

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT.Berlian Jaya Nusantara
Jakarta**

Oleh : Zainuddin.SE.MM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JAYA BAYA
J A K A R T A
2020**



UNIVERSITAS JAYABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Program Studi Manajemen - Program Studi Akuntansi

Nomor : 158 / DEK / FEB-UJ / X / 2020
Lampiran : -
Hal : Penelitian

Kepada Yth,
Zainuddin, S.E., M.M.
di
Jakarta.

Dengan hormat,

Dengan ini kami menugaskan Saudara untuk melaksanakan kegiatan penelitian Dosen dengan judul :

“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Jaya Nusantara Jakarta”.

Seluruh biaya kegiatan penelitian ini dibebankan pada anggaran yang tersedia sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian untuk dilaksanakan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Jakarta, 08 Oktober 2020
Dekan

Dr. Jakfar, S.E., M.M.

Cc:
Arsip.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini, kompetitor bersaing untuk mendapatkan peluang pangsa pasar, perusahaan harus mempunyai keunggulan yang berbeda dengan perusahaan kompetitor yang lain, misalnya dengan memiliki karyawan yang termotivasi untuk bekerja secara produktif, karena dengan memiliki karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, maka perusahaan dapat mengalahkan kompetitornya, namun karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi hanya dapat dengan penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja mempunyai peran yang penting dalam perusahaan, sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin, dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, uang dan lingkungan kerja saja, merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output).

Perkembangan di dunia usaha ini menimbulkan banyak tantangan dan persaingan ketat yang dihadapi oleh perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif agar bisa mencapai tujuan yang dicapai. Salah satu cara agar perusahaan tercapai memiliki keunggulan kompetitif adalah meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan bisa tumbuh dan berkembang dengan baik maka karyawan membutuhkan motivasi, tanpa adanya motivasi perusahaan ini tidak dapat berjalan. Motivasi diberikan terhadap seluruh karyawan mulai dari tingkat bawah hingga atas, tiap karyawan memiliki masing-masing tingkatan antara lain seperti karyawan kontrak, karyawan tetap, forman, asisten manager, manager, dan direktur. Jika salah satu dari tingkatan karyawan yang tidak terpenuhi, maka perusahaan tidak akan bisa berjalan dengan lancar dan akan menimbulkan masalah. Karena itu, sebelum motivasi diberikan kepada karyawan baiknya pimpinan dapat mengetahui dan memahami karakteristik setiap karyawannya dengan cara yang berbeda-beda.

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan pencapaian tujuan suatu perusahaan adalah mengenai motivasi kerja karyawan. Salah satu perusahaan yang diduga motivasi kerja karyawannya belum optimal adalah PT. Berlian Djaya Nusantara. PT. Berlian Djaya Nusantara didirikan pada tahun 2003 atas kesadaran pentingnya keamanan dalam kegiatan konstruksi. Melihat potensi dari hal tersebut akhirnya memutuskan untuk memulai kegiatan produksi perancah untuk dijual atau disewakan sebagai penunjang kegiatan konstruksi yang ramah lingkungan dibandingkan dengan menggunakan perancah tradisional seperti kayu atau bambu yang tidak dapat dipakai berulang karena mudah rusak. Dengan inovasi dari perusahaan dan permintaan dari rekan kontraktor maka pada tahun 2012 PT. Berlian Djaya Nusantara mulai memproduksi scaffolding Ring Base dan keperluan bekisting lainnya.

Pada tahun 2016, perusahaan ini mulai berkecimpung dalam usaha kontraktor bekisting karena telah memiliki hampir seluruh peralatan pendukungnya dan merekrut SDM yang telah memiliki pengalaman dibidang tersebut. Salah satu perusahaan yang telah cukup lama bergerak di bidang perancah dengan banyak project yang telah ditangani di Indonesia. Belakangan ini PT. Berlian Djaya Nusantara memiliki kinerja yang rendah disebabkan dengan rendahnya kinerja karyawan yang belum maksimal. Berikut ini data kinerja karyawan dari perusahaan PT. Berlian Djaya Nusantara pada tahun 2019 dapat dilihat pada tabel 1.1

Tahun 2019

Tabel 1.1 Rata-rata hasil penilaian Kinerja Karyawan

No	Proyek	Nilai												Rata-rata
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agst	Sept	Okt	Nov	Des	
1	Sushisama Tower	6,6	6,53	6,5	6,4	6,6	6,5	6,9	6,8	6,6	6,5	6,7	6,8	6,62
2	Tol Cimanggis-Cibitung	6,6	6,78	6,9	6,3	6,7	6,5	6,6	6,4	6,7	6,8	6,9	6,6	6,65
3	Tol MM2100	6,5	6,91	6,9	6,6	6,7	6,5	6,8	6,8	6,9	7	7	6,8	6,78
4	Tol Jakarta-Cikampek	6,4	6,89	6,9	6,3	6,3	6,5	6,5	6,6	6,9	6,4	6,5	6,4	6,55
5	LRT Jakarta	6,6	6,87	6,9	6,7	6,7	6,4	6,6	6,5	6,5	6,8	6,9	6,9	6,70

Sumber : Hasil penilaian Kinerja karyawan pada PT. Berlian Djaya Nusantara 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai kinerja karyawan PT. Berlian Djaya Nusantara pada tahun 2019 masih terhitung rendah, karena dengan skala 1 sampai 10 hanya mendapatkan nilai rata-rata dibawah angka 7, sehingga menghambat perusahaan

untuk mencapai tujuannya. Di dalam perusahaan ini motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karena seiring dengan berjalannya waktu yang ditemukan seorang karyawan dalam pekerjaannya, motivasi kerja karyawan juga bisa mengalami penurunan. Ketika motivasi kerja karyawan sudah rendah, tentu saja akan berpengaruh kurang baik pada hasil kerja karyawan tersebut.

Oleh karena itu, pemberian motivasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi karyawan. Tanpa adanya motivasi yang diberikan maka karyawan akan kesulitan dalam menjalankan tugasnya, disamping itu karyawan akan menjadi tidak disiplin serta tidak ada rasa semangat atau gairah dalam bekerja, dan juga tidak ada peningkatan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, seorang pemimpin harus mengetahui psikologi dari tiap-tiap karyawan sehingga dengan mudah memberikan motivasi, bimbingan, nasehat, instruksi, bahkan koreksi jika perlu, sehingga dengan sendirinya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Adapun motivasi yang diberikan yaitu seperti penghargaan, bonus, insentif, upah, honor, dan lain sebagainya. Dengan adanya motivasi ini akan memacu karyawan untuk bekerja lebih giat. Dengan demikian betapa pentingnya motivasi sumber daya manusia ini. Oleh karena itu perlu diketahui dan dipahami hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja sumber daya manusia. Tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu usaha, tujuan organisasi serta kebutuhan, berarti dalam organisasi individu. Dikatakan memiliki motivasi kerja bila perilaku individu dalam usahanya memenuhi kebutuhan, diarahkan sesuai dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini mengambil judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Djaya Nusantara”**

1.2 Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan mau bekerja sesuai dengan aturan dalam bekerja. Sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja sesuai aturan yang diharapkan sebelumnya, tapi tidak semua perusahaan berhasil dalam melaksanakan hal tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat teridentifikasi masalah antara lain sebagai berikut:

1. Motivasi yang rendah dalam bekerja ditakutkan akan mengurangi kinerja sehingga mengurangi tingkat kepuasan masyarakat.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dipersoalkan maka penulis memberi batasan permasalahan penelitian pada Motivasi Kerja Karyawan. Karena keterbatasan mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian masalah yang telah dibahas di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi apa saja yang diberikan oleh karyawan PT. Berlian Djaya Nusantara?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Berlian Djaya Nusantara?
3. Bagaimana kinerja karyawan PT. Berlian Djaya Nusantara?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang telah dikemukakan dalam rumusan masalah:

1. Untuk mengetahui motivasi yang diberikan pada karyawan PT. Berlian Djaya Nusantara
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Berlian Djaya Nusantara
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Berlian Djaya Nusantara

1.6 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan judul skripsi ini, agar penelitian ini dapat bermanfaat untuk hal-hal berikut:

1. Bagi pihak Masyarakat umum

Penelitian ini sebagai tambahan referensi sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan jika akan dilakukan penelitian yang serupa. Selain itu juga sebagai bahan acuan pihak Universitas dalam memanager sumber daya manusia karyawan universitas khususnya dalam pemberian motivasi.

2. Bagi pihak penulis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan motivasi kerja untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, perorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya adalah penerapan manajemen, khususnya untuk sumber daya manusia. Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Pentingnya manajemen sumber daya manusia tidak dapat disangkal lagi dalam suatu organisasi yang memerlukan pengaturan dan pengarahan akan sumber daya manusia yang ada.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lancar, apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya. Adapun fungsifungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

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

3. Pengarahan

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

4. Pengendalian

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

5. Pengadaan

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

6. Pengembangan

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

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

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

9. Pemeliharaan

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

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma – norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas sangat penting bagi karyawan dan perusahaan. Apabila motivasi berjalan dengan baik maka kinerja karyawan pun akan meningkat, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Menurut Hasibuan manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement*, dan *job evaluation*.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place* dan *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 vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga kerja manusia selain mampu, cakap, dan terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang ada dalam bahasa Inggris adalah *performance* atau istilah Bahasa Indonesia dikenal dengan *performa*. Keberhasilan perusahaan akan berhasil apabila terjalin kerjasama antara pimpinan dan karyawan yang dapat dilakukan melalui pengawasan dan pengaturan pekerjaan agar mempermudah tujuan yang sudah ditentukan.

Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata *Job performance* atau *performance* yang mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2016:67).

Dan biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai tingkat standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Menurut As'ad (2017:164) “menyatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja seseorang dapat melihat terlihat melalui aktivitasnya dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Aktivitas ini menggambarkan bagaimana ia berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Sinambela, dkk. (2016: 480), mengemukakan kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaannya dilakukan penyempurnaan penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Sedangkan menurut Robbins dikutip oleh Sudaryono (2017: 67), kinerja adalah ukuran dari suatu hasil. Hasil dari suatu pekerjaan dapat berupa barang atau jasa dan kinerja seseorang dapat dilihat dari barang atau jasa yang dihasilkan oleh seseorang tersebut. Jika barang atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat dikatakan kinerjanya baik, sebaliknya jika barang atau jasa yang dihasilkan buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat dikatakan kinerjanya buruk.

Menurut Mangkunegara (2013:67) mengemukakan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

Menurut Wilson (2012:131) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan-tujuan yang disebut juga sebagai standar (*job standart*).

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan sementara bahwa, kinerja karyawan merupakan kemampuan, perilaku dan hasil kerja pegawai sebagai tugas dan tanggung jawab dalam suatu periode tertentu. Dari definisi ini dapat diartikan bahwa kinerja merupakan kemampuan individu dalam menciptakan hasil kerja yang dapat dibuktikan secara konkrit dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab masing-masing untuk pencapaian apa yang ditargetkan perusahaan. Perilaku kerja, dapat dilihat dari kesesuaian hasil kerja dengan jumlah pencapaian yang telah di tentukan.

2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:65-71) Sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil kerja yang baik, dengan demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

2.2.3 Penilaian Kinerja

Menurut Nawawi (2011:236) Penilaian kinerja adalah usaha mengidentifikasi, mengukur (menilai) dan mengelola (manajemen) pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pekerja (SDM) dilingkungan suatu organisasi/perusahaan. Dapat dijelaskan penilaian kinerja adalah proses untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan jika disesuaikan dengan standar perusahaan kemudian pimpinan mengkomunikasikan hasil dari evaluasi tersebut kepada karyawan.

Penilaian kinerja merupakan kegiatan manajer yang paling tidak disukai, dan mungkin ada beberapa alasan untuk perasaan demikian. Penilaian kinerja tidak semuanya bersifat positif, karena ada karyawan yang kinerjanya buruk, kasus ini yang membuat manajer menjadi dilema. Disatu sisi manajer menilai dan menegur karyawan yang kinerja buruk supaya meningkatkan kinerjanya, disisi lain manajer mempunyai beban rasa tidak menyenangkan jika menegur dan menilai kinerja karyawannya yang buruk.

Pada umumnya sistem penilaian kinerja masih digunakan sebagai alat untuk mengendalikan perilaku karyawan, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan yang bersangkutan. Seharusnya penilaian kinerja tidak saja mengevaluasi kinerja karyawan, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi karyawan. Sebaliknya, karyawan yang dinilai harus mengetahui bidang prestasi yang dinilai, diberi kesempatan untuk menilai dirinya sendiri.

2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017:264) Penilaian kinerja bertujuan untuk :

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagian dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan Pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorongnya terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat mengacu perkebangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.2.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Handoko (2012:135), Manfaat dari penilaian kinerja sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan Kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan sumber daya manusia, manajer dan departemen sumber daya manusia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja.

2. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi

Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, bonus, dan kompensasi bentuk lain.

3. Keputusan-keputusan Penempatan

Promosi, transfer dan biasanya didasarkan pada prestasi kerja pada masa lalu antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

4. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karier

Umpan balik kinerja mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang jalur karir tertentu yang baru diteliti.

6. Penyimpangan-penyimpangan Proses Staffing

Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur Staffing departemen sumber daya manusia.

7. Ketidakakuratan Informal

Kinerja yang jelas mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia. menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan sumber daya manusia yang diambil tidak tepat.

8. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

2.2.6 Indikator-indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2016:378) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry (dalam Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisible

yang memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual.

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak. Suwatno (2011:171) menyatakan motivasi berasal dari kata latin *moreve* berarti dorongan, daya penggerak, atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Rivai dan Sagala (2011:837) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2008:93), menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.3.2 Teori Motivasi Kerja

Terdapat bermacam-macam teori mengenai motivasi yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Hariandja (2017: 324), teori ini dikelompokkan ke dalam enam kategori, yaitu:

a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok menunjukkannya dalam lima tingkatan yang berbentuk piramida, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan Hierarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi :

- a. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya).
- b. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya).
- c. Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain).
- d. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan).
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

b. Teori X dan Y

Douglas Mc Gregor mengemukakan dua pandangan manusia yaitu teori X (negatif) dan teori Y (positif), menurut teori X empat pengandaian yang dipegang oleh manajer, yaitu:

- a. Karyawan secara inheren tertanam dalam dirinya tidak menyukai kerja.
- b. Karyawan tidak menyukai kerja mereka harus diawasi.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor yang dikaitkan dengan kerja.

Empat pandangan positif mengenai kodrat manusia dalam teori Y:

- a. Karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya.
 - b. Orang akan menjalankan pengarahannya diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
 - c. Rata-rata orang akan menerima tanggung jawab.
 - d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif.
- c. Teori "ERG"

Alderfer mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah:

- a. *Existence (Keberadaan)*
- b. *Relatedness (Keterikatan)*
- c. *Growth (Pertumbuhan)*

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

d. Teori Dua Faktor

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg ini dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”. Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

e. Teori Motivasi Vroom

Teori dari Vroom tentang *cognitive theory of motivation* menjelaskan mengapa seseorang tidak akan melakukan sesuatu yang ia yakini ia tidak dapat melakukannya, sekalipun hasil dari pekerjaan itu sangat dapat ia inginkan. Menurut Vroom, tinggi rendahnya motivasi seseorang ditentukan oleh tiga komponen, yaitu:

- a. Ekspektasi (harapan) keberhasilan pada suatu tugas.
- b. Instrumentalis, yaitu penilaian tentang apa yang akan terjadi jika berhasil dalam melakukan suatu tugas (keberhasilan tugas untuk mendapatkan outcome tertentu).

c. Valensi, yaitu respon terhadap outcome seperti perasaan positif, netral, atau negatif. Motivasi tinggi jika usaha menghasilkan sesuatu yang melebihi harapan, motivasi rendah jika usahanya menghasilkan kurang dari yang diharapkan. Mengingat setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka akan sangat penting bagi perusahaan untuk melihat kebutuhan dan harapan karyawannya, bakat dan keterampilan yang dimilikinya, dan rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, akan lebih mudah untuk mendapatkan karyawan pada posisi yang paling tepat sehingga akan lebih meningkatkan motivasi bagi karyawan itu sendiri.

f. Teori “Tiga Kebutuhan”

Dikemukakan oleh David Mc Clelland inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu :

a. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*)

Yaitu mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan, mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya.

b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)

Yaitu adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain, dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain

c. Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*)

Yaitu orang yang berusaha mendapatkan persahabatan, ingin disukai dan diterima oleh orang lain, lebih menyukai situasi-situasi kooperatif dari situasi kompetitif dan sangat menginginkan hubungan-hubungan yang melibatkan saling pengertian dalam derajat yang tinggi, dan berusaha untuk menghindari konflik.

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Terdiri dari :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugastugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.3.4 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2016:99) adalah sebagai berikut :

- a. Medorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

2.3.5 Jenis dan Metode Motivasi Kerja

Malayu S.P. Hasibuan (2016:152), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

1. Motivasi Positif

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

2. Motivasi Negatif

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

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi ini sering digunakan oleh manajersuatu instansi. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Menurut Dimiyati dan Mudjiono (2012:86) motivasi sebagai kekuatanmentalindividu memiliki 2 jenis tingkat kekuatan, yaitu:

1. Motivasi Primer

Motivasi primer adalah motivasi yang didasarkan pada motif-motif dasar, motif dasar tersebut berasal dari segi biologis atau jasmani manusia. Dimiyati mengutip pendapat Mc. Dougal bahwa tingkah laku terdiri dari pemikiran tentang tujuan dan perasaan subjektif dan dorongan mencapai kepuasan contoh mencari

2. Motivasi Sekunder

Motivasi sekunder adalah motivasi yang dipelajari, motif ini dikaitkan dengan motif sosial, sikap dan emosi dalam belajar terkait komponen penting seperti afektif, kognitif dan kurasif, sehingga motivasi sekunder dan primer sangat penting dikaitkan oleh pegawai dalam usaha pencapaian target kinerja yang di tentukan oleh organisasi atau instansi, makan, rasa ingin tahu dan sebagainya.

2.3.6 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Dalam sebuah perusahaan seorang manajer dapat meningkatkan kinerja dengan cara-cara yang mendorong karyawannya untuk bekerja keras dalam pekerjaan mereka. Keberhasilan atau tidaknya seorang manajer dalam memotivasi karyawannya dapat terlihat dengan perilaku karyawannya dalam bekerja. Seseorang sangat termotivasi akan bekerja keras melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan, seseorang yang tidak termotivasi tidak mau melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang diharapkan bahkan melakukan pekerjaannya dengan ala kadarnya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawannya seorang manajer melakukan motivasi dengan cara antara lain dengan memberikan penghargaan, kompensasi, tunjangan dan bonus kepada karyawan.

2.4 Hasil penelitian sebelumnya

Menurut penelitian:

a. Fitriani

“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI PADA BAGIAN UMUM KANTOR WALIKOTA JAKARTA UTARA”

Adapun hasil penelitian yang diperoleh adalah hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai cukup kuat.

b. Herawati

“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA TINGKAT KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI PADA PT INTERNATIONAL PAINT INDONESIA”

Penelitian ini adalah arah korelasi positif dan mempunyai hubungan yang kuat serta terdapat pengaruh yang cukup besar antara motivasi terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT International Paint Indonesia. Sedangkan hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada PT International Paint Indonesia.

c. Linda Firnidia

“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN JEPARA”

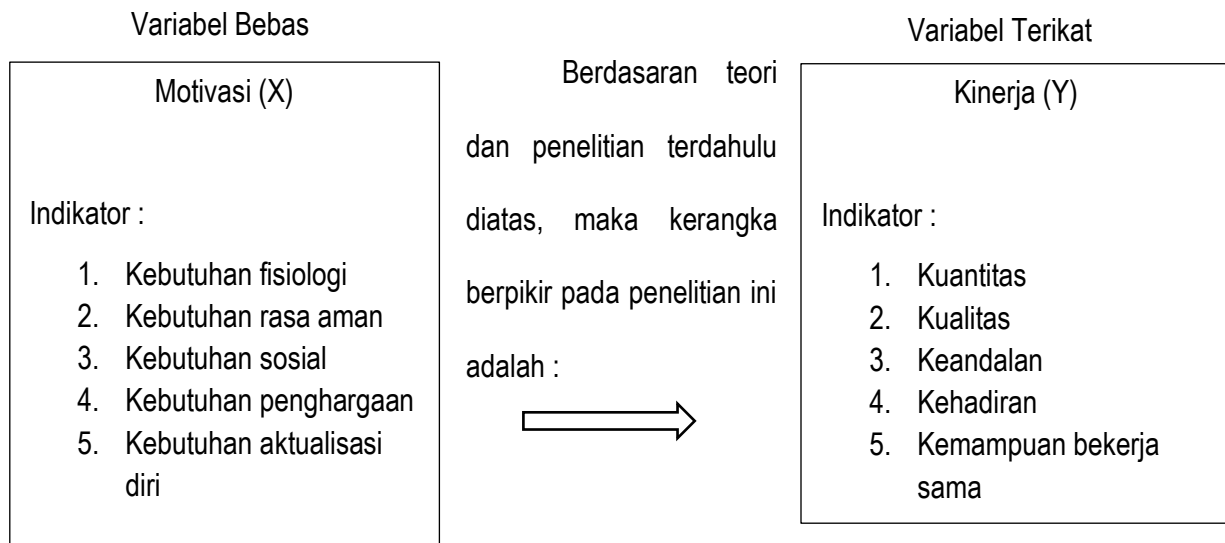
Didalam penelitian ini ada pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara dengan koefisien parsial sebesar 31,3%.

d. Kiki Cahaya Setiawan

“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEVEL PELAKSANA DI DIVISI OPERASI PT. PUSRI PALEMBANG”

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Dengan besarnya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja adalah 0,517. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,517. Pengujian dengan t statistik menunjukkan bahwa nilai t (11,257). Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang”. Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 26,68%.

2.5 Kerangka Berpikir



Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan–pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H0 : Tidak ada pengaruh dalam motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Djaya Nusantara

H1 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Djaya Nusantara

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian mengenai analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ini dilakukan di Kantor PT. Berlian Djaya Nusantara yang bergerak di bidang alat-alat konstruksi. Lokasi perusahaan terletak di Jl. Kumbang Raya No.114, RW.7, Pegadungan, Kec. Kalideres, Kota Jakarta Barat. Penelitian dimulai dari bulan April 2020 sampai selesai.

3.2 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:38). variabel penelitian adalah segala sesuatu yang apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

1. Variabel bebas (Independen)

Variabel *independent* (bebas) menurut Sugiono (2016:39) merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Variabel bebas menjadi variabel yang mempunyai variabel terikat, baik yang berpengaruh positif atau negatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah : Motivasi Kerja (X) Motivasi dalam penelitian ini merupakan suatu keadaan dalam diri pribadi setiap karyawan yang mendorong mereka untuk melakukan pekerjaannya.

2. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel *dependent* merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas Sugiono (2016:39). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah : Kinerja (Y), adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018:148). Dalam penelitian ini yang dilaksanakan pada PT. Berlian Djaya Nusantara populasi penelitian seluruh karyawan pada bagian konstruksi yang berjumlah 100 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:149). Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, Jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Dalam penelitian ini tidak seluruh anggota populasi diambil, melainkan hanya sebagian dari populasi dikarenakan keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga dan jumlah populasi yang sangat banyak. Oleh karena itu sample yang diambil harus betul-betul representative (benar-benar mewakili). Pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin (dalam Wiratna Sujarweni (2014,16) yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Tingkat ketelitian (10%)

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan penelitian lapangan, yakni mengambil data primer secara langsung dengan mendatangi sumber data. Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Adapun sumber data penelitian ini adalah karyawan PT. Berlian Djaya Nusantara dan penelitian diperoleh dengan metode kuesioner yang diajukan kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis pada responden untuk dijawabnya.

Responden adalah orang yang akan kita diteliti (sampel). Kuesioner yang berupa pertanyaan disebarkan kepada responden sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner secara langsung kepada responden.

Variabel adalah objek penelitian yang bervariasi. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel yang digunakan dalam menguji hipotesis ini terdiri dari satu variabel dependen dan satu variabel independen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). Variabel bebas merupakan variabel yang diduga sebagai penyebab dari variabel lain:

a. Motivasi Kerja (X)

Merupakan penelitian yang layak pada motivasi kerja karyawan PT. Berlian Djaya Nusantara.

Tabel 3.1

Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala likert
Motivasi (X)	1. Kebutuhan Fisologi	a. Makanan (Pangan) b. Pakaian (Sandang) c. Perumahan (Papan)	Likert
	2. Kebutuhan Rasa aman	a. Bebas dari ancaman b. Keamanan Jabatan c. Keamanan alat operasional yang digunakan	Likert
	3. Kebutuhan Sosial	a. Interkasi b. Kebebasan melakukan aktivitas sosial	Likert
	4. Kebutuhan Penghargaan Diri	a. Pemberian Penghargaan b. Saling menghargai	Likert
	5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	a. Kebebasan mengembangkan karir b. Kebebasan mengembangkan bakat	Likert

a. Kinerja Karyawan (Y)

Merupakan penelitian yang layak pada kinerja karyawan PT. Berlian Djaya Nusantara.

Tabel 3.2

Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala likert
Kinerja (Y)	1. Kuantitas	a. Jumlah hasil kerja yang telah dicapai b. Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan c. Menurunnya kecenderungan penyimpangan dan pelanggaran dalam masyarakat	Likert
	2. Kualitas	a. Ketelitian bekerja b. Ketepatan dalam bekerja c. Kerapian bekerja d. Keterampilan dan kecakapan kerja	Likert
	3. Keandalan	a. Mengikuti intruksi pimpinan b. Memiliki inisiatif c. Disiplin dalam bekerja d. Memiliki empati dalam bekerja	Likert
	4. Kehadiran	a. Hadir dalam rapat rutin b. Aktif melaksanakan tugas piket harian dan lapangan	Likert
	5. Kemampuan bekerjasama	a. Kemampuan bekerjasama dengan teman seprofesi	Likert

		b. Kemampuan bekerjasama dengan atasan c. Kemampuan dalam menjalin jejaring kemasyarakatan	
--	--	---	--

3.4.1 Teknik Skala

Untuk mengukur jawaban dari pernyataan yang diberikan kepada responden, penulis menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun skor yang diberikan atau dinilai dengan angka sebagai berikut:

Tabel 3.3

Jawaban Skor Penelitian dan Skala Likert

Variabel Jawaban	Tingkat Penilaian Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4.2 Analisis Presentase

Analisis presentase dapat digunakan untuk mengetahui berapa jumlah jawaban terbanyak dalam bentuk presentase terutama dalam mendiskripsikan data responden yaitu jenis kelamin, usia, masa pekerjaan, dan sebagainya. Cara perhitungannya adalah dengan menggunakan rumusan sebagai berikut :

$$P = \frac{n}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P= Presentase dari responden yang dimiliki

n= Banyaknya responden

3.5 Teknik Analisi Data

Analisis data merupakan salah satu kegiatan penelitian berupa proses penyusunan dan pengolahan data guna mentafsirkan data yang telah diperoleh. Agar mendapatkan hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka dalam penulisan skripsi ini diperlukan analisis yang benar.

Penguji dapat dilakukan menggunakan bantuan software SPSS 21 (*Statistical Package For The Sosial Scienses*) adalah sebuah alat program komputer yang dapat digunakan untuk melakukan analisis statistika. Adapun teknik analisis data tersebut mengadakan teknik analisis kualitatif dan kuantitatif.

1. Metode kualitatif, merupakan penelitian lebih bersifat seni (kurang terpola), dan disebut metode interpretive karena data hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang di temukan di lapangan.
2. Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

3.5.1 Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Suatu skala pengukuran (skor instrument) dianggap valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bilvariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{table}$ maka butir pertanyaan tersebut valid
2. Jika r_{hitung} negative dan $r_{hitung} < r_{table}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid

2. Uji Reabilitas

Kriteria penilaian skor instrument dalam melakukan uji reliabilitas koefisien kehandalan atau Cronbach Alpha sebesar 0,60 atau lebih, maka indikator dalam instrument tersebut dinyatakan handal (reliabel).

Kriteria pengambil keputusan uji realibilitas pada penelitian ini adalah:

1. Instrumen dinyatakan realibilitas apabila nila Cronbach Alpha > dari 0,60
2. Instrumen dinyatakan tidak realibilitas apabila nila Cronbach Alpha < dari 0,60

3.5.2 Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi. Koefisien korelasi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Nilai korelasi (r) berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun).

3.5.3 Analisis Koefisien Determinasi(R^2)

Analisis determinasi adalah bagian dari variasi total dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen dan dinotasikan dengan R^2 . Nilai R^2 berada pada interval $0 \leq R^2 \leq 1$.

Jika makin baik estimasi modal dalam menggambarkan data, maka makin dekat nilai R ke nilai 1. Berikut adalah rumus dari R^2 sebagai berikut:

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

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

Tabel 3.4

Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisiensi Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

3.5.4 Uji Hipotesis

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu secara individual dan menganggap dependen yang lain konstan. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{table}$. Maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai $t_{hitung} < t_{table}$ maka variabel independen secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. Berlian Djaya Nusantara

PT. Berlian Djaya Nusantara didirikan pada tahun 2003 atas kesadaran pentingnya keamanan dalam kegiatan konstruksi. Melihat potensi dari hal tersebut akhirnya memutuskan untuk memulai kegiatan produksi perancah untuk dijual atau disewakan sebagai penunjang kegiatan konstruksi yang ramah lingkungan dibandingkan dengan menggunakan perancah tradisional seperti kayu atau bambu yang tidak dapat dipakai berulang karena mudah rusak.

PT. Berlian Djaya Nusantara adalah perusahaan dengan produk utama kami yaitu Scaffolding. Kami merupakan produsen scaffolding yang juga sekaligus rental scaffolding. Setelah puluhan tahun kami berkecimpung di bisnis ini, kami selalu melakukan inovasi dan menggunakan peralatan scaffolding terbaru untuk memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam pengerjaan proyek anda dimanapun berada. Dengan dukungan team yang telah ahli di bidang ini kami yakin ke depan dapat selalu menjadi solusi bagi kebutuhan proyek anda.

Dengan inovasi dari perusahaan dan permintaan dari rekan kontraktor maka pada tahun 2012 PT. Berlian Djaya Nusantara mulai memproduksi scaffolding Ring Base dan keperluan bekisting lainnya. Pada tahun 2016, perusahaan ini mulai berkecimpung dalam usaha kontraktor bekisting karena telah memiliki hampir seluruh peralatan pendukungnya dan merekrut SDM yang telah memiliki pengalaman dibidang tersebut. PT. Berlian Djaya Nusantara terus melakukan inovasi agar tetap dapat memenuhi kebutuhan alat perancah, alat bekisting dan pekerjaan bekisting yang dapat diandalkan.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Berlian Djaya Nusantara

1. Visi

Visi PT. Berlian Djaya Nusantara adalah untuk menjadi salah satu perusahaan yang menyediakan peralatan konstruksi yang terpercaya di Indonesia yang berorientasi pada kepuasan pelanggan.

2. Misi

PT. Berlian Djaya Nusantara memiliki misi untuk dapat melayani berbagai kebutuhan peralatan konstruksi yang berkualitas dan dapat diandalkan. Tak hanya sebatas menyediakan peralatan berkualitas, kami juga berkomitmen untuk menawarkan produk-produk dengan harga kompetitif. Hal tersebut dikarenakan oleh misi PT. Berlian Djaya Nusantara yang juga ingin turut serta dalam memajukan pembangunan.

4.1.3 Produk yang Dihasilkan

1. Main Frame Scaffolding

Main frame merupakan salah satu jenis scaffolding yang umum digunakan dalam konstruksi pembantu bangunan sementara. Penggunaan main frame, dimaksudkan untuk mendukung pengerjaan konstruksi bangunan yang sedang dibangun. Main frame terdiri atas enam komponen main frame dan beberapa aksesoris main frame. Diantara komponen main frame tersebut adalah :

1. Main Frame

Main frame adalah bagian dari scaffolding yang berperan sebagai komponen utama terdiri dari berbagai macam tipe ukuran. Fungsi main frame untuk mengatur ketinggian dan lebar scaffolding yang akan dirangkai sesuai dengan kebutuhan bangunan.

2. Cross Brace

Merupakan bagian dari kelengkapan scaffolding. Cross brace merupakan dua pipa yang saling bersilangan yang dihubungkan bagian tengahnya, digunakan sebagai pengikat antara masing-masing main frame sehingga main frame dapat berdiri tegak.

3. Lock Pin

Lock pin merupakan kelengkapan dari scaffolding. Komponen ini berfungsi sebagai pengaman untuk mengunci cross brace.

4. Joint Pin

Joint pin merupakan salah satu komponen dari scaffolding yang digunakan sebagai penyambung antara main frame.

5. Catwalk

Catwalk merupakan bagian dari scaffolding yang berfungsi sebagai tempat berpijak antar main frame yang digunakan untuk akses para pekerja.

6. End Frame

End frame adalah bagian dari scaffolding yang berperan sebagai penambah ketinggian yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan bangunan.

Selain enam komponen diatas, main frame juga memiliki beberapa aksesoris yang dapat lebih menunjang fungsi dari main frame tersebut, diantaranya;

1. Out Trigger
2. Pipa Stood
3. Horizontal Frame
4. U-Head
5. Jack Base
6. Guard Rail
7. Support TS90
8. Clamp (Fix Clamp & Swivel Clamp)
9. Beam Clamp (Fix Clamp & Swivel Clamp)
10. Wheel with Lock
11. Wheel without Lock

2. Ring Base Scaffolding

Setelah sebelumnya membahas Main Frame, kali ini jenis scaffolding yang akan dibahas selanjutnya adalah Ring Base. Main frame dan ring base memiliki fungsi yang sama dalam

membantu konstruksi bangunan yang sifatnya sementara. Hal yang membedakan antara main frame dan ring base komponen-komponen yang membangunnya. Ring base memiliki 6 komponen utama, yaitu :

1. Vertical

Merupakan inovasi terbaru dari scaffolding yang berbasis ring. Dengan metode ini maka instalasi akan lebih mudah dan lebih kokoh.

2. Jack Base

Terbuat dari bahan plat dan as drat berkualitas, sehingga sangat kokoh dan aman saat digunakan. Jack base berfungsi sebagai kaki untuk mengatur ketinggian ring base sesuai dengan kebutuhan. Dapat berfungsi pula sebagai pengatur ketinggian kaki ring base saat diletakkan di bidang yang tidak rata.

3. Horizontal

Horizontal merupakan komponen penopang antara vertical pada struktur ring base. Sama halnya dengan dengan vertical, ini merupakan inovasi terbaru dari scaffolding yang berbasis ring. Dengan metode ini maka instalasi akan lebih mudah dan lebih kokoh.

4. Inner

Inner merupakan komponen yang digunakan untuk menyesuaikan ketinggian dari struktur ring base dan dilengkapi dengan 13 lubang.

5. Lock Pin

Lock pin adalah bagian keamanan dari ring base yang digunakan untuk mengunci antar komponen.

6. U-Head Fork

U-head fork merupakan komponen penahan dalam struktur bekisting.

Komponen pendukung lain yang dapat lebih memaksimalkan penggunaan ring base adalah :

1. Catwalk

2. Stair

3. U-head

4. Wheel with lock

5. Wheel without lock

3. Safety Screen

Safety screen merupakan sebuah pengaman bangunan yang sedang dibangun. Umumnya, safety screen digunakan pada bangunan gedung. Safety screen dapat membantu pekerja agar lebih berhati-hati serta dapat meminimalisir kecelakaan kerja seperti jatuh dari lantai gedung yang sedang dikerjakan. Safety screen terdiri atas dua komponen yaitu, komponen utama dan komponen pendukung. Komponen utama safety screen terdiri atas :

1. Main Rail

Berfungsi sebagai rel pada safety screen. Berbahan dasar UNP 150 dan memiliki 34 buah lubang berdiameter 22 mm dibagian tengah dan 3 buah lubang dibagian sisinya.

2. Ledger

Ledger berfungsi sebagai pengikat antara main rail.

3. Joint Plate

Memiliki fungsi sebagai penyambung antara rel. Joint plate ini memiliki ketebalan 12 mm dan lubang berdiameter 22 mm.

4. Slab Bracket

Digunakan untuk menahan safety screen yang penempatannya menempel pada lantai konstruksi.

5. Pipe

Pipe digunakan untuk mengikat screen agar terpasang kokoh pada rel.

6. Safety Lock

Safety lock berada pada rel. Berguna sebagai penahan pada safety screen.

7. Head Slab Bracket

Head slab bracke berfungsi sebagai pengunci dan pengaman safety screen.

8. Guard Rail

Guard rail merupakan bagian dari safety screen yang digunakan sebagai rangka screen dan pijakan top platform.

9. Top Platform

Top platform berfungsi sebagai alat untuk berpijak paa saat pemasangan safety screen.

10. Lower Platform

Lower platform berada diantara lantai dan safety screen. Selain untuk tempat berpijak, juga berfungsi sebagai penambah keamanan.

11. Screen (Mesh & Perforated)

Screen dipakai untuk melindungi pekerja proyek dari jatuhnya barang.

12. Plate Hanger

Plate hanger adalah alat yang digunakan sebagai pengikat pda saat mengangkat safety screen mnggunakan tower crane.

Komponen pendukung safety screen diantaranya :

1. Pin
2. Bolt Nut
3. Bracket Shaft
4. Bracket Rod
5. Bracket Bar

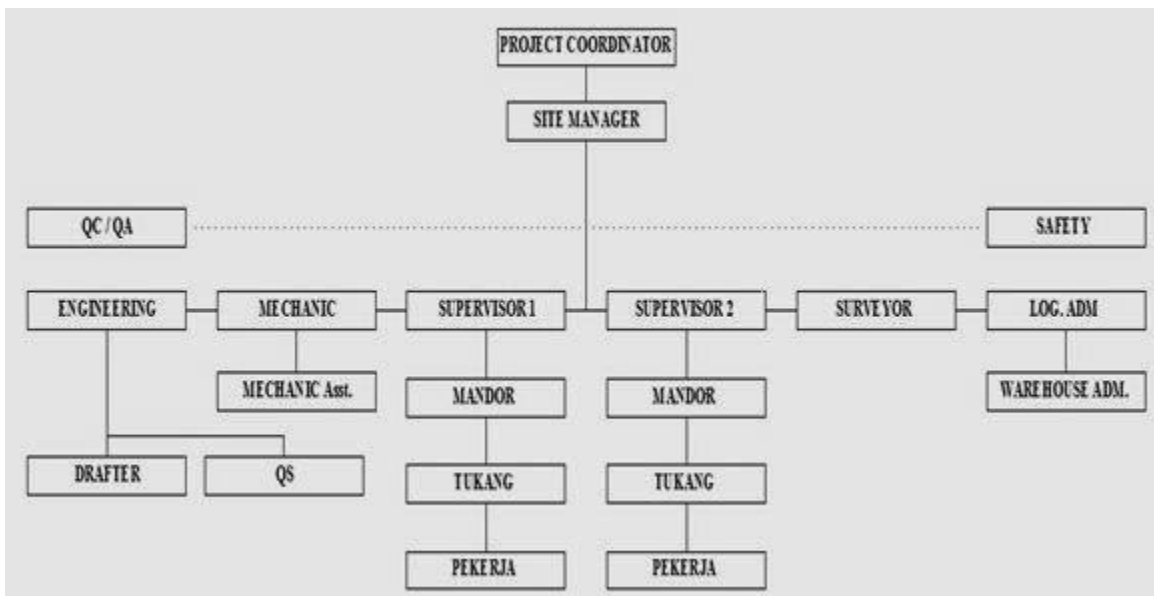
4.1.4 Struktur Organisasi

Dalam menjalankan kegiatan usahanya PT Berlian Djaya Nusantara mempunyai struktur organisasi yang menjelaskan pekerjaan setiap bagian dan mengatur tugas, fungsi, dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam suatu organisasi, untuk itu diperlukan sebuah struktur organisasi yang berguna membantu kelancaran dalam melakukan proses-proses kegiatan yang terdapat dalam organisasi tersebut.

Berikut adalah struktur organisasi yang terdapat pada PT Berlian Djaya Nusantara.

Project Coordinator	:	Dwi Suryadi, SE
Site Manager	:	Eko
Qc	:	Ridho
Engineering	:	Kartika
Supervisor 1	:	Yopi
Supervisor 2	:	Arif Tirtono
Logistik Administrasi	:	Ari Sugeng

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif

Distribusi frekuensi responden dalam penelitian ini dibedakan menurut jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan lama bekerja. Karakteristik responden secara keseluruhan ditunjukkan dalam tabel-tabel berikut ini:

a. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Djaya Nusantara. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Djaya Nusantara. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 50 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan lama bekerja. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti dijelaskan berikut ini:

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
Valid Laki-Laki	35	70.0
Perempuan	15	30.0
Total	50	100.0

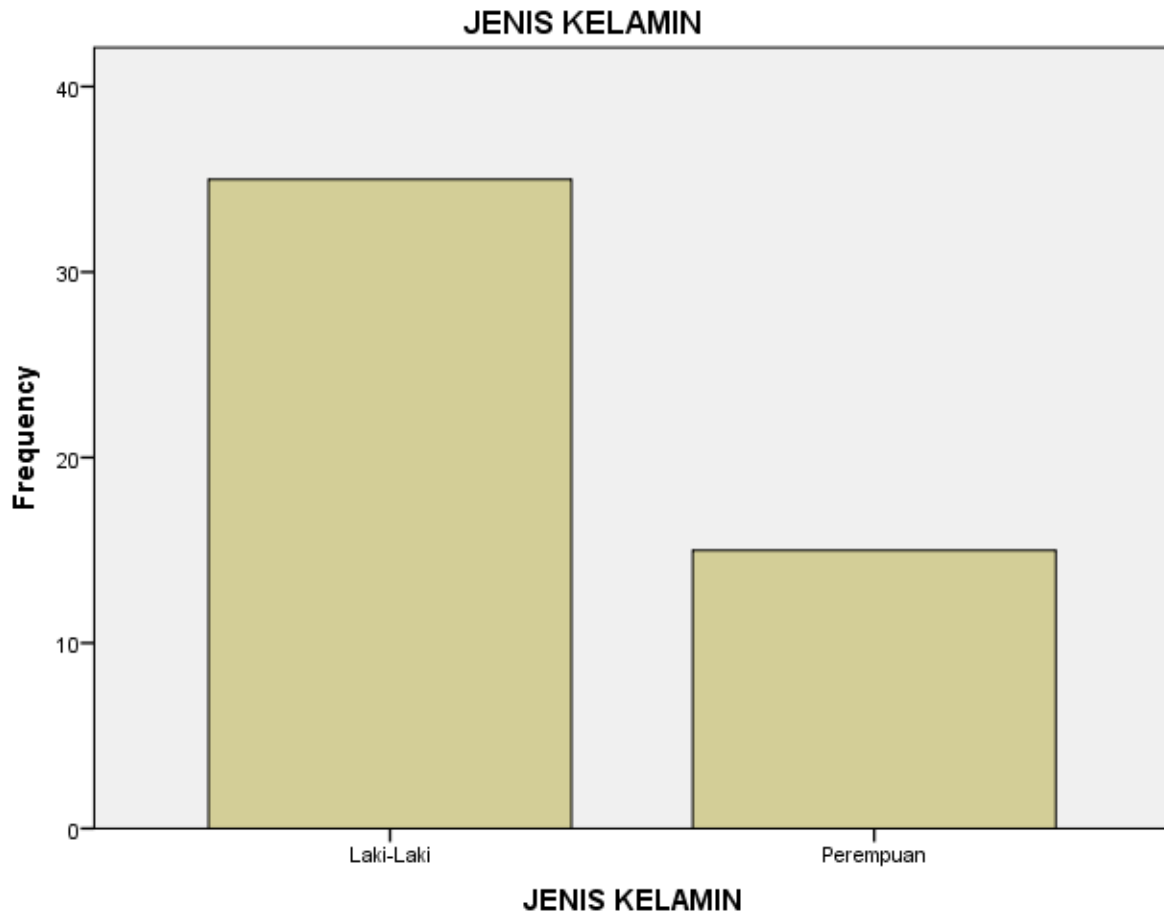
Sumber : Hasil Pengelohan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 di atas mengenai distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, jumlah seluruh responden sebanyak 50 orang dapat diketahui bahwa responden pria berjumlah 35 orang atau 70,0% dan wanita berjumlah 15 orang atau 30,0%. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah pria yang bekerja di

PT. Berlian Djaya Nusantara lebih banyak daripada wanita. Tabel 4.1 dapat disajikan dalam bentuk grafik seperti gambar 4.2 berikut ini:

Gambar 4.2

Jenis Kelamin Responden



Sumber : Hasil Pengelohan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

2. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

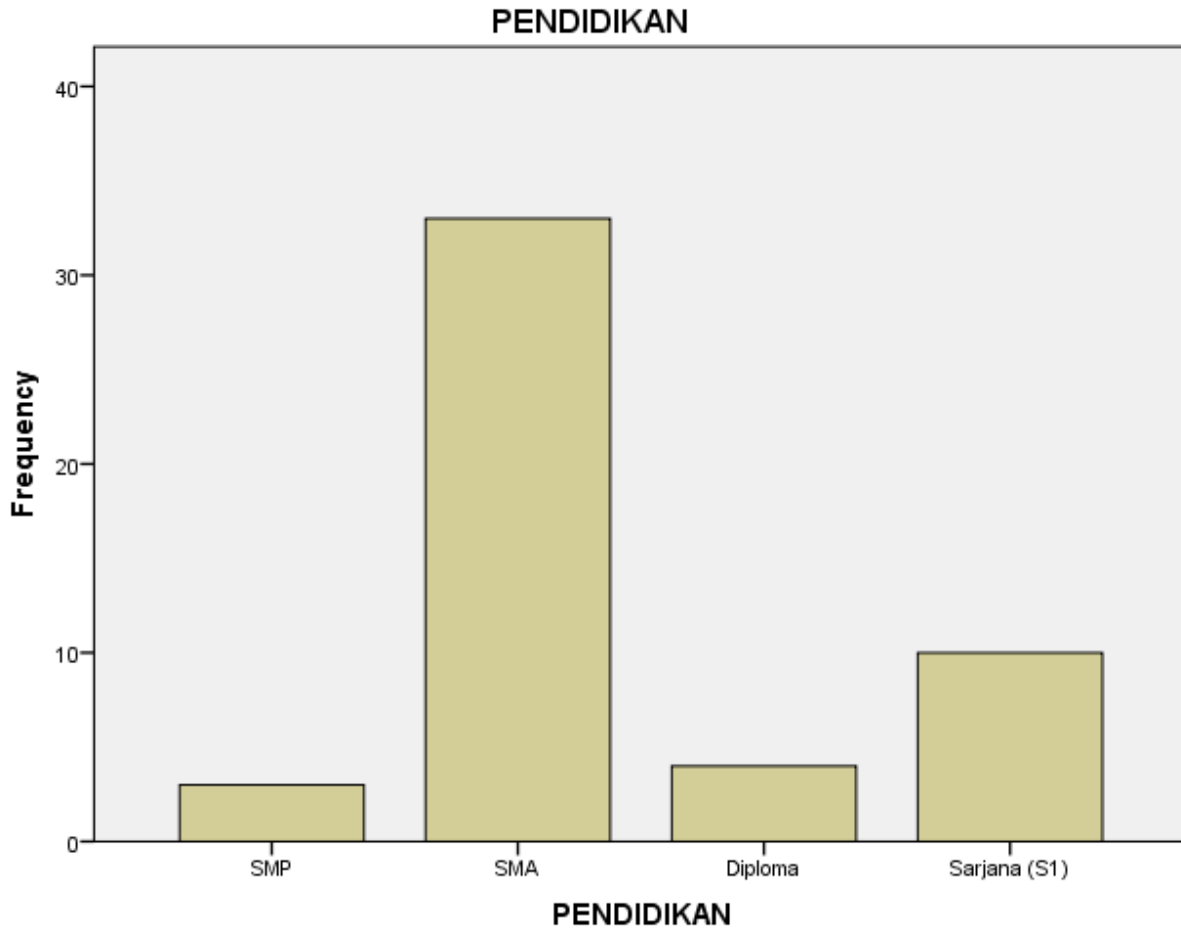
	Frequency	Percent
Valid SMP	3	6.0
SMA	33	66.0
Diploma	4	8.0
Sarjana (S1)	10	20.0
Total	50	100.0

Sumber : Hasil Pengelohan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 di atas mengenai distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui bahwa dari 50 responden sebanyak 3 orang atau 6,0% berpendidikan Sekolah Menengah Pertama, sebanyak 33 orang atau 66,0% berpendidikan Sekolah Menengah Atas, sebanyak 4 orang atau 8,0% berpendidikan Diploma dan 10 orang atau 20,0% berpendidikan Sarjana (S1). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh sebagian besar karyawan PT. Berlian Djaya Nusantara. Tabel 4.2 dapat disajikan dalam bentuk grafik seperti gambar 4.3 berikut ini:

Gambar 4.3

Pendidikan Terakhir Responden



Sumber : Hasil Pengelohan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

3. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

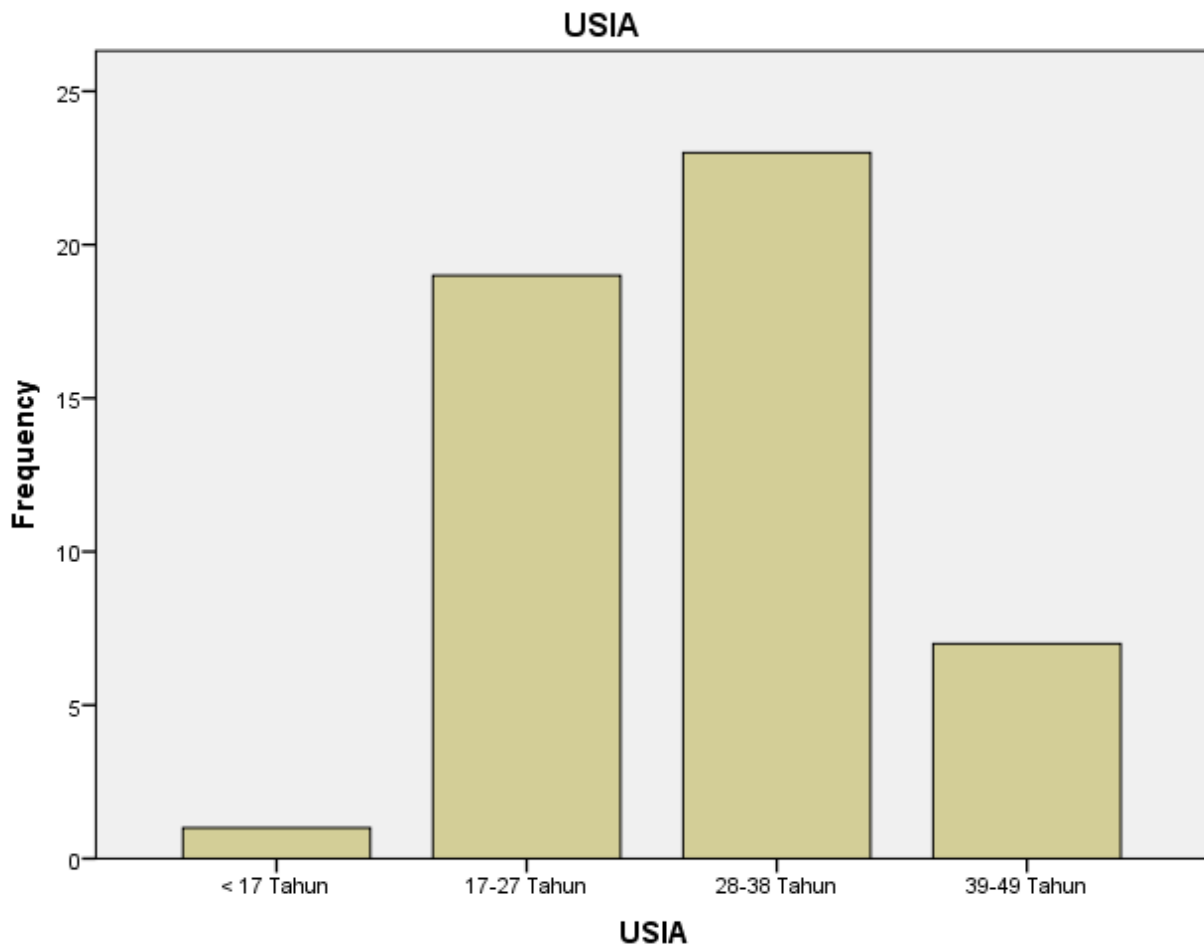
	Frequency	Percent
Valid < 17 Tahun	1	2.0
17-27 Tahun	19	38.0
28-38 Tahun	23	46.0
39-49 Tahun	7	14.0
Total	50	100.0

Sumber : Hasil Pengelohan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.3 di atas mengenai distribusi responden berdasarkan usia, diketahui bahwa dari 50 responden dapat diketahui bahwa usia responden adalah < 17 tahun sebanyak 1 orang atau 2,0%, usia responden 17 – 27 tahun yaitu sebanyak 19 orang atau 38,0%, usia responden terbanyak 28 – 38 tahun sebanyak 23 orang atau 46,0%, dan usia 39 – 49 tahun sebanyak 7 orang atau 14,3%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Berlia Djaya Nusantara sebagian besar masih berusia dewasa dan pada usia yang sangat produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang dewasa, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi. Tabel 4.3 dapat disajikan dalam bentuk grafik seperti gambar 4.4 berikut ini:

Gambar 4.4

Usia Responden



Sumber : Hasil Pengelohan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

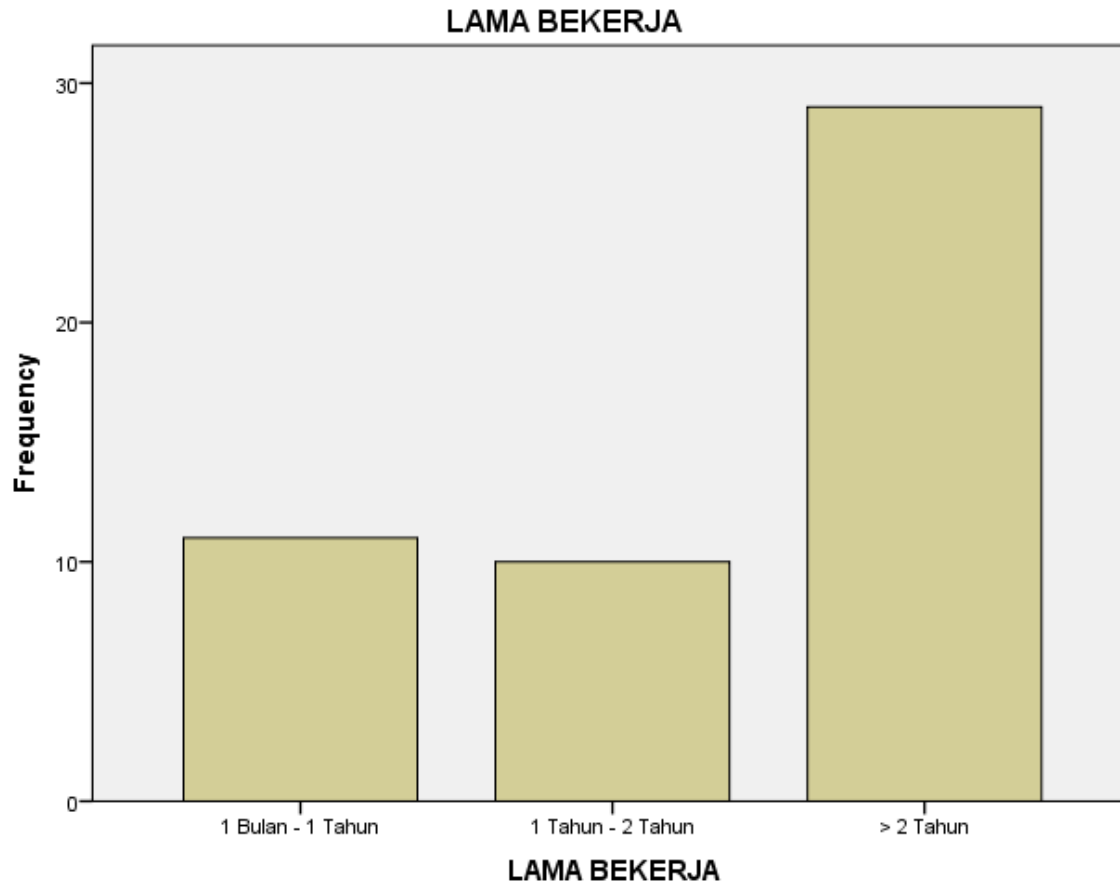
	Frequency	Percent
Valid 1 Bulan - 1 Tahun	11	22.0
1 Tahun - 2 Tahun	10	20.0
> 2 Tahun	29	58.0
Total	50	100.0

Sumber : Hasil Pengelohan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa dari 50 responden, dimana jumlah responden dalam lama bekerja adalah 1 bulan – 1 tahun sebanyak 11 orang atau 22,0%, diikuti dengan 1 tahun – 2 tahun sebanyak 10 orang atau 20,0%, lalu yang terbanyak dalam lama bekerja adalah > 2 tahun sebanyak 29 orang atau 58,0%. Tabel 4.4 dapat disajikan dalam bentuk grafik seperti gambar 4.5 berikut ini:

Gambar 4.5

Lama Bekerja Responden



Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

4.2.2 Tanggapan Responden mengenai Motivasi (Variabel X)

1. Jam istirahat yang diberikan perusahaan dapat memenuhi waktu untuk beristirahat setelah bekerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai jam istirahat yang diberikan perusahaan dapat memenuhi waktu untuk beristirahat setelah bekerja sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

TABEL 4.5

Karakteristik jawaban responden mengenai jam istirahat yang diberikan perusahaan dapat memenuhi waktu saya untuk beristirahat setelah bekerja

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	6.0
Tidak Setuju	2	4.0
Kurang Setuju	1	2.0
Setuju	24	48.0
Sangat Setuju	20	40.0
Total	50	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Dari tabel 4.5 di atas dapat diketahui sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (40,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang (48,0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (2,0%), lalu responden yang menjawab tidak setuju 2 orang (4,0%), dan yang sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (6,0%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju akan besarnya pemberian jam istirahat yang diberikan perusahaan dapat memenuhi waktu untuk beristirahat setelah bekerja.

2. Menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

TABEL 4.6

Karakteristik jawaban responden mengenai menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	6.0
Tidak Setuju	1	2.0
Kurang Setuju	3	6.0
Setuju	28	56.0
Sangat Setuju	15	30.0
Total	50	100.0

Sumber : Hasil Pengelohan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Dari tabel 4.6 di atas dapat diketahui sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (30,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang (56,0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (6,0%), lalu responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (2,0%), dan yang sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (6,0%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju mengenai menyediakan sarana dan pra sarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan tugas.

3. Mendapatkan jaminan asuransi keselamatan kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai mendapatkan jaminan asuransi keselamatan kerja sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

TABEL 4.7**Karakteristik jawaban responden mengenai mendapatkan jaminan asuransi keselamatan kerja**

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	6.0
	Tidak Setuju	1	2.0
	Kurang Setuju	3	6.0
	Setuju	15	30.0
	Sangat Setuju	28	56.0
	Total	50	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Dari tabel 4.7 di atas dapat diketahui sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (56,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang (30,0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (6,0%), lalu responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (2,0%), dan yang sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (6,0%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat setuju mengenai mendapatkan jaminan asuransi keselamatan kerja.

4. Mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai mendapatkan jaminan asuransi keselamatan kerja sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

TABEL 4.8**Karakteristik jawaban responden mengenai mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan**

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	6.0
	Tidak Setuju	2	4.0
	Kurang Setuju	4	8.0
	Setuju	16	32.0
	Sangat Setuju	25	50.0
	Total	50	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Dari tabel 4.8 di atas dapat diketahui sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (50,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang (32,0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang (8,0%), lalu responden yang menjawab tidak setuju 2 orang (4,0%), dan yang sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (6,0%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat setuju mengenai mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan.

5. Memberikan bantuan saat kesulitan bekerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai memberikan bantuan saat kesulitan bekerja sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

TABEL 4.9

Karakteristik jawaban responden mengenai memberikan bantuan saat kesulitan bekerja

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.0
	Kurang Setuju	4	8.0
	Setuju	18	36.0
	Sangat Setuju	26	52.0
	Total	50	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Dari tabel 4.9 di atas dapat diketahui sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (52,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang (32,0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang (8,0%), lalu responden yang menjawab tidak setuju 0 orang (0,0%), dan yang sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat setuju mengenai memberikan bantuan saat kesulitan bekerja.

6. Mendiskusikan jika mempunyai masalah dan kekhawatian dalam bekerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai memberikan bantuan saat kesulitan bekerja sebagaimana terlihat pada tabel berikut.

TABEL 4.10

Karakteristik jawaban responden mengenai mendiskusikan jika mempunyai masalah dan kekhawatiran dalam bekerja

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.0
Tidak Setuju	1	2.0
Kurang Setuju	4	8.0
Setuju	17	34.0
Sangat Setuju	26	52.0
Total	50	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Dari tabel 4.10 di atas dapat diketahui sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (52,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 17 orang (34,0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang (8,0%), lalu responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (2,0%), dan yang sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat setuju mengenai mendiskusikan jika mempunyai masalah dan kekhawatiran dalam bekerja.

7. Mempedulikan tempat kerja kepada karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai mempedulikan tempat kerja kepada karyawan.

TABEL 4.11

Karakteristik jawaban responden mengenai mendiskusikan jika mempunyai masalah dan kekhawatiran dalam bekerja

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.0
Tidak Setuju	2	4.0
Kurang Setuju	7	14.0
Setuju	15	30.0
Sangat Setuju	24	48.0
Total	50	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Dari tabel 4.11 di atas dapat diketahui sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang (48,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang (30,0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 7 orang (14,0%), lalu responden yang menjawab tidak setuju 2 orang (4,0%), dan yang sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat setuju mengenai mempedulikan tempat kerja sebagai karyawan.

8. Memberikan bonus kepada karyawan atas hasil kerja yang memuaskan

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai mempedulikan tempat kerja kepada karyawan.

TABEL 4.12

Karakteristik jawaban responden mengenai memberikan bonus kepada karyawan atas hasil kerja yang memuaskan

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.0
	Tidak Setuju	3	6.0
	Kurang Setuju	2	4.0
	Setuju	13	26.0
	Sangat Setuju	30	60.0
	Total	50	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Dari tabel 4.12 di atas dapat diketahui sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (60,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang (26,0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (4,0%), lalu responden yang menjawab tidak setuju 3 orang (6,0%), dan yang sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat setuju mengenai memberikan bonus kepada karyawan atas hasil yang memuaskan.

9. Mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang dilakukan

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang dilakukan.

TABEL 4.13

Karakteristik jawaban responden mengenai mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang dilakukan

	Frequency	Percent
Valid		
Sangat Tidak Setuju	2	4.0
Tidak Setuju	2	4.0
Kurang Setuju	4	8.0
Setuju	23	46.0
Sangat Setuju	19	38.0
Total	50	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Dari tabel 4.13 di atas dapat diketahui sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (38,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (46,0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang (8,0%), lalu responden yang menjawab tidak setuju 2 orang (4,0%), dan yang sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju mengenai mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang dilakukan.

10. Memberikan kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada karyawan jika memenuhi persyaratan

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai memberikan kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada karyawan jika memenuhi persyaratan

TABEL 4.14

Karakteristik jawaban responden mengenai memberikan kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada karyawan jika memenuhi persyaratan

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	6.0
Tidak Setuju	2	4.0
Kurang Setuju	1	2.0
Setuju	15	30.0
Sangat Setuju	29	58.0
Total	50	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Dari tabel 4.14 di atas dapat diketahui sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (58,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 15 orang (30,0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (2,0%), lalu responden yang menjawab tidak setuju 2 orang (4,0%), dan yang sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (6,0%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat setuju mengenai memberikan kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada karyawan jika memenuhi persyaratan.

11. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja

TABEL 4.15

Karakteristik jawaban responden mengenai memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.0
	Tidak Setuju	1	2.0
	Kurang Setuju	4	8.0
	Setuju	18	36.0
	Sangat Setuju	25	50.0
	Total		50

Sumber : Hasil Pengelohan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Dari tabel 4.15 di atas dapat diketahui sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (50,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (36,0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang (8,0%), lalu responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (2,0%), dan yang sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat setuju mengenai memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja.

12. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja

TABEL 4.16

Karakteristik jawaban responden mengenai memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.0
Tidak Setuju	1	2.0
Kurang Setuju	1	2.0
Setuju	20	40.0
Sangat Setuju	26	52.0
Total	50	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Dari tabel 4.16 di atas dapat diketahui sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (52,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (40,0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (2,0%), lalu responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (2,0%), dan yang sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat setuju mengenai memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja.

4.2.3 Tanggapan Responden mengenai Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Berikut ini akan di uraikan tanggapan responden mengenai Kinerja karyawan yang dilihat berdasarkan kualitas, kuantitas, keadndalan, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan perusahaan

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban responden mengenai saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja saya, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17

Karakteristik jawaban responden mengenai saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam mengerjakan tugas

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.0
Tidak Setuju	2	4.0
Kurang Setuju	3	6.0
Setuju	31	62.0
Sangat Setuju	12	24.0
Total	50	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Dari tabel 4.17 di atas dapat diketahui sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (24,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 31 orang (62,0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (6,0%), lalu responden yang menjawab tidak setuju 2 orang (4,0%), dan yang sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju mengenai saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam mengerjakan tugas.

2. Saya berusaha tidak menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban responden mengenai saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja saya, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18

Karakteristik jawaban responden mengenai saya berusaha tidak menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.0
Tidak Setuju	2	4.0
Kurang Setuju	2	4.0
Setuju	29	58.0
Sangat Setuju	15	30.0
Total	50	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Dari tabel 4.18 di atas dapat diketahui sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (30,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang (58,0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (4,0%), lalu responden yang menjawab tidak setuju 2 orang (4,0%), dan yang sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju mengenai saya berusaha tidak menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.

3. Saya bertanggung jawab terhadap pencapaian target pekerjaan

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban responden mengenai saya bertanggung jawab terhadap pencapaian target pekerjaan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19

Karakteristik jawaban responden mengenai saya bertanggung jawab terhadap pencapaian target pekerjaan

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.0
Tidak Setuju	1	2.0
Kurang Setuju	5	10.0
Setuju	26	52.0
Sangat Setuju	16	32.0
Total	50	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Dari tabel 4.19 di atas dapat diketahui sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (32,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (52,0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang (10,0%), lalu responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (2,0%), dan yang sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju mengenai saya bertanggung jawab terhadap pencapaian target pekerjaan.

4. Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai standar kualitas yang ditentukan perusahaan

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban responden mengenai saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai standar kualitas yang ditentukan perusahaan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20

Karakteristik jawaban responden mengenai saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai standar kualitas yang ditentukan perusahaan

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.0
Tidak Setuju	1	2.0
Kurang Setuju	3	6.0
Setuju	29	58.0
Sangat Setuju	15	30.0
Total	50	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Dari tabel 4.20 di atas dapat diketahui sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang (30,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang (58,0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (6,0%), lalu responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (2,0%), dan yang sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju mengenai saya bertanggung jawab terhadap pencapaian target pekerjaan.

5. Saya berusaha bekerja dengan rapih dan teliti serta sesuai SOP yang berlaku

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban responden mengenai saya berusaha bekerja dengan rapih dan teliti serta sesuai SOP yang berlaku, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21

Karakteristik jawaban responden mengenai saya berusaha bekerja dengan rapih dan teliti serta sesuai SOP yang berlaku

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.0
Tidak Setuju	0	0.0
Kurang Setuju	4	8.0
Setuju	18	36.0
Sangat Setuju	26	52.0
Total	50	100.0

Sumber : Hasil Pengelohan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Dari tabel 4.21 di atas dapat diketahui sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang (52,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (36,0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 orang (8,0%), lalu responden yang menjawab tidak setuju tidak ada, dan yang sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat setuju mengenai saya berusaha bekerja dengan rapih dan teliti serta sesuai SOP yang berlaku.

6. Saya berusaha memahami dan melaksanakan prosedur yang berlaku diperusahaan

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban responden mengenai saya berusaha memahami dan melaksanakan prosedur yang berlaku diperusahaan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22

Karakteristik jawaban responden mengenai saya berusaha memahami dan melaksanakan prosedur yang berlaku di perusahaan

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.0
Tidak Setuju	1	2.0
Kurang Setuju	3	6.0
Setuju	32	64.0
Sangat Setuju	12	24.0
Total	50	100.0

Sumber : Hasil Pengelohan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Dari tabel 4.22 di atas dapat diketahui sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang (24,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang (64,0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 3 orang (6,0%), lalu responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (2,0%), dan yang sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju mengenai saya berusaha memahami dan melaksanakan prosedur yang berlaku di perusahaan.

7. Saya jarang mendapatkan teguran dalam pelaksanaan pekerjaan

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban responden mengenai saya jarang mendapatkan teguran dalam pelaksanaan pekerjaan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23

Karakteristik jawaban responden mengenai saya jarang mendapatkan teguran dalam pelaksanaan pekerjaan

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	4.0
	Tidak Setuju	2	4.0
	Kurang Setuju	15	30.0
	Setuju	20	40.0
	Sangat Setuju	11	22.0
	Total	50	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Dari tabel 4.23 di atas dapat diketahui sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang (22,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (40,0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 15 orang (30,0%), lalu responden yang menjawab tidak setuju 2 orang (4,0%), dan yang sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju mengenai saya jarang mendapatkan teguran dalam melaksanakan pekerjaan.

8. Saya selalu hadir dan pulang tepat waktu

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban responden mengenai saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugas kerja saya, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24

Karakteristik jawaban responden mengenai saya selalu hadir dan pulang tepat waktu

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	6.0
Tidak Setuju	2	4.0
Kurang Setuju	5	10.0
Setuju	12	24.0
Sangat Setuju	28	56.0
Total	50	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Dari tabel 4.24 di atas dapat diketahui sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (56,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang (24,0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 5 orang (10,0%), lalu responden yang menjawab tidak setuju 2 orang (4,0%), dan yang sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (6,0%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat setuju mengenai saya selalu hadir dan pulang tepat waktu.

9. Saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban responden mengenai saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25

Karakteristik jawaban responden mengenai saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	4.0
Tidak Setuju	1	2.0
Kurang Setuju	0	0.0
Setuju	20	40.0
Sangat Setuju	27	54.0
Total	50	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Dari tabel 4.25 di atas dapat diketahui sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (54,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 20 orang (40,0%), responden yang menjawab kurang setuju tidak ada, lalu responden yang menjawab tidak setuju 1 orang (2,0%), dan yang sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (4,0%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat setuju mengenai saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

10. Saya selalu berkoordinasi dengan atasan dan rekan kerja dalam penyelesaian pekerjaan

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban responden mengenai saya selalu berkoordinasi dengan atasan dan rekan kerja dalam penyelesaian pekerjaan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26

Karakteristik jawaban responden mengenai saya selalu berkoordinasi dengan atasan dan rekan kerja dalam penyelesaian pekerjaan

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	6.0
Tidak Setuju	0	0.0
Kurang Setuju	1	2.0
Setuju	30	60.0
Sangat Setuju	16	32.0
Total	50	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Dari tabel 4.26 di atas dapat diketahui sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang (32,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 30 orang (60,0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 orang (2,0%), lalu responden yang menjawab tidak setuju tidak ada, dan yang sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (6,0%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju mengenai saya selalu berkoordinasi dengan atasan dan rekan kerja dalam penyelesaian pekerjaan.

11. Saya selalu berdiskusi dengan atasan dan rekan kerja dalam penyelesaian pekerjaan

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban responden mengenai saya selalu berdiskusi dengan atasan dan rekan kerja dalam penyelesaian pekerjaan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27

Karakteristik jawaban responden mengenai saya selalu berdiskusi dengan atasan dan rekan kerja dalam penyelesaian pekerjaan

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	6.0
	Tidak Setuju	0	0.0
	Kurang Setuju	2	4.0
	Setuju	26	52.0
	Sangat Setuju	19	38.0
	Total	50	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Dari tabel 4.27 di atas dapat diketahui sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang (38,0%), responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang (52,0%), responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 2 orang (4,0%), lalu responden yang menjawab tidak setuju tidak ada, dan yang sangat tidak setuju sebanyak 3 orang (6,0%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan setuju mengenai saya selalu berdiskusi dengan atasan dan rekan kerja dalam penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan nilai perhitungan dengan Program SPSS 22 maka diperoleh r_{hitung} dari semua butir pertanyaan untuk motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.28**Rekapitulasi Nilai r untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Motivasi (X)**

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria	Ket
Motivasi (X)				
Pertanyaan 1	0,853	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 2	0,791	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 3	0,818	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 4	0,804	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 5	0,841	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 6	0,928	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 7	0,913	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 8	0,873	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 9	0,875	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 10	0,849	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 11	0,772	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 12	0,838	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID

Sumber : Hasil Pengelohan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.28 hasil dari uji validitas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,273, maka untuk uji validitas instrument motivasi (X) seluruh instrument dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dariapda r_{tabel} . Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan mampu mengukur apa yang ingin diukurnya (valid).

Sementara itu, hasil uji reliabilitas dari insentif dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.29

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	12

Sumber : Hasil Pengelohan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Dari tabel hasil uji reliabilitas insentif, dapat dilihat nilai reliabilitas kuesioner (*cronbach's alpha*) yaitu sebesar 0,971, dimana nilai standar reliabilitas yaitu >0.7 , maka dapat disimpulkan bahwa data dan kuesioner dalam penelitian ini telah reliabel dan memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukurannya.

4.2.4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan

Untuk menguji validitas variabel (Y) kinerja karyawan, tahapan yang dilakukan sebagai berikut:

- a. Menghitung nilai r_{hitung} (diperoleh dari hasil perhitungan). Dalam penelitian ini, proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS 22
- b. Menghitung nilai r_{tabel} (diperoleh dari tabel statistik). Dengan tingkat signifikansi (α) = 5% dan sampel Y, sehingga dari tabel statistik (lihat di lampiran) diperoleh $r_{tabel} = 0,273$
- c. Memeriksa butir-butir pertanyaan yang memenuhi kriteria. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data dianggap valid, tetapi sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data dianggap tidak valid dan tidak dapat dipakai dalam perhitungan selanjutnya.

Berdasarkan nilai perhitungan dengan program SPSS 22 maka diperoleh r_{hitung} dari semua butir pernyataan untuk produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.30

Rekapitulasi Nilai r untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)				
Pertanyaan 1	0,845	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 2	0,787	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 3	0,799	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 4	0,888	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 5	0,837	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 6	0,861	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 7	0,664	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 8	0,769	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 9	0,892	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 10	0,805	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID
Pertanyaan 11	0,820	0,273	$r_{hitung} > r_{tabel}$	VALID

Sumber : Hasil Pengelohan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.30 hasil dari uji validitas dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,273, maka untuk uji validitas instrument kinerja karyawan (Y) seluruh instrument dinyatakan valid karena r hitung lebih besar dariapda r tabel. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan mampu mengukur apa yang ingin diukurnya (valid).

Sementara itu, hasil uji reliabilitas dari produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.31

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.960	11

Sumber : Hasil Pengelohan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Dari tabel hasil uji reliabilitas produktivitas kerja, dapat dilihat nilai reliabilitas kuesioner (*cronbach's alpha*) yaitu sebesar 0,960, dimana nilai standar reliabilitas yaitu > 0.6 , maka dapat disimpulkan bahwa data dan kuesioner dalam penelitian ini telah reliabel dan memberikan hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukurannya.

4.2.5 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan atau penurunan. Hasil analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.32

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	117.855	28.782		4.095	.000
	MOTIVASI	.532	.088	.659	6.069	.000

Sumber : Hasil Pengelohan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dibuat persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

- a. Koefisien a

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum xy)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2} = 117.855$$

b. Koefisien b

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2} = 0.532$$

Dengan demikian persamaan regresi itu adalah:

$$Y = 117.855 + 0,532X$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear sederhana, maka dapat dianalisis sebagai berikut:

- 117.855 adalah nilai konstanta yang berarti apabila jika motivasi sebesar 0 maka kinerja karyawan sebesar 117.855
- 0,532 adalah nilai koefisien regresi dari insentif berarti jika peningkatan motivasi sebesar satu persen maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,532

4.2.6 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh atau keeratan hubungan antara insentif terhadap produktivitas kerja. Adapaun hasil perhitungan korelasi yang dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22 sebagai berikut:

Tabel 4.33

Nilai Koefisien Korelasi Antara Variabel (X) Motivasi dengan Variabel (Y) Kinerja Karyawan

		MOTIVASI	KINERJA
MOTIVASI	Pearson Correlation	1	.659**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
KINERJA	Pearson Correlation	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber : Hasil Pengelohan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Tabel 4.34
Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r Variabel X terhadap
Variabel Y

Interval Koefisiensi Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Berdasarkan data yang tertera pada tabel di atas diperoleh hasil nilai korelasi antara variabel (X) motivasi dengan variabel (Y) kinerja karyawan yang menghasilkan angka 0,659 dan nilai sig (2-tailed) sebesar 0,000. Angka tersebut menunjukkan angka dibawah atau lebih kecil dari 0,05, maka nilai korelasi tersebut berhubungan positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa hubungannya searah yang artinya jika motivasi diberikan kepada karyawan secara efektif maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

4.2.7 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung berapa besar sumbangan antara kontribusi variabel X terhadap variabel Y, atau dengan kata lain untuk menghitung besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.35
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.422	74.27379

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber : Hasil Pengelohan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

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

$$= 0.434 \text{ atau } 43,4\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai (r^2) dapat diketahui bahwa kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 43,4% sedangkan sisanya sebesar 85,7% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini. Alasan mengapa R berpengaruh rendah ini dikarenakan bahwa motivasi hanya diberikan pada karyawan tertentu yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan.

4.2.8 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir sebagaimana pada pembahasan bab sebelumnya, untuk menguji hipotesis atau seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Djaya Nusantara, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

Tabel 4.36

**Pengujian Hipotesis
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	117.855	28.782		4.095	.000
	MOTIVASI	.532	.088	.659	6.069	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Pengelohan Data Kuesioner melalui Program SPSS 22, 2020

Untuk menguji hipotesis atau dugaan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Djaya Nusantara, dengan hipotesis sebagai berikut:

a. Hipotesis Awal

H_0 : $P = 0$, Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H_a : $P \neq 0$, Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

b. Rumusan Uji Korelasi

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = 6.069$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

c. Bandingkan hasil t hitung dengan t tabel

$$\begin{aligned}t_{\text{tabel}} &= t (\alpha : df = n - 2) \\ &= 5\% = t (0,05 : df = 50 - 2) \\ &= 0,05 : 48 \\ &= 2.011 \text{ (atau sesuai dengan tabel patokan pada signifikan 0,05)}\end{aligned}$$

d. Kesimpulan

Oleh karena $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($6.069 > 2.011$) maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya secara parsial terdapat hubungan signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah melakukan observasi dengan menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian dianalisis dengan menggunakan uji regresi linear dengan menggunakan SPSS versi 22. Tujuan dilakukan analisis tersebut untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Djaya Nusantara.

Dari hasil perhitungan koefisien variabel motivasi kerja (X) sebesar 0,532 sedangkan konstanta sebesar 117.855 dengan demikian dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut $Y = 117.855 + 0,532X$, jadi konstanta sebesar 117.855 adalah nilai konstanta yang berarti apabila jika motivasi kerja sebesar 0 maka kinerja karyawan sebesar 117.855, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,532 adalah nilai koefisien regresi dari motivasi berarti jika peningkatan motivasi sebesar satu persen maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,532.

Seberapa besar kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat diukur melalui analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh atau derajat keeratan, berdasarkan perhitungan koefisien korelasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh (r) sebesar 0,659. Hal ini menunjukkan pengaruh antara variabel insentif terhadap produktivitas kerja karyawan berhubungan positif dan signifikan. Ini menunjukkan bahwa hubungannya searah yang artinya jika insentif diberikan kepada karyawan secara efektif maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.

Dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.069 > 2.011$) maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya secara parsial terdapat hubungan signifikan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas sudah jelas hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Djaya Nusantara.

BAB V

Penutup

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data melalui pembuktian kedua hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Djaya Nusantara. Maka, penelitian ini menyimpulkan bahwa kedua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini semuanya diterima. Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Hasil uji hipotesis antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berlian Djaya Nusantara diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.069 > 2.011$) maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berlian Djaya Nusantara, sedangkan berdasarkan hasil analisa koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 43,4% sedangkan sisanya sebesar 85,7% yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ditemukan dalam penelitian ini
2. Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan memperoleh motivasi dari terpenuhinya kebutuhan fisiologis dengan pemenuhan kebutuhan jasmani yang berupa imbalan, terpenuhinya kebutuhan keselamatan dan keamanan dalam bekerja yaitu rasa aman dalam bekerja, tersedianya alat-alat keselamatan kerja, terpenuhinya kebutuhan sosial yaitu adanya rasa kekeluargaan dalam perusahaan, hubungan baik antar karyawan dan atasan, terpenuhinya kebutuhan penghargaan yaitu adanya hadiah atau pujian, promosi jabatan atau kenaikan pangkat, dan adanya pengakuan prestasi dari perusahaan, dan terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri. Sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja dan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Maka, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Berlian Djaya Nusantara.
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebagian kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

5.2 Saran

Implikasi saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi karyawan agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, karyawan juga melakukan interaksi antara sesama karyawan.
2. PT. Berlian Djaya Nusantara harus terus berusaha meningkatkan pemberian faktor faktor motivasi seperti kebutuhan fisiologis aktualisasi diri, lingkungan kerja, gaji dan tunjangan sesuai dengan status karyawan, pemberian reward atas prestasi, hubungan baik dengan rekan bekerja, beban kerja sesuai kemampuan sebagai usaha menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik dari pada sebelumnya.
3. Untuk penelitian selanjutnya agar mengembangkan serta lebih banyak menggunakan variabel dan melibatkan banyak responden dalam melakukan penelitian sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih baik.