0,361	r hitung > r table	Valid
	b. Target pekerjaan yang diberikan harus selalu terpenuhi oleh karyawan	0,775	0,361	r hitung > r table	Valid
	c. Usaha saya untuk tidak menunda segala macam pekerjaan yang diberikan	0,349	0,361	r hitung < r table	Tidak Valid

3.	<b>Konsistensi Pegawai</b>				
	a. Tingkat kemampuan saya dalam berinovasi dalam bekerja	0,399	0,361	r hitung > r table	Valid
	b. Tingkat kejujuran saya dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan	0,830	0,361	r hitung > r table	Valid
	c. Kemampuan saya dalam menyusun rencana kerja untuk suatu pekerjaan	0,899	0,361	r hitung > r table	Valid
4.	<b>Kerjasama</b>				
	a. Bekerjasama memberikan kemudahan dalam bekerja	0,894	0,361	r hitung > r table	Valid
	b. Untuk meningkatkan prestasi kerja perlu kerja sama antar tim	0,347	0,361	r hitung < r table	Tidak Valid
	c. Melakukan briefing pagi didalam perusahaan dapat meningkatkan kerja sama antar tim	0,843	0,361	r hitung > r table	Valid
5.	<b>Sikap Pegawai</b>				
	a. Sopan dan santun merupakan sikap yang harus dimiliki oleh semua karyawan	0,834	0,361	r hitung > r table	Valid
	b. Kepatuhan saya terhadap seluruh peraturan yang terdapat dipkerjaan	0,884	0,361	r hitung > r table	Valid
	c. Kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan sangat diperlukan	0,854	0,361	r hitung > r table	Valid

Sumber: Output SPSS 20

#### ❖ Uji Validitas Prestasi Kerja

Uji Validitas dari variabel Prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada tabel di atas bahwa hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS 20 tersebut dari 15 item pertanyaan, 2 item dinyatakan tidak valid karena  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ . Sedangkan 13 item lainnya dinyatakan valid sehingga dapat digunakan untuk pembahasan bab selanjutnya.

**Tabel 14**

#### **Case Processing Summary Item Prestasi Kerja**

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	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 15**  
**Reliability Statistics Item**  
**Prestasi Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	15

Sebagaimana hasil yang dapat dilihat pada tabel 9. *Reliability Statistics* menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* 0,951 > *r* tabel 0,361 yang dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah reliable atau valid.

**Tabel 16**  
**Uji Reliabilitas Prestasi Kerja**

Variabel	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Keterangan
Prestasi Kerja	Item 1	0,951	0,944	Reliabel
	Item 2	0,951	0,946	Reliabel
	Item 3	0,951	0,948	Reliabel
	Item 4	0,951	0,951	Reliabel
	Item 5	0,951	0,946	Reliabel
	Item 6	0,951	0,954	Reliabel
	Item 7	0,951	0,953	Reliabel
	Item 8	0,951	0,945	Reliabel
	Item 9	0,951	0,943	Reliabel
	Item 10	0,951	0,943	Reliabel
	Item 11	0,951	0,954	Reliabel
	Item 12	0,951	0,945	Reliabel
	Item 13	0,951	0,945	Reliabel
	Item 14	0,951	0,943	Reliabel
	Item 15	0,951	0,944	Reliabel

### 3.7. Metode Pengolahan/Analisis Data

#### 3.7.1. Analisis Koefisien Korelasi Pearson Product Moment

Menurut Syofian Siregar (2013:250) Analisis korelasi adalah suatu bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau arah hubungan di antara dua variabel atau lebih, dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dalam menganalisis hubungan variabel-variabel dalam penelitian ini lebih kepada bentuk hubungan kausal dimana hubungan antara dua variabel yang bersifat mempengaruhi antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui antara variabel motivasi dengan prestasi kerja karyawan, maka pembuktiannya perlu dihitung terlebih dahulu menggunakan perhitungan koefisien korelasi.

Menurut Syofian Siregar (2013:251) koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih, atau juga dapat menentukan arah kedua variabel. Nilai kekuatan hubungan koefisien korelasi berada di antara -1 dan 1. sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-).

Untuk pedoman penafsiran besar kecilnya koefisien korelasi dapat dibantu dengan tabel sebagai berikut:

**Tabel 17**  
**Tingkat korelasi dan kekuatan hubungan**

No	Nilai Korelasi (r)	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,100	Sangat kuat

(Syofian Siregar, 2013:152)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan. Rumus yang dipergunakan untuk menghitung korelasi person product moment adalah :

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

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi
- x = Motivasi Kerja
- y = Prestasi Kerja
- n = Jumlah Tahun

(Husein Umar, 2008:195)

### 3.7.2. Analisis Koefisien Penentu atau Koefisien Determinasi

Koefisien penentu atau koefisien determinasi adalah untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun rumusnya yaitu :

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

Keterangan:

$K_d$  = koefisien determinasi

$r$  = koefisien korelasi

(Sugiyono,2014,231)

### 3.7.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Langkah terakhir dari analisis data yaitu menguji hipotesis dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan pada PT Rekan Usaha Mikro Anda. Yang pada akhirnya akan diambil suatu kesimpulan penerimaan atau penolakan dari pada hipotesis yang telah dirumuskan.

Rumus yang digunakan penulis untuk hipotesis yaitu uji hipotesis koefisien korelasi untuk melihat hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan. Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

#### 1. Menentukan Hipotesis Statistik

$H_0$  ( $\rho = 0$ ) : Tidak terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan.

$H_a$  ( $\rho > 0$ ) : Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan.

Karena ukuran sampelnya lebih dari 10 maka untuk melakukan uji hipotesis ini digunakan rumus t-hitung sebagai berikut :

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

Keterangan:

$t_{hitung}$  = Nilai t

$r$  = koefisien korelasi

$n$  = banyaknya sampel

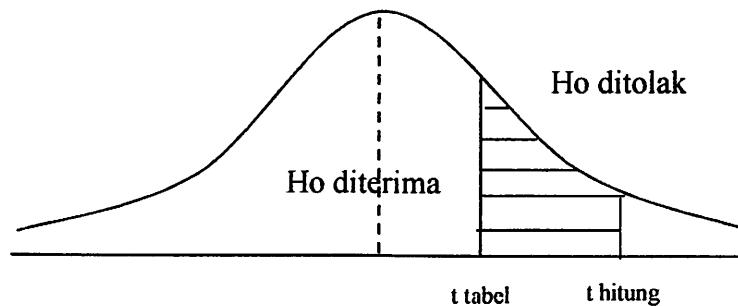
(Dominikus Dolet Unaradjan,2013,203)

Untuk menentukan nilai  $t$ -table, maka digunakan taraf nyata sebesar 5% dan  $df=n-2$ . Kemudian nilai  $t$ -hitung dibandingkan dengan  $t$ -tabel. Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah:

- a. Terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$   
Artinya, tidak terdapat hubungan nyata antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan pada PT Rekan Usaha Mikro Anda.
- b. Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   
Artinya, terdapat hubungan nyata antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan pada PT Rekan Usaha Mikro Anda.

Gambar daerah penolakan atau penerimaan sebagai berikut:

**Gambar 2**  
**Kurva Pengujian Hipotesis**





## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

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

##### **4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Rekan Usaha Mikro Anda**

PT. Rekan Usaha Mikro Anda atau disingkat PT Ruma adalah perusahaan berbasis mikro. Bukan rahasia lagi jika di Tanah Air sebanyak tiga perempat dari jumlah penduduknya masih harus bergulat dengan kemiskinan. Hal ini didasarkan pada standar garis kemiskinan yang diberlakukan secara internasional, yaitu pendapatan harian sebesar 2,5 dollar AS.

Tersentuh dengan kenyataan ini, Aldi Haryoprato dan Budiman Wikarsa mendirikan RUMA, sebuah organisasi sosial yang menggunakan solusi unik: bisnis dalam kotak. Diawali di bulan Agustus 2009, saat itu Yayasan Grameen membidani sebuah usaha sosial yang dinamai RUMA (PT Rekan Usaha Mikro Anda). Kedua pendiri merupakan sosok yang telah berpengalaman di berbagai korporasi besar semacam KIVA, Kellog, AT Kearney, dan sebagainya. Kini, Budiman Wikarsa memegang posisi sebagai direktur pelaksana di PT. RUMA.

RUMA menyatakan diri berfokus pada misi sosial dan keuangan, dengan memberdayakan masyarakat Indonesia menengah ke bawah yang masih membutuhkan bantuan. Di antara berbagai prestasi yang dicapai RUMA ialah memberdayakan lebih dari 1.600 bisnis mikro waralaba dan kini tengah mewujudkan kesinambungan dalam dua tahun. Hampir 70% bisnis dimiliki dan dijalankan oleh para anggota masyarakat menengah ke bawah yang sebelumnya hanya mampu mencapai penghasilan harian sebanyak kurang dari 2,5 dollar AS. Sebuah fakta unik dan menggembirakan yang ditemukan di lapangan ialah bahwa kaum perempuan Indonesia banyak yang menjalankan usaha waralaba ini sebanyak lebih dari 90% dan semuanya secara mengejutkan mampu mencetak untung.

Produk keluaran RUMA yang perdana, “Rumah Pulsa” memungkinkan entrepreneur mikro dari segmen menengah ke bawah untuk menjual pulsa prabayar ke para pengguna seluler di sekitar mereka. RUMA menyediakan peralatan yang dibutuhkan untuk menjalankan bisnis ini. Peralatan tersebut berupa ponsel, bahan untuk promosi, dan sebuah buku petunjuk teknis mengenai cara menjalankan usaha ini. Kesemua peralatan ini dibanderol dengan harga yang terjangkau, yaitu sekitar Rp. 200.000.

Beroperasinya RUMA tentu menjadi angin segar tersendiri bagi perekonomian bangsa ini. Dengan berbagai hambatan dan tantangan yang dihadapi, sektor ekonomi dan usaha mikro memang masih membutuhkan perhatian dan kerja ekstra dari berbagai pihak untuk digerakkan dan digali potensinya. Pemberdayaan

masyarakat ekonomi lemah seperti yang dilakukan RUMA sedikit banyak pasti memberikan dampak positif bagi pertumbuhan bangsa di segala aspek di masa yang akan datang.

**VISI:**

Terwujudnya peran industri, perdagangan, koperasi dan usaha mikro kecil menengah yang maju, kompetitif dan mandiri sebagai penggerak ekonomi Indonesia

**MISI:**

1. Meningkatkan pembinaan & pemfasilitasian pengembangan potensi industri mikro, kecil, menengah, dan besar yang berbasis IPTEK serta berdaya saing global.
2. Menciptakan stabilitas & iklim usaha perdagangan dalam dan luar negeri yang sehat, efektif, efisien dan berkapasitas terukur.
3. Meningkatkan kualitas, kapasitas dan kompetensi dan pengembangan kelembagaan koperasi dan usaha mikro kecil menengah.

**4.1.2. Kegiatan Usaha**

PT. Rekan Usaha Mikro Anda adalah Perusahaan berbasis teknologi yang visi dan misinya untuk mensejahterakan kehidupan masyarakat menengah ke bawah yaitu dengan cara bisnis rumah pulsa dengan modal yang kecil. PT. Ruma berdiri sejak tahun 2009 dan sampai saat ini sudah memiliki 50 cabang di Indonesia sampai ke Bali.

Beberapa Kegiatan yang dijalankan oleh PT. Rekan Usaha Mikro Anda (Ruma) antara lain :

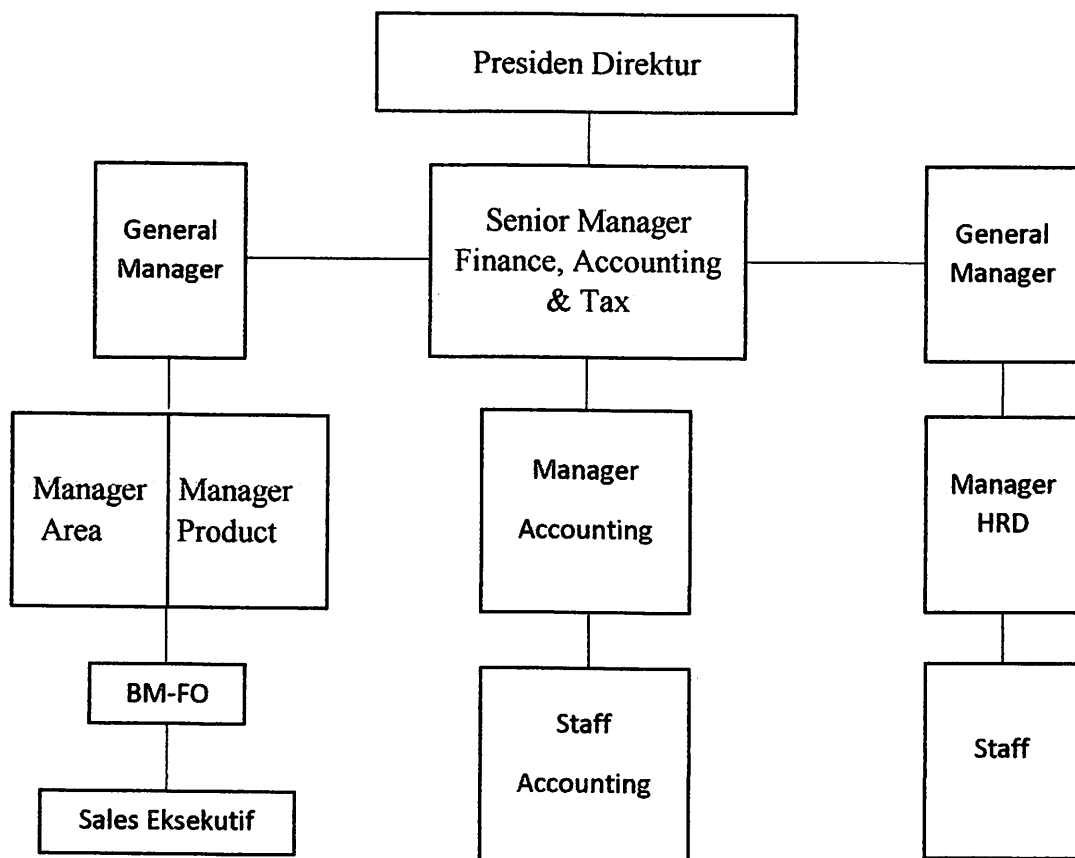
1. PT. Rekan Usaha Mikro Anda merupakan perusahaan besar yang bergerak di penjualan pulsa elektrik semua operator dan PLN.
2. PT. Rekan Usaha Mikro Anda membantu masyarakat menengah ke bawah untuk dapat memperoleh keuntungan dari hasil penjualan pulsa elektrik dan PLN.
3. PT Rekan Usaha Mikro Anda membantu pengusaha warung klontong untuk bisa berjualan pulsa hanya dengan menggunakan satu ponsel dan satu kartu dengan sangat praktis.
4. Pada Tahun 2011 PT. Rekan Usaha Mikro Anda meluncurkan fasilitas baru untuk bisa melakukan pembayaran loket dan segala jenis pembayaran tagihan bulanan hanya dengan perangkat komputer.
5. Adanya pelayanan yang baik dan ramah dari Customer Service PT. Rekan Usaha Mikro Anda apabila ada keluhan transaksi pulsa.
6. Adanya Pelayanan yang baik serta ramah dari divisi marketing PT. Rekan Usaha Mikro Anda.

7. Selain memberikan pelayanan yang baik dan ramah PT. Rekan Usaha Mikro Anda juga memberikan penghargaan atas pelanggan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan cointohnya memberikan baju untuk pelanggan.

#### 4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda

PT. Rekan Usaha Mikro Anda mempunyai struktur organisasi sebagaimana yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

**Struktur Organisasi  
Gambar 3**



Adapun tugas dan wewenang dari masing-masing jabatan adalah sebagai berikut :

##### 1. Presiden Direktur

Presiden Direktur adalah pimpinan tertinggi dalam sebuah perusahaan. Pimpinan tertinggi ini memiliki tanggung jawab dalam memimpin dan mengarahkan perusahaan, yaitu dalam hal :

- a. Menyusun strategi dan visi.

- b. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan
- c. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan
- d. Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan
- e. Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan
- f. Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan
- g. Menetapkan strategi-strategi strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan
- h. Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang.
- i. Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan.

## 2. General Manager

General Manager adalah merupakan fungsi jabatan kerta tinggi di sebuah perusahaan setelah Presiden Direktur atau pimpinan tertinggi dalam perusahaan.

Manager umum adalah manager yang memiliki tanggung jawab seluruh bagian / fungsional pada suatu perusahaan atau organisasi. manager umum memimpin beberapa unit bidang fungsi pekerjaan yang mengepalai beberapa atau seluruh manager fungsional. pada perusahaan yang berskala kecil mungkin cukup diperlukan satu orang manager umum, sedangkan pada perusahaan atau organisasi yang berkaliber besar biasanya memiliki beberapa orang manager umum yang bertanggung-jawab pada area tugas yang berbeda-beda

## 3. Senior Manager

Memimpin suatu sub fungsi kerja (department), yang dituntut untuk memiliki perspektif menyeluruh dalam bisnis, perencanaan jangka pendek serta mengembangkan konsep kerja, kebijakan-kebijakan dalam area kerjanya.

## 4. Manager

Manajer merupakan seseorang yang bekerja melalui orang lain dengan melakukan koordinasi kegiatan-kegiatan mereka untuk mencapai sasaran suatu organisasi.

Tugas manajer adalah untuk melakukan perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengawasan (*directing*). Hal ini sering disingkat dengan POAC, dengan tugas manajemen ini dapat diharapkan manajer dapat melaksanakan kepemimpinan perusahaan dengan baik sehingga tujuan profit dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

## 5. HRD

HRD adalah singkatan dari Human Resources Development. Dalam ilmu terapan, HRD biasa disebut sebagai “Personalia” atau “Kepegawaian”. HRD dalam manajemen juga biasa disebut dengan “Human Capital” atau “Human Resources Management”.

Tugas, Tanggung Jawab dan Peran HRD dalam perusahaan antara lain :

HRD bertugas melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja (*Preparation and Selection*)

### a. Persiapan (*Preparation*)

Ada dua hal yang perlu diperhatikan dalam hal melakukan persiapan, antara lain faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dalam persiapan meliputi jumlah kebutuhan karyawan baru, struktur organisasi, departemen terkait, dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal dalam hal persiapan meliputi hukum ketenagakerjaan, kondisi pangsa tenaga kerja, dan lain sebagainya.

### b. Rekrutmen Tenaga Kerja (*Recruitment*)

Rekrutmen adalah sebuah proses untuk mencari calon pegawai atau karyawan yang dapat memenuhi kebutuhan SDM organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini HRD perlu melakukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan (*job description*) dan juga spesifikasi pekerjaan (*job specification*).

### c. Seleksi Tenaga Kerja (*Selection*)

Pengertian dari seleksi tenaga kerja adalah sebuah proses yang dilakukan untuk menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat. Tahapan yang dilakukan dalam proses seleksi tenaga kerja, yaitu melihat daftar riwayat hidup/ CV, melakukan seleksi awal berdasarkan CV pelamar, pemanggilan pelamar untuk tes interview, menguji calon karyawan dengan test tertulis, proses interview/ wawancara kerja, dan proses selanjutnya.

## 6. Staff

Staff adalah seseorang yang menterjemahkan tugas pokok menjadi aktifitas.

Berikut ini merupakan tugas dari seorang staff di dalam sebuah perusahaan, antara lain :

- a. Memberikan informasi kepada pemimpin
- b. Memberikan bantuan kepada pemimpin dalam memecahkan masalah jika diperlukan
- c. Membantu menjalankan rencana-rencana yang telah ditentukan oleh seorang pemimpin.

#### 7. BM-FO

BM-FO adalah singkatan dari (*Branch manager field operation*) pemimpin di sebuah cabang yang bertugas sepenuhnya mengatur dan merencanakan kegiatan sales di lapangan dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh sales mengenai pekerjaan serta memberikan dorongan kepada sales apabila sales tersebut mengalami kendala di dalam pekerjaan.

#### 8. Sales

Sales merupakan sebuah ujung tombak di dalam perusahaan, perannya sangat dibutuhkan bagi semua perusahaan, apabila perusahaan memiliki sejumlah sales yang efektif dalam bekerja, perusahaan akan mengalami profit sebaliknya apabila sales tersebut kurang efektif akan berdampak negatif bagi sebuah perusahaan dan akan mengalami kerugian bagi perusahaan.

Tugas dari sales di perusahaan antara lain :

- a. Aktif mencari target.
- b. Merekap data hasil penjualan.
- c. Menjamin kepuasan pelanggan.
- d. Mencari mitra kerja.
- e. Menyusun Strategi Lanjutan.

#### 4.1.4. Profil Responden

Karakteristik responden yang diteliti terbagi dari tiga bagian yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Berikut ini merupakan hasil data karakteristik responden yang merupakan karyawan PT. Rekan Usaha Mikro Anda divisi marketing.

**Tabel 18**

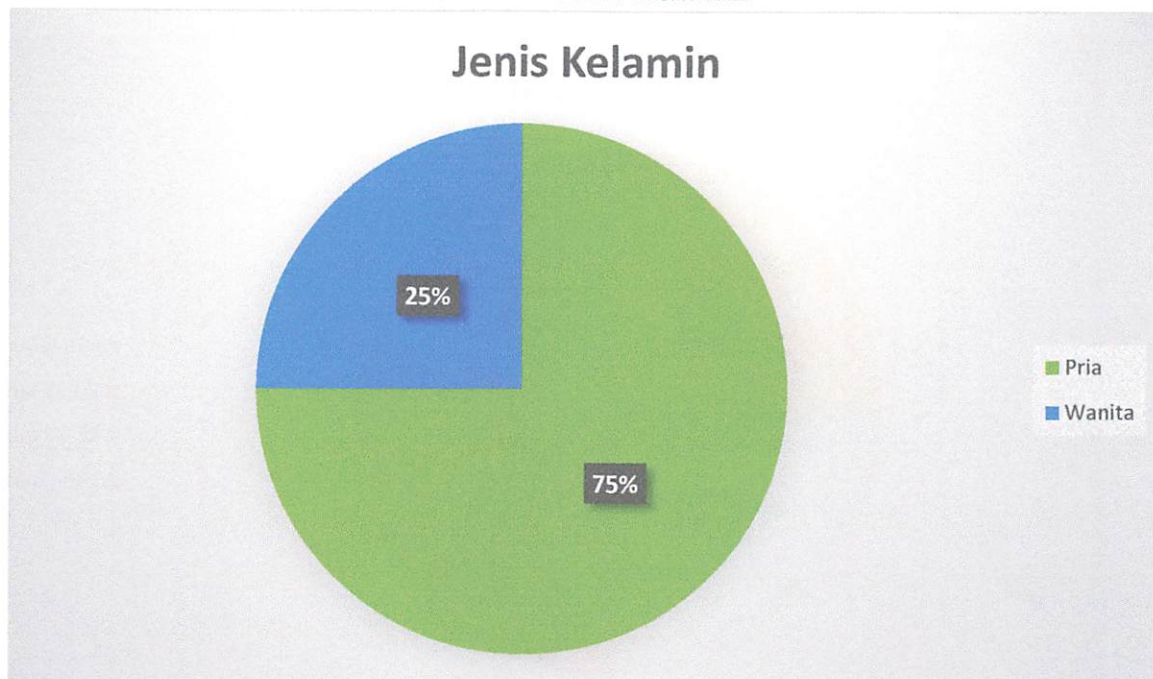
**Profil Responden pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda Divisi Marketing  
Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Pria	30	75%
Wanita	10	25%
Jumlah	40	100%

Gambar 4

**Diagram Profil Responden pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda Divisi Marketing**

Berdasarkan Jenis Kelamin



Dari data diatas dapat dilihat bahwa responden yang terbanyak adalah Pria sebanyak 30 orang (75%), sedangkan Responden Wanita sebanyak 10 orang (25%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan PT. Rekan Usaha Mikro Anda divisi Marketing mayoritas karyawannya Pria.

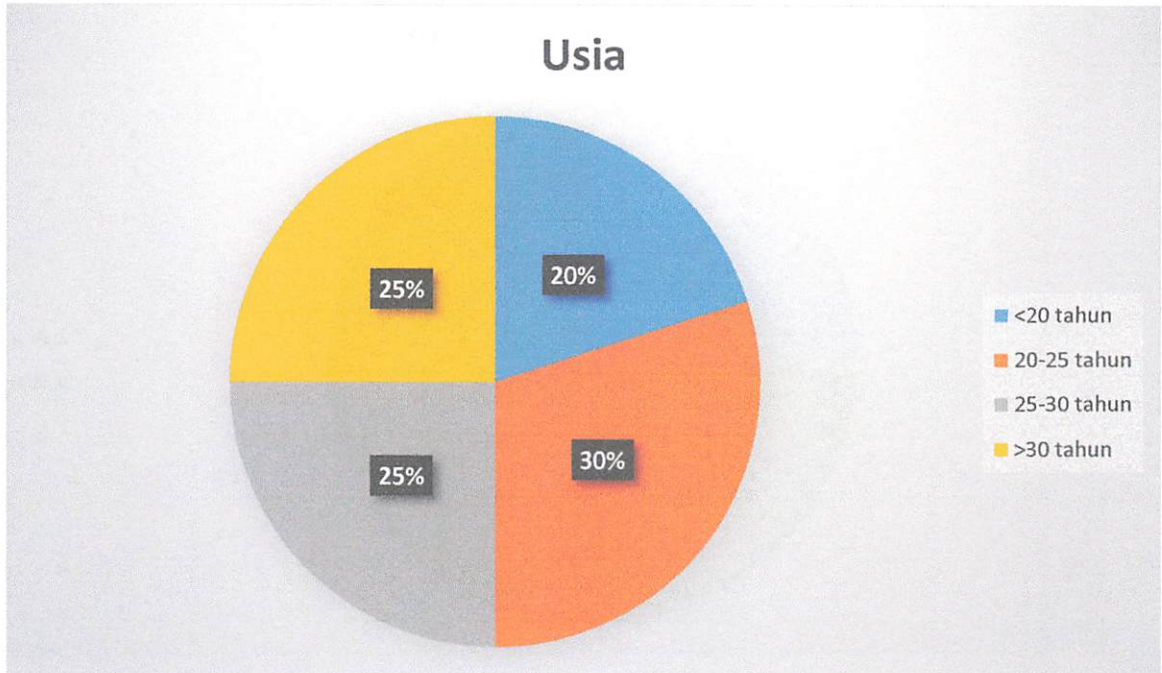
Tabel 19

**Profil Responden pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda Divisi Marketing**

Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Presentase ( % )
> 30 tahun	10	25%
25-30 tahun	10	25%
20-25 tahun	12	30%
< 20 tahun	8	20%
Jumlah	40	100%

**Gambar 5**  
**Diagram Profil Responden pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda Divisi**  
**Marketing**  
**Berdasarkan Usia**



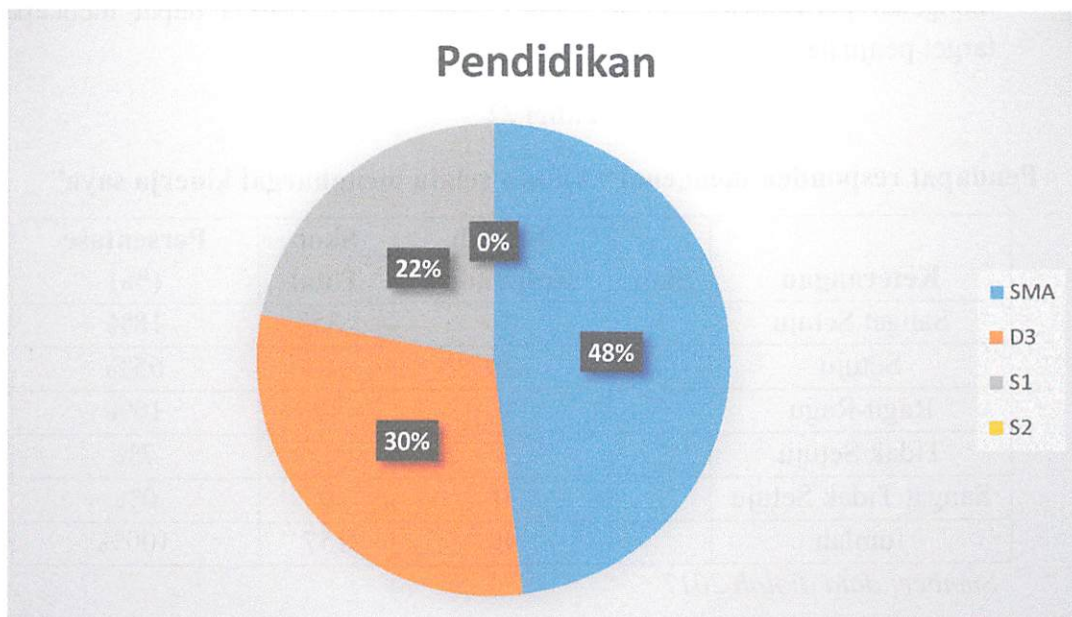
Dari data di atas diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah karyawan yang berusia 20-25 tahun sebanyak 12 orang (30%), yang berusia 25-30 tahun sebanyak 10 orang (25%), yang berusia di atas 30 tahun sebanyak 10 orang (25%), yang berusia dibawah 20 tahun sebanyak 8 orang (20%). Hal ini menyatakan bahwa karyawan PT. Rekan Usaha Mikro Anda divisi marketing mayoritas 20-25 tahun.

**Tabel 20**  
**Profil Responden pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda Divisi Marketing**  
**Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Responden	Presentase ( % )
SMA	19	48%
D3	12	30%
S1	9	22%
S2	0	0%
Jumlah	40	100%



**Gambar 6**  
**Diagram Profil Responden pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda Divisi Marketing**  
**Berdasarkan Pendidikan**



Dari data di atas dapat diketahui bahwa responden yang terbanyak adalah pendidikan SMA sebanyak 19 orang (48%), D3 sebanyak 12 orang (30%), S1 sebanyak 9 orang (22%), dan S2 0 (0%). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Rekan Usaha Mikro Anda divisi Marketing mayoritas berpendidikan SMA.

#### 4.2. Analisis Data

##### 4.2.1. Kondisi Motivasi Kerja pada divisi Marketing di PT. Rekan Usaha Mikro Anda

###### 1. Daya Pendorong

**Tabel 21**

**“Pendapat responden mengenai “Atasan memberikan pujian apabila dapat mencapai target penjualan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	50%
Setuju	4	18	73	45%
Ragu-Ragu	3	1	3	3%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	178	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah sangat setuju sebanyak 20 orang (50%), yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang (45%), yang menyatakan ragu-ragu 1 orang (3%), yang menyatakan tidak setuju 1 orang (2%), dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, itu berarti sejumlah karyawan/responden sangat setuju mengenai pernyataan “atasan memberikan pujian apabila dapat mencapai target penjualan”.

**Tabel 22**

**Pendapat responden mengenai “Atasan selalu menghargai kinerja saya”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	18%
Setuju	4	26	104	65%
Ragu-Ragu	3	4	12	10%
Tidak Setuju	2	3	6	7%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	157	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah setuju sebanyak 26 orang (65%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (18%), yang menyatakan ragu-ragu 4 orang (10%), yang menyatakan tidak setuju 3 orang (7%), dan tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju, itu berarti sejumlah karyawan/responden setuju mengenai pernyataan “atasan selalu menghargai kinerja saya”.

**2. Keamanan**

**Tabel 23**

**Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya mengikuti program untuk kenaikan jabatan saya”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	60%
Setuju	4	10	40	25%
Ragu-Ragu	3	1	6	3%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	10%
Jumlah		40	172	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah sangat setuju sebanyak 24 orang (60%), yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang (25%), yang menyatakan ragu-ragu 1 orang (3%), yang menyatakan tidak setuju 1 orang (2%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang, itu berarti sejumlah karyawan/responden sangat setuju mengenai pernyataan “Untuk kenaikan jabatan harus mengikuti program terlebih dahulu”.

**Tabel 24**  
**Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya bersosialisasi dengan seluruh karyawan di perusahaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	70%
Setuju	4	10	40	25%
Ragu-Ragu	3	2	6	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	186	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah sangat setuju sebanyak 28 orang (70%), yang menyatakan setuju sebanyak 10 orang (25%), yang menyatakan ragu-ragu 2 orang (5%), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, itu berarti sejumlah karyawan/responden sangat setuju mengenai pernyataan “Saya bersosialisasi dengan seluruh karyawan di perusahaan”.

### 3. Kerelaan

**Tabel 25**  
**Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karier di perusahaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	70%
Setuju	4	12	48	30%
Ragu-Ragu	3	0	0	0%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	188	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah sangat setuju sebanyak 28 orang (70%), yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang (30%), tidak ada responden yang menyatakan ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju , itu berarti sejumlah karyawan/responden sangat setuju mengenai pernyataan “Saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karier di perusahaan”.

#### 4. Membentuk Keahlian

**Tabel 26**

**Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya selalu mampu melewati tantangan yang diberikan perusahaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	5	25	13%
Setuju	4	27	108	67%
Ragu-Ragu	3	7	27	23%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	162	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah setuju sebanyak 27 orang (67%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 orang (13%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang (23%), tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju , itu berarti sejumlah karyawan/responden setuju mengenai pernyataan “Saya selalu mampu melewati tantangan yang diberikan perusahaan”.

#### 5. Membentuk Keterampilan

**Tabel 27**

**Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya selalu terampil dalam mengerjakan pekerjaan dan tugas”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	33%
Setuju	4	25	100	62%
Ragu-Ragu	3	2	6	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	171	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah setuju sebanyak 25 orang (62%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 orang (33%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang (5%), tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju , itu berarti sejumlah karyawan/responden setuju mengenai pernyataan “Saya selalu terampil dalam mengerjakan pekerjaan dan tugas”.

## 6. Tanggung Jawab

**Tabel 28**

**Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	28%
Setuju	4	26	104	65%
Ragu-Ragu	3	2	6	5%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2%
Jumlah		40	166	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah setuju sebanyak 26 orang (65%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (28%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang (5%), tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju , itu berarti sejumlah karyawan/responden setuju mengenai pernyataan “Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan”.

## 7. Kewajiban

**Tabel 29**

**Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya berkewajiban mengikuti standar kinerja perusahaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	23%
Setuju	4	28	112	70%
Ragu-Ragu	3	3	9	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	166	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah setuju sebanyak 28 orang (70%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (23%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang (7%), tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju , itu berarti sejumlah karyawan/responden setuju mengenai pernyataan “Saya berkewajiban mengikuti standar kinerja perusahaan”.

## 8. Tujuan

**Tabel 30**  
**Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Saya berkeinginan untuk selalu berkeaktifitas”**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	17	85	43%
Setuju	4	19	76	47%
Ragu-Ragu	3	3	9	8%
Tidak Setuju	2	1	2	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	172	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah setuju sebanyak 19 orang (47%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang (13%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang (23%), tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, dan sangat tidak setuju , itu berarti sejumlah karyawan/responden setuju mengenai pernyataan “Saya selalu mampu melewati tantangan yang diberikan perusahaan”.

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 20 diperoleh hasil:

**Tabel 31**  
**Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja**

N	Valid	40
	Missing	0
Mean		105,5500
Std. Error of Mean		1,59082
Median		104,5000
Mode		104,00 <sup>a</sup>
Std. Deviation		10,06122
Variance		101,228
Range		41,00
Minimum		79,00
Maximum		120,00
Sum		4222,00

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik motivasi kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 105,5500, dengan range 41 dan total skor sebesar 4222. Untuk mengetahui motivasi kerja yang ada pada PT Rekan Usaha Mikro Anda, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(10)+5(10)}{2} = 30$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 105,5500 dan skor rata-rata teoritis sebesar 30, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan motivasi kerja pada PT Rekan Usaha Mikro Anda relatif baik.

#### 4.2.2. Kondisi Prestasi Kerja pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda

##### 1. Kualitas Kerja

**Tabel 32**

**Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Setiap karyawan harus dapat profesional dalam mengerjakan tugas yang diberikan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	18%
Setuju	4	14	56	35%
Ragu-Ragu	3	13	39	32%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	10%
Jumlah		40	138	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah setuju sebanyak 14 orang (35%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (18%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 13 orang (32%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 4 orang (10%) , itu berarti sejumlah karyawan/responden setuju mengenai pernyataan “Setiap karyawan harus dapat profesional dalam mengerjakan tugas yang diberikan”.

**Tabel 33**

**Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Karyawan yang telah mengikuti pendidikan akan berhasil meningkatkan kualitas kerja”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	15%
Setuju	4	15	60	38%
Ragu-Ragu	3	15	45	37%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	5%
Jumlah		40	141	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden setuju sebanyak 15 orang (38%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (15%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 15 orang (37%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (5%) , itu berarti sejumlah karyawan/responden setuju mengenai pernyataan “Karyawan yang telah mengikuti pendidikan akan berhasil meningkatkan kualitas kerja”.

## 2. Kuantitas Kerja

**Tabel 34**

**Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan prioritas utama”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	10%
Setuju	4	32	128	80%
Ragu-Ragu	3	2	6	5%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	158	100%

*Sumber: data diolah 2017*



Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden setuju sebanyak 32 orang (80%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang (10%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 2 orang (5%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju, itu berarti sejumlah karyawan/responden setuju mengenai pernyataan “Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan prioritas utama”.

Tabel 35

**Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Usaha saya untuk tidak menunda segala macam pekerjaan yang diberikan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	28%
Setuju	4	26	104	65%
Ragu-Ragu	3	3	9	7%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	168	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden setuju sebanyak 26 orang (65%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 orang (28%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 3 orang (7%), tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, itu berarti sejumlah karyawan/responden setuju mengenai pernyataan “Usaha saya untuk tidak menunda segala macam pekerjaan yang diberikan”.

### 3. Konsistensi Pegawai

Tabel 36

**Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Kemampuan saya dalam menyusun rencana kerja untuk suatu pekerjaan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	7	35	18%
Setuju	4	18	72	45%
Ragu-Ragu	3	10	30	25%
Tidak Setuju	2	3	6	7%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	5%
Jumlah		40	145	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden setuju sebanyak 18 orang (45%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 orang (18%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 orang (25%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 orang (7%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang, itu berarti sejumlah karyawan/responden setuju mengenai pernyataan “Kemampuan saya dalam menyusun rencana kerja untuk suatu pekerjaan”.

**Tabel 37**

**Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Tingkat kejujuran saya dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	23%
Setuju	4	20	80	50%
Ragu-Ragu	3	7	21	17%
Tidak Setuju	2	2	4	5%
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	5%
Jumlah		40	152	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden setuju sebanyak 20 orang (50%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (23%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 7 orang (17%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), dan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (5%), itu berarti sejumlah karyawan/responden setuju mengenai pernyataan “Tingkat kejujuran saya dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan”.

#### 4. Kerja Sama

**Tabel 38**

**Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Bekerjasama memberikan kemudahan dalam bekerja”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	6	30	15%
Setuju	4	19	76	48%
Ragu-Ragu	3	10	30	25%
Tidak Setuju	2	4	8	10%
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2%
Jumlah		40	145	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden setuju sebanyak 19 orang (48%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 orang (15%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 10 orang (25%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (10%), dan sangat tidak setuju 1 orang (2%), itu berarti sejumlah karyawan/responden setuju mengenai pernyataan “Bekerjasama memberikan kemudahan dalam bekerja”

**Tabel 39**

**Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Untuk meningkatkan prestasi kerja perlu kerja sama antar tim”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	30%
Setuju	4	27	108	68%
Ragu-Ragu	3	1	3	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0%
Jumlah		40	171	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden setuju sebanyak 27 orang (68%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 orang (30%), yang menyatakan ragu-ragu 1 orang (2%), dan tidak ada yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, itu berarti sejumlah karyawan/responden setuju mengenai pernyataan “Untuk meningkatkan prestasi kerja perlu kerja sama antar tim”.

## 5. Sikap Pegawai

**Tabel 40**

**Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Sopan dan santun merupakan sikap yang harus dimiliki oleh semua karyawan”**

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	9	45	23%
Setuju	4	18	72	45%
Ragu-Ragu	3	6	18	15%
Tidak Setuju	2	4	8	10%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	7%
Jumlah		40	146	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden setuju sebanyak 18 orang (45%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 orang (23%), yang menyatakan ragu-ragu 6 orang (15%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (10%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (7%), itu berarti sejumlah karyawan/responden setuju mengenai pernyataan “Sopan dan santun merupakan sikap yang harus dimiliki oleh semua karyawan”

**Tabel 41**

**Pendapat Responden Mengenai Pertanyaan “Kepatuhan saya terhadap seluruh peraturan yang terdapat di pekerjaan”**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Skor Total</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sangat Setuju	5	8	40	20%
Setuju	4	20	80	50%
Ragu-Ragu	3	5	15	13%
Tidak Setuju	2	4	8	10%
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	7%
Jumlah		40	146	100%

*Sumber: data diolah 2017*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden setuju sebanyak 20 orang (50%), yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 orang (20%), yang menyatakan ragu-ragu sebanyak 5 orang (13%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 orang (10%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (7%), itu berarti sejumlah karyawan/responden setuju mengenai pernyataan “Kepatuhan saya terhadap seluruh peraturan yang terdapat di pekerjaan”

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

**Tabel 42**  
**Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja**

N	Valid	40
	Missing	0
Mean		59,2250
Std. Error of Mean		2,11723
Median		59,5000
Mode		75,00
Std. Deviation		13,39056
Variance		179,307
Range		44,00
Minimum		31,00
Maximum		75,00
Sum		2369,00

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata empirik Prestasi Kerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 59,2250, dengan range 44 dan total skor sebesar 2369. Untuk mengetahui prestasi kerja karyawan yang ada pada PT Rekan Usaha Mikro Anda, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut:

$$\text{Skor Teoritik (X)} = \frac{1(10)+5(10)}{2} = 30$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 59,2250 dan skor rata-rata teoritis sebesar 30, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan prestasi kerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda relatif baik.

#### **4.3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Rekan Usaha Mikro Anda**

##### **a. Analisis Koefisien Korelasi**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner. Untuk mengetahui kekuatan hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan penulis melakukan uji analisis koefisien korelasi product moment dari pearson dengan menggunakan program SPSS 20 dengan responden sebanyak 40 orang sebagai berikut:

**Tabel 43**  
**Analisis Koefisien Korelasi**

		Motivasi Kerja	Prestasi Kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,624**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	40	40
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	,624**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	40	40

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

Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa  $r = 0,624$ . Dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi artinya, Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda mempunyai hubungan yang sangat kuat.

Nilai  $r = 0,624 > 0$  yang artinya, telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar variabel Motivasi Kerja maka semakin besar variabel Prestasi Kerja Karyawan.

**b. Analisis Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan, dapat diperoleh dengan menggunakan rumus Koefisien Determinasi dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Kd &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,624 \times 100\% \\
 &= 38,94\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien determinasi di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mengetahui kontribusi naik turunnya prestasi kerja karyawan pada PT Rekan Usaha Mikro Anda sebesar 38,94%, sedangkan sisanya sebesar 61,06% dipengaruhi oleh faktor lain.

## Uji Hipotesis

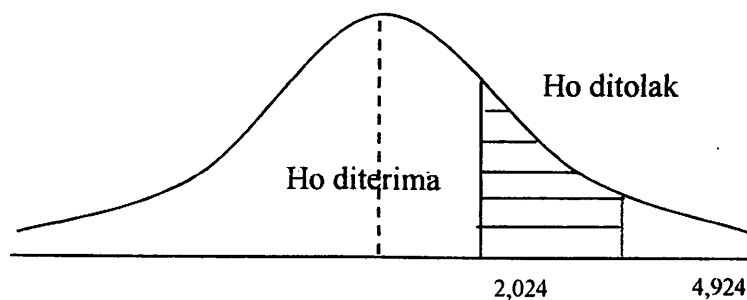
- Mencari nilai  $t_{tabel}$   
Untuk menentukan  $t_{tabel}$ , ditentukan dengan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan derajat kebebasan ( $dk = 40-2 = 38$ ) dan dengan menggunakan uji satu arah maka dapat diketahui  $t_{tabel}$  2,024.
- Mencari nilai  $t_{hitung}$

$$\begin{aligned}
 t_{hitung} &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,624\sqrt{40-2}}{\sqrt{1-0,624^2}} \\
 &= 0,624 \frac{\sqrt{38}}{\sqrt{0,610}} \\
 &= 0,624 \times 7,892 \\
 &= 4,924
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , ( $4,924 > 2,024$ ) maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ , artinya terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda.

**Gambar 7.**

### Kurva Hasil Pengujian Hipotesis



#### 4.4. Pembahasan

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda

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 94% dengan rincian 28 responden sangat setuju, dan 12 responden setuju, dengan total responden 40 orang. Dari hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa motivasi kerja karyawan rata-rata karena ingin mengembangkan kemampuannya selama bekerja pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda.

Sedangkan tanggapan total responden terendah berada pada daerah setuju dengan nilai 77% dengan rincian 24 responden sangat setuju, 10 responden setuju, 2 responden ragu-ragu, 1 responden tidak setuju, dan 4 responden sangat tidak setuju dengan total responden sebanyak 40 orang. Dari hasil perhitungan dapat diketahui yang menyebabkan motivasi kerja karyawan rendah pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda karena program kenaikan jabatan sangat dibatasi untuk divisi marketing.

Sedangkan secara keseluruhan dari skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan motivasi kerja pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda relatif baik.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis prestasi kerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda

Dari hasil perhitungan skor jawaban karyawan pada bagian 4.2.2, maka diketahui bahwa tanggapan total tertinggi berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 85,50% yaitu rata-rata responden memiliki kemampuan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda dengan rincian 12 responden sangat setuju, 27 orang setuju, dan 1 responden ragu-ragu dengan total responden sebanyak 40 orang. Sedangkan

tanggapan total terendah berada pada daerah setuju dengan nilai 69% yaitu rata-rata karyawan belum profesional dalam menyelesaikan tugasnya pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda dengan rincian 7 responden sangat setuju, 14 responden setuju, 13 responden ragu-ragu, 2 responden tidak setuju, dan 4 responden sangat tidak setuju dengan total responden yang dinilai sebanyak 40 orang.

Sedangkan secara keseluruhan dari skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan bahwa prestasi kerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda relatif baik.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda



Berdasarkan tabel 35. pada bagian 4.3 diatas dapat diketahui bahwa  $r = 0,624$ . Dengan mengacu pada tabel koefisien korelasi artinya, Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai  $r = 0,624 > 0$  yang artinya, telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar variabel Motivasi Kerja maka semakin besar variabel Prestasi Kerja Karyawan.

#### **4.5. Interpretasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda, bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda relatif baik begitu juga prestasi kerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda relatif baik.

Dari hasil uji analisis koefisien korelasi hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda mempunyai hubungan yang sangat kuat, selain itu adanya hubungan yang linier positif yang artinya semakin besar variabel motivasi kerja maka semakin besar pula variabel prestasi kerja karyawan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh penulis mengenai Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan variabel motivasi kerja maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 101,6250 dan skor rata-rata teoritis sebesar 30, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan motivasi kerja pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda relatif baik.
2. Berdasarkan hasil perhitungan variabel prestasi kerja karyawan maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 56,5250 dan skor rata-rata teoritis sebesar 30, skor rata-rata empirik lebih besar daripada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda relatif baik.
3. Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien korelasi mengenai hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda dengan menggunakan program *SPSS 20* mempunyai hubungan yang sangat kuat. Nilai  $r = 0,324 > 0,021$  yang artinya, telah terjadi hubungan yang linier positif, yaitu makin besar variabel Motivasi Kerja maka semakin besar variabel Prestasi Kerja. Berdasarkan hasil perhitungan analisis koefisien determinasi, menunjukkan bahwa Motivasi kerja dapat memengaruhi naik turunnya Prestasi kerja karyawan pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda sebesar 10,50%, sedangkan sisanya sebesar 89,50% dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan perhitungan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,185 > 2,024$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat hubungan positif antara Motivasi kerja dengan Prestasi kerja pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda.

#### 1.1. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada dari seluruh penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka saran-saran yang dapat diberikan oleh penulis kepada PT. Rekan Usaha Mikro Anda adalah sebagai berikut:

1. Sehubungan dengan motivasi adalah merupakan hal terpenting dimana dengan cara pemberian insentif/bonus maka dari itu insentif harus lebih di perhatikan lagi. Hendaknya perusahaan bersikap terbuka dan mensosialisasikan kepada karyawan mengenai kriteria pemberian insentif/bonus agar tidak terjadi kesalahpahaman antara karyawan dan perusahaan dan memberikan standar yang jelas dalam pemberian insentif/bonus sehingga karyawan dapat lebih terpacu untuk menghasilkan prestasi kerja yang lebih giat lagi.
2. Perusahaan harus bisa meningkatkan produktivitasnya agar tidak mengalami penurunan setiap bulannya, agar selalu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

3. Hendaknya perusahaan memikirkan atau merencanakan pemberian insentif/bonus secara adil dan bijaksana kepada setiap karyawan sesuai dengan produktivitas kerja mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara.(2009) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: ROSDA.
- Chatab, Nevizond (2007). Profil Budaya organisasi: Mendiagnosis Budaya dan Merangsang Perubahannya. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, Gery. 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia . Diterjemahkan oleh Paramitha Rahayu. Jakarta PT. Prenhallindo.
- Edy Sutrisno, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Delapan. Pranada Media Group, Jakarta.
- Hani Handoko. 2007. Manajemen, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta.
- Husein Umar, 2008, Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Jakarta PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Istijanto, (2010 Riset Sumber Daya Manusia, Jakarta PT Gramedia Pustaka Utama.
- Malayu Hasibuan, (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan belas. Bandung: Bumi Aksara.
- Marihot Tua Effendy, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Harbani Pasolong. 2012. Teori Administrasi Publik.. Yogyakarta: Alfabeta.
- Rachmawati. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : ANDI.
- Sadili Samsudin, (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, SP. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2013. Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif. Jakarta Jakarta.PT. Bumi Aksara

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.

Sulistiyani & Rosidah 2009. *Manajemen Penempatan*, Edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Unaradjan, Dominikus, Dolet. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Universitas Atma Jaya

Veithzal Rivai. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta

<http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/prestasi-kerja-menurut-para-ahli.html>

# LAMPIRAN

## KUESIONER TENTANG HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN PRESTASI KERJA PADA PT. REKAN USAHA MIKRO ANDA CABANG BOGOR

Dalam rangka penelitian ini saya Imam Aditya Alam mahasiswa Program S1 Semester 8 Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Peneliti sedang mengumpulkan data terkait penelitian yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda. Saya mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu sebagai karyawan agar dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang saya lampirkan secara lengkap dibawah ini :

Penelitian ini bertujuan untuk menyelesaikan penyusunan skripsi. Untuk itu, semua jawaban Bapak/Ibu menjadi hal yang saya jaga kerahasiaannya. Jawaban yang objektif akan dapat bermanfaat dalam pemecahan masalah terkait.

### Profil Responden

Berilah tanda “ √ “ (checklist) pada pilihan jawaban anda atau mengisi pada tempat yang telah disediakan :

- Jenis Kelamin :  Pria  Wanita
- Usia :  < 20  20-25  25-30  >30
- Pendidikan :  SMA  D3  S1  S2
- Skala Penilaian :  
**SS** : Sangat Setuju  
**S** : Setuju  
**R** : Ragu-Ragu  
**TS** : Tidak Setuju  
**STS** : Sangat Tidak Setuju

Variabel X (independen) Motivasi Kerja

No	Keterangan	SS	S	R	TS	STS
1.	<b>Daya Pendorong</b>					
	a. Atasan selalu menghargai Kinerja saya					
	b. Atasan memberikan saya pujian apabila dapat mengerjakan pekerjaan dengan standar perusahaan					
	c. Atasan memberikan pujian apabila dapat mencapai target penjualan					
2.	<b>Kemauan</b>					
	a. Saya bersosialisasi dengan seluruh karyawan di perusahaan					
	b. Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di perusahaan					
	c. Saya mengikuti program untuk kenaikan jabatan saya					

<b>3.</b>	<b>Kerelaan</b>						
	a. Saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karier di perusahaan						
	b. Saya berusaha untuk selalu memajukan perusahaan						
	c. Saya bekerja keras untuk mencapai target penjualan						
<b>4.</b>	<b>Membentuk Keahlian</b>						
	a. Saya mampu mengerjakan pekerjaan karena sudah mempunyai keahlian						
	b. Saya mampu melaksanakan pekerjaan secara mudah dan cermat						
	c. Saya selalu mampu melewati tantangan yang diberikan perusahaan						
<b>5.</b>	<b>Membentuk Keterampilan</b>						
	a. Saya selalu terampil dalam mengerjakan pekerjaan dan tugas						
	b. Saya menggunakan potensi diri ketika mengerjakan sesuatu di pekerjaan						
	c. Saya selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja						
<b>6.</b>	<b>Tanggung Jawab</b>						
	a. Saya menerima tanggung jawab yang lebih tinggi						
	b. Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan						
	c. Saya bertanggung jawab atas kedudukan yang saya jalani						
<b>7.</b>	<b>Kewajiban</b>						
	a. Saya berusaha sangat keras untuk memperbaiki kinerja masa lalu saya pada pekerjaan						
	b. Bila ada tugas kerja lembur, saya merasa termotivasi melakukan pekerjaan tersebut dengan sebaik baiknya						
	c. Saya berkewajiban mengikuti standar kinerja perusahaan						
<b>8.</b>	<b>Tujuan</b>						
	a. Saya berusaha untuk selalu mendapatkan bonus dari pencapaian target penjualan perusahaan						
	b. Saya berkeinginan untuk selalu berkreatifitas						
	c. Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu						



Variabel Y (dependen) Prestasi Kerja

No	Keterangan	SS	S	R	TS	STS
<b>1.</b>	<b>Kualitas Kerja</b>					
	a. Setiap karyawan harus dapat profesional dalam mengerjakan tugas yang diberikan					
	b. Karyawan yang telah mengikuti pendidikan akan berhasil meningkatkan kualitas kerja					
	c. Keahlian sangat mempengaruhi kualitas kerja					
<b>2.</b>	<b>Kuantitas Kerja</b>					
	a. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan prioritas utama					
	b. Target pekerjaan yang diberikan harus selalu terpenuhi oleh karyawan					
	c. Usaha saya untuk tidak menunda segala macam pekerjaan yang diberikan					
<b>3.</b>	<b>Konsistensi Pegawai</b>					
	a. Tingkat kemampuan saya dalam berinovasi dalam bekerja					
	b. Tingkat kejujuran saya dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan					
	c. Kemampuan saya dalam menyusun rencana kerja untuk suatu pekerjaan					
<b>4.</b>	<b>Kerjasama</b>					
	a. Bekerjasama memberikan kemudahan dalam bekerja					
	b. Untuk meningkatkan prestasi kerja perlu kerja sama antar tim					
	c. Melakukan briefing pagi didalam perusahaan dapat meningkatkan kerja sama antar tim					
<b>5.</b>	<b>Sikap Pegawai</b>					
	a. Sopan dan santun merupakan sikap yang harus dimiliki oleh semua karyawan					
	b. Kepatuhan saya terhadap seluruh peraturan yang terdapat dipekerjaan					
	c. Kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan sangat diperlukan					

**.SURAT KETERANGAN PERUSAHAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Prasetya B Yudaputra

Jabatan : HRD

Menerangkan bahwa:

Nama : Imam Aditya Alam

NPM : 021113312

Jurusan : Ekonomi Manajemen

Telah melakukan riset berupa wawancara guna melakukan skripsi dengan judul "Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja pada PT. Rekan Usaha Mikro Anda cabang Bogor".

Dengan demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,

**Ruma**  
Rekan Usaha Mikro Anda

Prasetya B Yudaputra