

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penjualan kendaraan *Niaga, Passenger Car, Spare Part* dan *Service* yang sudah menjalankan usahanya selama 20 tahun. PT. Mahakam Berlian Samjaya merupakan perusahaan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi dan PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) merupakan *Authorized Distributor* kendaraan Mitsubishi di Indonesia.

PT. Mahakam Berlian Samjaya telah mampu menciptakan lapangan pekerjaan dengan menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan dengan cara mengembangkan kompetensi karyawan berkelanjutan, mengupayakan pertumbuhan laba dan nilai perusahaan yang konsisten serta selalu melakukan inovasi terhadap produk dengan mengutamakan kode etik yang tinggi untuk setiap kegiatan perusahaan yang dilakukan, perusahaan ini juga mengutamakan kesejahteraan karyawan serta senantiasa melakukan pelayanan prima terhadap pelanggan dan rekan bisnis perusahaan.

Perusahaan yang akan dijadikan tempat penelitian ini ditopang oleh dua pilar penjualan, yaitu kendaraan *Niaga Ringan* dan kendaraan *Penumpang*, perusahaan ini terus memperkenalkan produk-produk kendaraan terbaik untuk kebutuhan bisnis maupun kendaraan pribadi yang sesuai dengan kebutuhan dan permintaan masyarakat, dengan prinsip pelayanan terbaru yaitu "*Brand New*

Day”, karena berdasarkan informasi yang didapatkan bahwa perusahaan ini telah berhasil menjadi *market leader* di kendaraan Niaga serta Niaga Ringan selama lebih dari 4 dekade. Adapun visi dan misi perusahaan akan disajikan berikut,

1. Visi Perusahaan:

- a. Menjadikan perusahaan yang global dengan memproduksi dan tetap bertahan dalam persaingan yang keras dan muncul di dalam pasar Asia yang pertumbuhannya sangat baik sekali.
- b. Mengelola pabrik yang aman dan maju dengan melaksanakan control QCD (Quality, Cost, Delivery,) dengan mempunyai tanggung jawab terhadap lingkungan dan menempatkan prioritas utama untuk mendapatkan kepercayaan konsumen.
- c. Meningkatkan kepuasan kepada Pemilik Saham, Pemegang Saham, Pemerintah, Direktur, dan seluruh Karyawan.

2. Misi Perusahaan:

- a. Penurunan Biaya
- b. Peningkatan Kualitas
- c. Pengawasan terhadap jadwal pengiriman
- d. Mengadakan persiapan yang lancer dan baik untuk produk modal baru
- e. Peningkatan dalam bidang manajemen, keselamatan, dan lingkungan.

Perusahaan ini telah membuka beberapa cabang di berbagai daerah Kalimantan Timur yang terus berkembang pesat setiap harinya, untuk bidang pekerjaan setiap daerah semua sama. Agar mudah dipahami maka akan disajikan pada tabel dibawah ini, cabang perusahaan daerah Kalimantan Timur:

Tabel 4.1. Cabang Perusahaan Daerah Kalimantan Timur

No	Perusahaan	Daerah	Alamat	Bidang
1	PT. Mahakam Berlian Samjaya	Samarinda	JL. KH. Wahid Hasyim No. 18 Sempaja Selatan	Jasa penjualan kendaraan <i>Niaga, Passenger Car, Spare Part</i> dan <i>Service</i>
2	PT. Mahakam Berlian Samjaya	Samarinda	JL. Dr. Cipto Mangunkusumo No. 9A S. Keledang	Jasa penjualan kendaraan <i>Niaga, Passenger Car, Spare Part</i> dan <i>Service</i>
3	PT. Mahakam Berlian Samjaya	Bontang	JL. TJ. Laut Bontang Selatan	Jasa penjualan kendaraan <i>Niaga, Passenger Car, Spare Part</i> dan <i>Service</i>
4	PT. Mahakam Berlian Samjaya	Sangatta	JL. Soekarno Hatta, Swarga Bara, Sangatta Utara	Jasa penjualan kendaraan <i>Niaga, Passenger Car, Spare Part</i> dan <i>Service</i>
5	PT. Mahakam Berlian Samjaya	Tarakan	JL. Jendral Sudirman, Pamusian, Tarakan Tengah	Jasa penjualan kendaraan <i>Niaga, Passenger Car, Spare Part</i> dan <i>Service</i>

Sumber: Data Primer Perusahaan Diolah Maret 2020

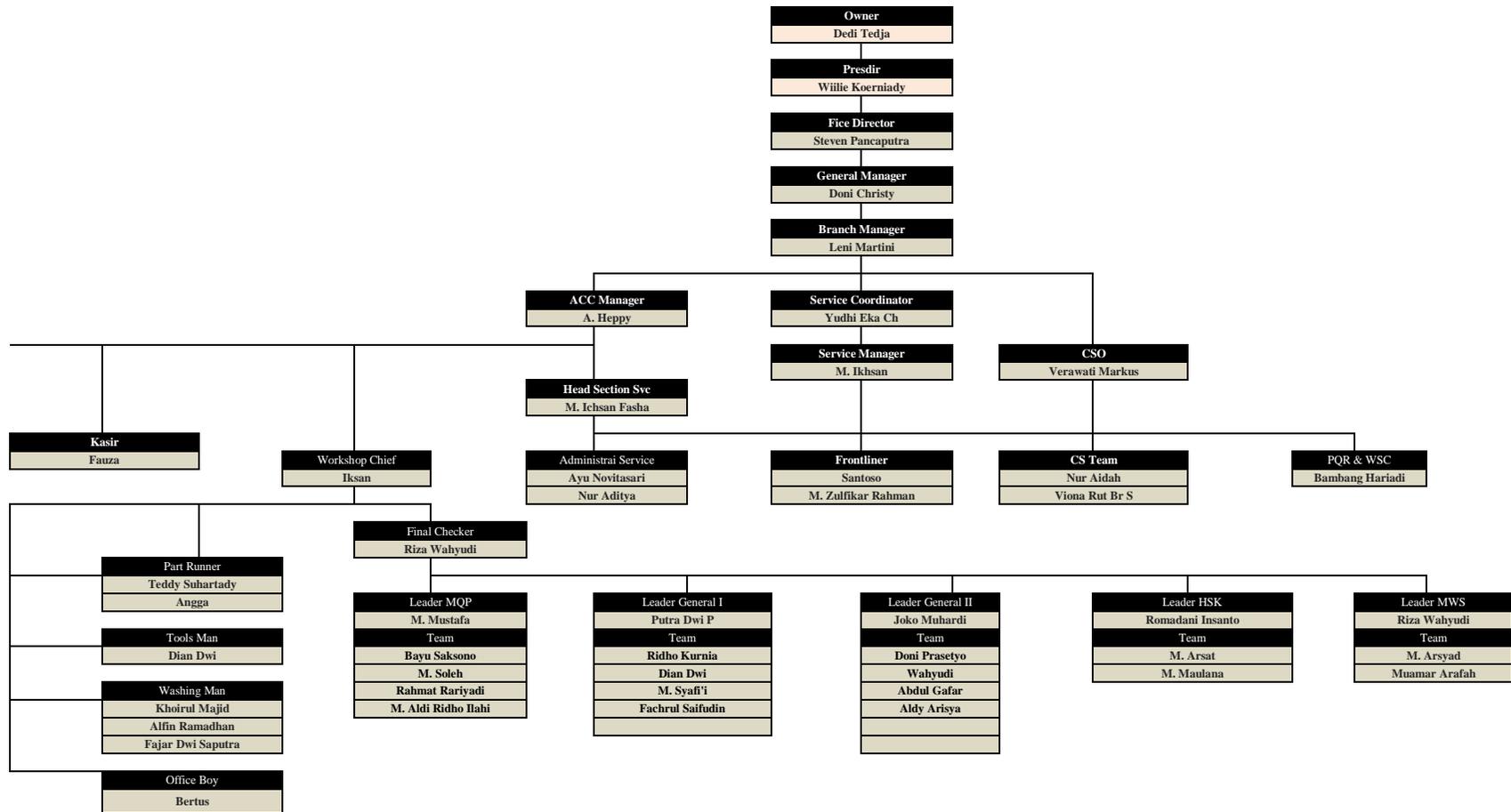
Jumlah total keseluruhan karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di adalah sebanyak 380 orang karyawan, berdasarkan pada rumus untuk mencari jumlah sampel yang dibahas pada materi sebelumnya, diketahui bahwa jumlah sampel yang diperlukan adalah sebanyak 195 orang karyawan yang akan menjadi responden penelitian, maka kuesioner penelitian akan dibagikan ke 195 orang karyawan perusahaan secara *online* menggunakan *google form*, untuk setiap pernyataan yang telah diberikan terdapat 5 (lima) pilihan jawaban yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

B. Gambaran Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah struktur yang digunakan oleh sebuah perusahaan dalam proses pembagian kerja, jabatan, wewenang, dan lain sebagainya. Struktur organisasi yang dibuat oleh perusahaan dapat berguna untuk para karyawan agar mengetahui prosedur kepengurusan yang ada pada perusahaan, agar karyawan dapat bekerja dengan lebih tertib dan juga teratur, dalam melakukan tugas atau wewenang yang diberikan oleh perusahaan, karena itulah sebuah struktur organisasi merupakan hal yang penting untuk dapat dimiliki oleh setiap perusahaan.

Struktur organisasi pada PT. Mahakam Berlian Samjaya dimulai dari tingkatan teratas adalah *Owner* atau pemilik perusahaan, kemudian *Presdir*, *vice Director*, *General Manager*, *Branch Manager*, kemudian dilanjutkan susunan jabatan dan wewenang dibawahnya, agar struktur organisasi dapat dilihat lebih jelas dan dapat dipahami, maka akan disajikan gambar struktur organisasi perusahaan sebagai berikut ini, dapat dilihat:

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber: Data Primer Perusahaan Diolah Maret2020

Tugas dan wewenang dari masing-masing jabatan diatas dapat diuraikan dan dijelaskan dibawah berikut:

1. Komisaris

Tugas dan juga wewenang dari komisaris adalah sebagai pengawas kegiatan kerja dan sebagai pemberi nasihat kepada direksi demi kepentingan perusahaan yang sesuai dengan maksud dan tujuan yang telah ditentukan.

2. Presiden Direktur

Sebagai penanggung jawab terhadap semua yang ada pada perusahaan, dan sebagai pengambil keputusan, serta menentukan kebijakan-kebijakan perusahaan

3. *General Manager*

Sebagai pemimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawan dalam mengelola operasional harian perusahaan, serta memastikan setiap *departmen* melakukan strategi perusahaan dengan efektif dan optimal.

4. *Branch Manager*

Merencanakan langkah strategi dari cabang perusahaan, mengatur jadwal kunjungan dan target sales, mengawasi dan mengevaluasi pencapaian penjualan, memantau tugas penagihan kolektor dan tempo pembayaran konsumen.

5. *Sales Manager*

Tugas dan wewenangnya, membuat rencana pemasaran produk perusahaan, merencanakan promosi, memotivasi salesman agar mencapai target penjualan.

6. *Accounting Head Section*

Tugas dan wewenangnya adalah membuat anggaran perusahaan, mengontrol anggaran pengeluaran, serta mengelola dan juga meningkatkan sumber dana perusahaan.

7. *Koordinator Sparepart*

Tugas dan wewenangnya, bertanggung jawab terhadap persediaan *sparepart*, menganalisa laporan mengenai perkembangan penjualan dan pembelian *sparepart*, menentukan jumlah minimum dan maksimum persediaan serta mengawasi langsung *part head* perusahaan.

8. *Koordinator Service*

Tugas dan wewenangnya, bertanggung jawab atas kegiatan *service* dan pemeliharaan kendaraan, mengontrol kegiatan *service* agar sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan.

9. Kepala Akuntansi dan Pajak

Merencanakan, mengkoordinasi, mengarahkan, dan mengawasi pelaksanaan prosedur akuntansi dalam kegiatan perusahaan, membuat program kerja akuntansi umum, peraturan pemerintah, peraturan perpajakan, dan kebijakan akuntansi, serta menganalisis laporan keuangan perusahaan.

10. Kepala Personalia dan Umum

Melakukan perekrutan pegawai, melatih para pegawai, dengan memberikan pelatihan-pelatihan, mengawasi pegawai, mensosialisasikan peraturan pemerintah, menentukan kebijakan fasilitas untuk pegawai, menetapkan peraturan kerja bagi seluruh karyawan beserta sanksi jika melanggarnya, dan menentukan besar kenaikan gaji pegawai.

11. *Supervisor Penjualan*

Mengkoordinir *salesman* yang berada di dalam tim kerjanya agar tercapai hasil penjualan yang maksimal, memotivasi, mendampingi, dan mensosialisasikan cara pencapaian target penjualan.

12. *Supervisor Akuntansi*

Bertugas dan berwenang mengarahkan dan mengkoordinir para karyawan bagian akuntansi, dan mengawasi setiap pekerjaan yang sesuai dengan kebijakan akuntansi, serta melakukan pelatihan-pelatihan kepada karyawan bagian akuntansi.

13. *Service Head*

Bertanggung jawab atas kelancaran kerja di bengkel, melaksanakan program kerja yang telah dibuat oleh *koordinator service*, meningkatkan keterampilan teknik para monitor baik teori maupun praktek, mengawasi *front section chief*, serta melakukan pengadaan peralatan bengkel untuk menunjang kegiatan bengkel.

14. *Part Head*

Mengontrol jumlah suku cadang (*sparepart*), menentukan penempatan sparepart di gudang, mengawasi langsung administrasi *sparepart* serta mengawasi persediaan *sparepart* di gudang.

15. *Salesman*

Melakukan kegiatan penjualan dengan baik dan jujur sehingga mencapai target penjualan, dan selalu menjalin hubungan baik dengan setiap konsumen.

16. *Sales Counter*

Bertanggung jawab atas kondisi *showroom* serta melayani setiap pelanggan yang datang ke *showroom* dengan sebaik mungkin baik menyangkut penjualan, service, keluhan, atau keperluan administrasi.

17. *Kasir*

Bertanggung jawab atas keluar masuknya uang, membuat laporan pengeluaran dan penerimaan uang, menyimpan uang tunai, cek, atau giro dengan baik serta melakukan pembayaran uang setelah ada persetujuan kepala keuangan.

18. Staf Akuntansi dan Pajak

Menginput transaksi-transaksi ekonomi yang terjadi di perusahaan setiap harinya, seperti transaksi kas, penjualan, pembelian, piutang, transaksi bank, dan lain sebagainya, menjurnalkan transaksi tersebut, membuat buku besar, serta laporan keuangannya.

19. *Sales Sparepart*

Menjual *sparepart* ke toko-toko dan perusahaan, mencari area pemasaran baru serta bertanggung jawab kepada *part head*.

20. *Administrasi Sparepart*

Melakukan pemesanan suku cadang ke *supplier*, mengecek faktur penjualan *sparepart* dan BTB (Bon Terima Barang), menginput harga pokok *sparepart* yang masuk, membuat laporan penjualan suku cadang, membuat retur suku cadang, membuat laporan utang, serta mengawasi langsung *part runner*.

21. *Part Runner*

Mengecek jumlah *sparepart*, menyediakan *sparepart* untuk kebutuhan bengkel, membuat faktur penjualan dan BTB (Bon Tanda Bukti).

22. *Final Checker*

Memeriksa dengan teliti setiap kendaraan yang telah selesai diperbaiki sesuai dengan surat perintah perbaikan, bertanggung jawab terhadap ketidakpuasan pelanggan.

23. *Front Section Chief*

Mengawasi langsung administrasi *service*, membuat perintah perbaikan (*work order*), memberikan penjelasan kepada pelanggan tentang perbaikan yang dilakukan, serta rincian biayanya, dan bertanggung jawab kepada *service head*.

24. *Mechanics*

Tugas dan juga wewenang adalah memeriksa, memperbaiki, dan memberikan *service* kepada mobil-mobil yang mengalami kerusakan dengan sebaik-baiknya dan cepat melaporkan jika terjadi kerusakan tambahan pada kendaraan sewaktu diperbaiki, melayani perawatan mobil, merawat peralatan bengkel, serta menjaga kebersihan bengkel.

25. *Administrasi Service*

Tugas dan wewenang dari *adminitrasi service* adaah membuat laporan harian *service*, memeriksa *work order* serta tagihan *sparepart* dari bagan *sparepart*, membuat laporan bulanan pendapatan dan pengeluaran *service* serta bertanggung jawab kepada *front section chief*.

26. Bagian Rasa aman

Bertugas dan berwewenang untuk menjaga rasa aman gedung beserta aset yang dimiliki perusahaan serta membuat daftar tamu kendaraan yang masuk ke perusahaan setiap harinya.

27. Bagian Rumah Tangga

Bertugas dan berwenang untuk membersihkan dan merapikan ruangan-ruangan kerja, toilet, dapur, serta menyediakan air minum bagi para pegawai.

C. **Gambaran Karakteristik Penelitian**

Gambaran karakteristik responden penelitian dapat dilihat dari hasil *google form* yang didapatkan dari responden penelitian yaitu sebanyak 195 orang karyawan perusahaan, karakteristik responden pada penelitian ini akan diukur berdasarkan usia, jenis kelamin, dan jabatan kerja serta akan dideskripsikan berdasarkan data yang telah diterima yaitu, adalah:

1. Responden Berdasarkan Usia

Berdasar atas hasil data yang diperoleh pada kuesioner penelitian untuk karakteristik berdasar pada usia karyawan yang mengisi kuesioner penelitian dapat diketahui berdasarkan data yang di terima yang di perlihatkan pada tabel 4.2 berikut dibawah:

Tabel 4.2. Responen Penelitian Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Prosentase
16- 20 tahun	6 orang	3.08%
21- 25 tahun	119 orang	61.02%
26- 30 tahun	56 orang	28.72%
>30 tahun	14 orang	7.18%
Jumlah	195	100%

Sumber: Lampiran 3 Data Diolah April 2020

Melihat hasil tabel 4.2 diatas dapat diketahuibahwa berdasarkan dari jumlah responden sebanyak 195 orang karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjayayang terbagi berdasarkan kategori usia yaitu sebanyak 6 orang responden atau sebesar 3.08% responden berusia 16-20 tahun, kemudian 119 responden atau sebesar 61.02% responden berusia 21-25 tahun dan sebanyak 56 responden atau sebesar 28.72% responden berusia 26-30 tahun, serta 14 orang responden atau sebesar 07.18% responden yang berusia diatas >30 tahun.

Berdasarkan hasil data tersebut dapat dikatakan bahwa PT. Mahakam Berlian Samjaya telah memperkerjakan karyawan dengan usia kerja yang masuk kedalam kategori produktif karena sebesar 61.02% karyawan berusia 21-25 tahun merupakan usia produktif yang sangat diutamakan dalam sebuah perusahaan, karena akan berpengaruh terhadap hasil kerja atau kinerja yang dihasilkan seorang karyawan secara maksimal, karenaperusahaan sangat mengharapkan para karyawannya untuk dapat bekerja secara maksimal demi kesuksesan dalam pencapaian targetperusahaan.

2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasar atas hasil data yang diterima dari 195 orang karyawan yang menjadi responden penelitian, dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan yang bersedia menjadi responden penelitian dilihat pada tabel 4.3:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
Laki-laki	154 orang	79%
Perempuan	41 orang	21%
Jumlah	195	100%

Sumber: Lampiran 4 Data Diolah April 2020

Melihat hasil tabel 4.3 maka dapat dilihat responden yang mengisi data identitasnya yaitu untuk jenis kelamin didapatkan hasil sebanyak 41 responden atau sebesar 21% adalah perempuan dan sebanyak 154 responden atau sebesar 79% adalah laki-laki, dari hasil tersebut dapat dibuktikan bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan adalah laki-laki, karena perusahaan ini bergerak pada bidang jasa penjualan kendaraan *Niaga, Passenger Car, Spare Part* dan *Service* dari kesesuaian bidang kerja tersebut maka akan memerlukan tenaga laki-laki lebih banyak dalam setiap kegiatan perusahaan.

3. Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasar hasil data yang diterima dari jumlah responden sebanyak 195 orang karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya, maka didapatkan data responden yang untuk jabatan kerja sangatlah beragam, karena melihat perusahaan ini merupakan perusahaan besar yang tentunya membutuhkan banyak tenaga-tenaga ahli dalam setiap kegiatan perusahaan, karena jawaban responden atas jabatan kerja ini sangat beragam, maka peneliti mengelompokkan jabatan kerja karyawan yang sejenis secara umum atau garis besarnya saja, agar data ini menjadi lebih

singkat sehingga mudah dipahami, untuk mengetahui karakteristik jabatan kerja karyawan yang bersedia menjadi responden penelitian akan disajikan dan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut dibawah:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan Kerja	Jumlah Karyawan	Prosentase
1	Manager Service	1	0.51%
2	Customer Service	5	2.56%
3	Head Section Service	1	0.51%
4	Kasir	3	1.54%
5	Adminitrasi	47	24.10%
6	Service	13	6.67%
7	Final Checker	1	0.51%
8	Lider	5	2.56%
9	Sparepart	19	9.74%
10	Accounting	8	4.10%
11	Mekanik	38	19.49%
12	Sales	36	18.46%
13	Washing Man	8	4.10%
14	Security	7	3.59%
15	Office Boy	3	1.54%
	Total	195	100%

Sumber: Lampiran 5 Data Diolah April 2020

Dilihat dari hasil tabel 4.4 diatas untuk jabatan kerja dapat dijabarkan bahwa sebanyak 1 atau 0.51% orang manager service, 5 atau 2.56% orang customer service, 1 atau 0.51% orang head section service, 3 atau 1.54% orang kasir, 47 atau 24.10% orang adminitrasi, 13 atau 6.67% orang service, 1 atau 0.51% orang final checker, 5 atau 2.56% orang lider, 19 atau 9.74% orang sparepart, 8 atau 4.10% orang accounting, 38 atau 19.49% orang mekanik, 36 orang sales, 8 atau 4.10% orang washing man, 7 atau 3.59% orang security, dan 3 atau 1.54% orang office boy, totalnya adalah sebesar 100% atau 195 orang karyawan yang ikut berpartisipasi dalam pengisian kuestioner penelitian ini.

Jumlah karyawan yang paling banyak berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini adalah karyawan dengan jabatan kerja bagian administrasi yaitu sebanyak 47 atau 24.10% orang, kemudian dilanjutkan bagian mekanik sebanyak 38 atau 19.48% orang, salessebanyak 36 atau 18.46% orang, kemudian sparepart sebanyak 19 atau 9.74% orang dan service sebanyak 13 atau 6.67% orang, totalnya adalah sebesar 78.45% karyawan dengan jabatan tersebut yang berpartisipasi lebih banyak dalam pengisian kuesioner penelitian ini dan sisanya sebesar 21.55% adalah karyawan dengan jabatan lainnya yang memiliki pengaruh besar dalam setiap kegiatan perusahaan.

D. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengertian atau definisi dari uji validitas itu sendiri adalah ketepatan antara data yang terjadi dengan objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh seorang peneliti, bahwa diketahui dari peneliti terdahulu bahwa sebuah pernyataan dapat dikatakan valid atau tidak valid, hal ini dapat dilihat menurut pendapat dari para ahli, yaitu menurut Ghazali (2011), jika korelasi r hitung positif atau dikatakan lebih besar dari r tabel maka butir pernyataan yang diuji adalah valid, sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka dapat dikatakan bahwa butir pernyataan tersebut tidak valid.

Sedangkan pengertian dari uji reliabilitas adalah pengujian instrumen yang dapat dilakukan dengan cara eksternal dan juga secara internal. Pengujian reliabilitas berguna untuk mengetahui tingkatan kehandalan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu variabel penelitian. Berdasarkan pendapat para ahli yaitu Arikunto (2016), menjelaskan bahwa sebuah pernyataan atau instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai α cronbach $> 0,6$.

1. Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas suatu data dinyatakan valid apabila memenuhi syarat, nilai r hitung (*loading analysis*) bernilai positif dan r hitung $> r$ korelasi, dan r korelasi adalah sebesar > 0.5 hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.5:

Tabel 4.5. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

Indikator Variabel	Butir Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
Kebutuhan Fisik (X1)	MK1	0.759	Valid
Rasa aman (X2)	MK2	0.868	Valid
Sosial (X3)	MK3	0.849	Valid
Harga Diri (X4)	MK4	0.870	Valid
Aktualisasi Diri (X5)	MK5	0.833	Valid

Sumber: Lampiran 6 Data Diolah April 2020

Dilihat dari hasil tabel 4.5 dapat disimpulkan, bahwa semua butir pernyataan variabel motivasi kerja (X) adalah valid, dimana nilai pada setiap butir pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi $> 0,5$. Namun pada nilai validitas indikator untuk pernyataan kebutuhan fisik adalah tergolong paling rendah diantara nilai indikator lainnya, hal ini dapat disebabkan salah satu atau beberapa karyawan pada perusahaan masih merasa tidak puas terhadap kebutuhan fisik mereka di tempat kerja yaitu kebutuhan bernafas, menghirup udara bersih dan segar setiap harinya di tempat kerja.

Selanjutnya adalah hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.6:

Tabel 4.6. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator Variabel	Butir Pernyataan	Loading Analysis	Keterangan
Kualitas (Y1)	KK1	0.941	Valid
Kuantitas (Y2)	KK2	0.940	Valid
Pelaksanaan Tugas (Y3)	KK3	0.938	Valid
Tanggung Jawab (Y4)	KK4	0.876	Valid

Sumber: Lampiran 7 Data Diolah April 2020

Dilihat hasil dari tabel 4.6 maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabelkinerja karyawan adalah valid, dimana nilai pada item-item pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi > 0.5 dilihat dari hasil nilai validitas tersebut, untuk indikator tanggung jawab memiliki nilai validitas yang paling rendah, diantara indikator lainnya, hal ini dapat dikarenakan salah satu atau beberapa karyawan yang masih tidak memiliki rasa tanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaannya.

2. Uji Reliabilitas

Dalam uji reabilitas sebuah intrumen dapat dikatakan reliabel atau tidak dari sebuah pernyataan dapat dilihat dari nilai koefisien reliabilitas, yaitu nilai koefisien tersebut berada antara 0 hingga 1. Jika nilai koefisien semakin mendekati angka 1 maka sebuah instrumen semakin menunjukkan reliabel. Untuk mengukur setiap variabel agar semakin reliabel adalah jika nilai *Cronbach's Alpha* ≥ 0.6 berikut ini hasil uji reliabilitas penelitian dilihat pada tabel 4.7:

Tabel 4.7. Hasil Uji Reabilitas Penelitian

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
Motivasi Kerja (X)	0.932	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.966	Reliabel

Sumber: Lampiran 8 Data Diolah 2020

Dilihat dari tabel 4.7 di atas,berdasar pada data responden yang telah diterima, yaitu hasil uji reabilitas penelitian menunjukkan bahwa nilai *Croanbach's Alpha* dari keseluruhan indikator pada variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah lebih besar dari 0.6 sehingga dapat dikatakan dan disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel karena nilai yang dihasilkan melebihi 0.6 atau semakin mendekati angka 1.

E. Hasil Analisis Rentang Skala

Dari hasil analisis rentang skala pada penelitian yang digunakan yaitu untuk mengetahui seberapa besar rentang skala variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya karena rentang skala pada variabel ini digunakan untuk mengetahui tingkat jawaban dari para responden penelitian tentunya berhubungan dengan motivasi kerja yang dirasakan para karyawan dan juga kinerja karyawan yang ada pada perusahaan. Berikut ini akan disajikan hasilnya secara lengkap untuk analisis rentang skala penelitian:

1. Motivasi Kerja (X)

Berdasar pada hasil jawaban responden yang diterima diketahui skor dari skala likert untuk variabel motivasi kerja, dan selanjutnya akan dicari hasil rata-rata skor untuk setiap butir pernyataan indikator tersebut, variabel motivasi kerja terbagi menjadi lima indikator yaitu kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri, dengan lima item pernyataan, berikut ini:

a) Indikator Kebutuhan Fisik

Berdasar pada hasil data penelitian yang telah didapatkan, untuk penilaian terhadap indikator kebutuhan fisik dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8. Penilaian Indikator Kebutuhan Fisik

Kode	Pernyataan	Skala	Responden	Jumlah (n)	Skor	Penilaian
		SS	150			
MK1	Saya dapat menghirup udara bersih, dan segar ditempat saya bekerja	S	29	195	4.98	Sangat Tinggi
		N	11			
		TS	5			
		STS	0			

Sumber: Lampiran 9 Data Primer Diolah April 2020

Berdasar pada hasil pada tabel 4.8 maka dapat diketahui bahwa skor untuk indikator kebutuhan fisik dengan pernyataan, saya dapat menghirup udara bersih, dan segar ditempat saya bekerja (MK₁) dari pernyataan tersebut diperoleh rata-rata skor sebesar 4,98 yang berada pada rentang skala 4,24 – 5 yang masuk pada kategori sangat tinggi.

b) Indikator Rasa Aman

Dari hasil data yang didapatkan atas 195 orang responden penelitian yaitu karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya , menghasilkan uji analisis untuk indikator rasa aman yang akan disajikan didalam tabel, makahasil perhitungan atas tanggapan responden terhadap rasa aman dalam kerja dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut dibawah:

Tabel 4.9. Penilaian Indikator Rasa Aman

Kode	Pernyataan	Skala	Responden	Jumlah (n)	Skor	Penilaian
		SS	155			
	Saya selalu merasa aman dengan keselamatan diri saya selama saya bekerja	S	32			
MK2		N	6	195	4.99	Sangat Tinggi
		TS	2			
		STS	0			

Sumber: Lampiran 10 Data Primer Diolah April 2020

Dilihat dari hasil yang terdapat pada tabel 4.9 maka dapat diketahui bahwa skor yang didapatkan pada rentang skala yang di sajikan berdasar dari hasil jawaban responden penelitian yang diterima, untuk indikator rasa aman dengan pernyataan, saya selalu merasa aman dengan keselamatan diri saya selama saya bekerja (MK₂) dari pernyataan tersebut diperoleh rata-rata skor sebesar 4,99 yang berada pada rentang skala 4,24 – 5 dan masuk pada kategori sangat tinggi.

c) Indikator Sosial

Dari hasil analisis indikator sosial berdasarkan pada data yang diterima, hasil perhitungan terhadap indikator sosial dalam kerja dilihat pada tabel 4.10:

Tabel 4.10. Penilaian Indikator Sosial

Kode	Pernyataan	Skala	Responden	Jumlah (n)	Skor	Penilaian
		SS	155			
MK3	Saya menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan juga dengan atasan saya	S	33	195	4.98	Sangat Tinggi
		N	7			
		TS	0			
		STS	0			

Sumber: Lampiran 11 Data Primer Diolah April 2020

Dilihat dari hasil tabel 4.10 maka diketahui untuk skor indikator sosial dengan pernyataanyaitu, saya menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan juga dengan atasan saya (MK₃) diperoleh rata-rata skor sebesar 4,98 yang berada pada rentang 4,24 – 5 yang masuk dalam kategori sangat tinggi.

d) Indikator Harga Diri

Berdasar pada hasil analisis data yang diterima dari responden penelitian, untuk indikator harga diri dalam kerja dapatdilihat pada tabel 4.11 dibawah:

Tabel 4.11. Penilaian Indikator Harga Diri

Kode	Pernyataan	Skala	Responden	Jumlah (n)	Skor	Penilaian
		SS	152			
MK4	Saya termasuk karyawan yang selalu memberikan hasil terbaik untuk perusahaan saya	S	36	195	4.98	Sangat Tinggi
		N	7			
		TS	0			
		STS	0			

Sumber: Lampiran 12 Data Primer Diolah April 2020

Dilihat dari hasil tabel 4.11 maka perhitungan rentang skala dapat diketahui untuk skor indikator harga diri dengan pernyataannya termasuk karyawan yang selalu memberikan hasil terbaik untuk perusahaan saya (MK₄) diperoleh rata-rata skor sebesar 4,98 yang berada pada rentang 4,24 - 5 dengan keterangan kriteria kategori sangat tinggi.

e) Indikator Aktualisasi Diri

Dari hasil analisis indikator aktualisasi diri berdasarkan dari data penelitian yang diterima atas 195 orang responden penelitiannya yaitu karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya , berikut ini akan disajikan hasil perhitungan atas tanggapan responden terhadap aktualisasi diri dalam kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.12 dibawah:

Tabel 4.12. Penilaian Indikator Aktualisasi Diri

Kode	Pernyataan	Skala	Responden	Jumlah (n)	Skor	Penilaian
MK5	Saya mampu memberikan hasil kerja yang maksimal untuk perusahaan tempat saya bekerja	SS	149	195	4.99	Sangat Tinggi
		S	41			
		N	5			
		TS	0			
		STS	0			

Sumber: Lampiran 13 Data Primer Diolah April 2020

Dilihat dari hasil tabel 4.12 maka perhitungan rentang skala berdasarkan pada hasil data yang didapatkan dari responden penelitian, telah diketahui yaitu untuk skor indikator aktualisasi diri dengan pernyataannya adalah saya mampu memberikan hasil kerja yang maksimal untuk perusahaan tempat saya bekerja (MK₅) diperoleh rata-rata skor sebesar 4,99 yang berada pada rentang 4,24 - 5 dengan keterangan kriteria kategori dengan keterangan sangat tinggi.

2. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil jawaban responden yang telah diterima, pernyataan untuk variabel kinerja karyawan, yang berisi tentang jumlah skor dari skala likert dan akan dicari hasil rata-rata skornya untuk setiap butir pernyataan pada kuesioner penelitian. Dalam variabel penelitian ini terbagi menjadi empat indikator yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab dengan empat item pernyataan, dibahas satu persatu secara urut sebagai berikut:

a) Indikator Kualitas

Dari hasil analisis indikator kualitas berdasarkan dari data penelitian yang diterima atas 195 orang responden penelitian, yaitu karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya, hasil perhitungan atas tanggapan responden terhadap rasa aman dalam kerja dilihat pada tabel 4.13:

Tabel 4.13. Penilaian Indikator Kualitas

Kode	Pernyataan	Skala	Responden	Jumlah (n)	Skor	Penilaian
KK1	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan konsisten sesuai dengan yang diharapkan perusahaan	SS	153	195	4.98	Sangat Tinggi
		S	35			
		N	7			
		TS	0			
		STS	0			

Sumber: Lampiran 14 Data Primer Diolah April 2020

Dilihat dari hasil tabel 4.13 yang didapatkan dari responden penelitian, maka untuk skor indikator kualitas dengan pernyataan saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan konsisten sesuai dengan yang diharapkan perusahaan (KK₁) diperoleh rata-rata skor sebesar 4,98 yang masuk dalam rentang 4,24 - 5 dengan keterangan kriteria sangat tinggi.

b) Indikator Kuantitas

Dari hasil analisis indikator kuantitas dari data penelitian yang diterima, atas 195 orang responden penelitian, yaitu karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya akan disajikan pada tabel penilaian indikator kuantitas dalam kerja, tabel atas hasil perhitungan dari tanggapan responden terhadap kuantitas dalam kerja dapat dilihat pada tabel 4.14 dibawah:

Tabel 4.14. Penilaian Indikator Kuantitas

Kode	Pernyataan	Skala	Responden	Jumlah (n)	Skor	Penilaian
		SS	151			
KK2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa menundanya	S	29	195	4,99	Sangat Tinggi
		N	15			
		TS	0			
		STS	0			

Sumber: Lampiran 15 Data Primer Diolah April 2020

Dilihat dari hasil tabel 4.14 diatas, maka dapat dikatakan atau disimpulkan bahwa skor untuk indikator kuantitas dengan pernyataan saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa menundanya (KK₂) diperoleh rata-rata skor sebesar 4,99 yang masuk dalam rentang 4,24 - 5 dengan keterangan kriteria kategori sangat tinggi.

c) Indikator Pelaksanaan Tugas

Dari hasil analisis indikator pelaksanaan tugas berdasarkan dari data penelitian yang diterima, atas 195 orang responden penelitian yaitu karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya, yaitu hasil perhitungan atas tanggapan responden terhadap indikator pelaksanaan tugas dalam kerja akan disajikan dan dapat dilihat pada tabel 4.15 dibawah ini:

Tabel 4.15. Penilaian Indikator Pelaksanaan Tugas

Kode	Pernyataan	Skala	Responden	Jumlah (n)	Skor	Penilaian
		SS	152			
	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai waktu yang ditentukan	S	31			
KK3		N	12	195	4.98	Sangat Tinggi
		TS	0			
		STS	0			

Sumber: Lampiran 16 Data Primer Diolah April 2020

Dilihat dari hasil tabel 4.15 diatas, maka perhitungan rentang skala untuk skor indikator tepat waktu dengan pernyataan saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai waktu yang ditentukan (KK₃) diperoleh rata-rata skor sebesar 4,98 yang masuk dalam rentang 4,24 - 5 dengan keterangan kriteria kategori sangat tinggi.

d) Indikator Tanggung Jawab

Dari hasil analisis indikator tanggung jawab data yang telah diterima dari data responden penelitian karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya , didapatkan perhitungan untuk indikator tanggung jawab, dapat dilihat pada tabel 4.16 berikut:

Tabel 4.16. Penilaian Indikator Tanggung Jawab

Kode	Pernyataan	Skala	Responden	Jumlah (n)	Skor	Penilaian
		SS	154			
	Saya bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya berikan terhadap perusahaan	S	27			
KK4		N	14	195	4.98	Sangat Tinggi
		TS	0			
		STS	0			

Sumber: Lampiran 17 Data Primer Diolah April 2020

Dilihat dari hasil tabel 4.16 diatas, maka dapat diketahui untuk skor indikator tanggung jawab dengan pernyataansaya bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya berikan terhadap perusahaan (KK₄) diperoleh rata-rata skor sebesar 4,98 yang berada pada rentang 4,24 - 5 dengan keterangan kriteria kategori sangat tinggi.

Setelah mengetahui rentang skala untuk setiap jawaban responden terhadap indikator penelitian motivasi kerja dan kinerja karyawan di atas, maka untuk hasil analisis penelitian secara keseluruhan dapat dilihat berdasarkan atas hasil total rata-rata skor untuk setiap pernyataan indikator penelitian, berikut ini akan disajikan skor keseluruhan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan, yang pertama adalah tabel 4.17 penilaian skor untuk variabel motivasi kerja:

Tabel 4.17. Penilaian Total Skor Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Skor
Kebutuhan Fisik	4.98
Rasa Aman	4.99
Sosial	4.98
Harga Diri	4.98
Aktualisasi Diri	4.99
Rata-rata Skor	4.98

Sumber: Data Primer Diolah April 2020

Dari hasil rata-rata skor perhitungan rentang skala pada variabel motivasi kerja yaitu dengan lima indikator menghasilkan nilai sebesar 4.98 yang berada pada rentang kategori skor 4.24 - 5 atau berada pada kategori kriteria sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya memberikan motivasi kerja terbaik untuk para karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal yang memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

Selanjutnya adalah penilaian total skor untuk variabel kinerja karyawan berdasarkan empat indikator penelitian, yaitu kualitas, kuantitas, tepat waktu,

tanggung jawab yang akan disajikan dan dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut di bawah:

Tabel 4.18. Penilaian Total Skor Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Skor
Kualitas	4.98
Kuantitas	4.99
Pelaksanaan Tugas	4.98
Tanggung Jawab	4.98
Rata-rata Skor	4.98

Sumber: Data Primer Diolah April 2020

Dari hasil tabel 4.18 diatas, rata-rata skor dari perhitungan rentang skala pada variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4.98 yang berada pada rentang kategori skor 4.24 - 5 atau berada pada kategori kriteria sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya telah memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan, sehingga perusahaan dapat terus berkembang dalam kesuksesan menghadapi persaingan yang semakin ketat.

F. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk hasil analisis regresi sederhana pada penelitian ini, akan disajikan pada tabel berdasarkan hasil perhitungan SPSS 25. Hasil analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukandisajikanpada tabel 4.20 yang dapat dilihat di bawah:

Tabel 4.19. Hasil Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)
Motivasi Kerja (X)	0.719	20.441	0.000
Konstanta	1.923		
F Hitung	416.602		
R ²	0.683		
Adjusted R ²	0.682		
R	0.827		
Kinerja Karyawan (Y)			

Sumber: Lampiran 18 Data Primer Diolah April 2020

Dilihat dari hasil pada tabel 4.20 di atas, bahwa perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,683 maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh kinerja karyawan sebesar 68% sedangkan sisanya yaitu sebesar 32% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. yang sudah jelas bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang cukup besar pada penelitian ini dan juga telah diketahui hasil analisis regresi sederhana penelitian ini adalah $Y = 1,923 + (0,719X)$.

Maka dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja (X) sebesar 0,719 artinya jika motivasi kerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 1% maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,719 dan juga diketahui pada regresi linier sederhana tersebut nilai (a) = 1,923 nilai konstanta, yaitu estimasi dari kinerja karyawan, (b) = 0,719 nilai koefisien duaarah, yaitu variabel motivasi kerja(X) terhadap kinerja karyawan (Y), diketahui (b) sebesar 0,719 adalah angka yang positif, artinya motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya .

G. Hasil Pengujian Hipotesis (Uji T)

Uji hipotesis adalah sebuah uji yang sering digunakan dalam sebuah penelitian biasa juga dikatakan sebagai uji statistik, karena uji ini digunakan untuk membuktikan signifikansi atau ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu. Pengambilan keputusan pada penelitian ini didasarkan dengan hasil uji t output dari aplikasi SPSS versi 25, dapat dikatakan:

- a. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_a diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- b. Jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_o diterima yaitu tidak ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Untuk menguji apakah variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan atau tidak berpengaruh maka digunakan uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} , dari hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 20,441 dengan tingkat signifikansi 0,000, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0.05$) dan derajat kebebasan atau $df = n-2 = 195 - 2 = 193$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,972, maka $20,441 > 1,972$ ($\alpha = 0.05$) dapat dikatakan bahwa, t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

Setelah mengetahui semua hasil dari penjelasan dan perhitungan tersebut, maka dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini telah mendapatkan dukunganyaitu pernyataan H_a dapat diterima dan pernyataan H_o ditolak karena nilai t hitung > dari t tabel, sehingga sesuai dengan hipotesis penelitian bahwa pernyataan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya , dan didapatkan nilai korelasi adalah 0,827 artinya variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan masuk kedalam rentang koefisien > 0,75-1 dengan keterangan korelasi sangat kuat.

H. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil rata-rata skor keseluruhan untuk variabel motivasi kerja dengan lima indikator yaitu kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, harga diri, dan

aktualisasi diri memiliki total skor sebesar 4.98 yang berada pada rentang skala 4,24–5 atau berada pada kategori dengan keterangan sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya telah memberikan motivasi kerja terbaik untuk para karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal yang memberikan hasil terbaik bagi perusahaan.

Setelah mengetahui total skor untuk variabel motivasi kerja kemudian dilanjutkan berdasarkan pada hasil total skor untuk variabel kinerja karyawan yaitu dengan lima indikator yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab adalah sebesar 4.98 yang berada pada rentang kategori skor 4.24 - 5 atau berada pada kategori kriteria sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya telah memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan, sehingga perusahaan dapat terus berkembang dalam kesuksesan menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Mengetahui hal ini maka akan menjadi sebagai langkah awal dalam mewujudkan tujuan perusahaan yang baik, yaitu salah satunya dengan memberikan motivasi kerja terbaik bagi setiap karyawan perusahaan, karena hal ini dapat menjadi salah satu langkah awal perusahaan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal bagi perusahaan, agar target perusahaan dapat tercapai dan juga memberikan dampak positif bagi karyawan untuk terus bekerja pada perusahaan secara berkelanjutan karena berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Melihat semakin banyaknya pesaing dan kompetitor dengan bidang bisnis yang sama pada perusahaan PT. Mahakam Berlian Samjaya untuk sekarang ini

membuat setiap perusahaan akan berlomba-lomba dalam melakukan persaingan, segala sesuatu akan dilakukan untuk tetap mampu terus bertahan didalam persaingan, salah satu hal yang dapat dilakukan oleh sebuah perusahaan adalah dengan memperhatikan karyawan perusahaannya yaitu salah satunya dengan memberikan motivasi kerja terbaik agar karyawan menjadi lebih semangat bekerja karena hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkan bagi perusahaan.

Dengan demikian suatu perusahaan dituntut untuk dapat mempertahankan karyawannya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi atau menghargai setiap hasil kerja terbaik karyawan, dan juga dapat memahami hal-hal yang mampu membuat karyawan untuk bekerja lebih giat dan semangat tanpa menurunkan kinerja perusahaan yang ada secara keseluruhan. Berikut ini adalah penjelasan dan penjabaran atas hasil analisis yang didapatkan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya , dibawah ini:

1. Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan dari data hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan, menunjukkan terdapat pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Indikator-indikator hasil analisis motivasi kerja dapat di jabarkan sebagai berikut:

a) Indikator Kebutuhan Fisik (MK_1)

Berdasarkan pada hasil tabel 4.8 diatas tersebut, maka dapat diketahui bahwa skor untuk indikator kebutuhan fisik dengan pernyataan yang dibagikan kepada responden penelitian yaitu saya dapat menghirup udara bersih, dan segar

ditempat saya bekerja (MK₁), dari hasil skala likert dan perhitungan rentang skala yang telah dilakukan untuk pernyataan tersebut, diperoleh rata-rata skor sebesar 4,98 angka tersebut berada pada rentang skala 4,24 – 5 dan termasuk pada kategori dengan keterangan rentang skala sangat tinggi.

Dari hasil tersebut terlihat bahwa indikator kebutuhan fisik yang diterima karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya sudah sangat baik bagi setiap karyawan perusahaan, sehingga dapat membantu karyawan lebih semangat dalam proses menyelesaikan pekerjaannya, karena didukung dengan udara yang bersih dan segar dapat menjadikan tubuh karyawan menjadi sehat dan perasaan menjadi lebih nyaman, sehingga dapat memberikan efek positif kepada karyawan untuk dapat bekerja dengan maksimal.

Namun indikator kebutuhan fisik disini adalah indikator dengan rentang skala terendah dari indikator motivasi kerja lainnya, hal ini dapat dikarenakan beberapa atau sebagian karyawan perusahaan ada yang tidak setuju terhadap kebutuhan fisiknya dalam menghirup udara yang bersih dan segar, melihat bahwa pendapat dan kebutuhan seseorang itu pastilah berbeda-beda, mungkin sebagian karyawan masih belum puas dengan hal tersebut, ada karyawan yang merasa sudah menghirup udara yang segar, namun ada sebagian yang tidak.

Menganggapi hal tersebut alternatif yang dapat dilakukan perusahaan adalah, pihak perusahaan dapat menanam berbagai jenis tumbuhan disekitar tempat kerja, karena tumbuhan dapat menghasilkan oksigen yang diperlukan setiap makhluk hidup untuk bernafas, tumbuhan juga mampu membuat udara di sekitar tempat kerja menjadi lebih segar dan memberikan kenyamanan bagi setiap

karyawan perusahaan, tumbuhan dengan berbagai bentuk dan kesesuaian warna juga dapat menambah keindahan serta keasrian di tempat kerja.

b) Indikator Rasa Aman (MK_2)

Berdasarkan pada hasil tabel 4.9 diatas tersebut, maka dapat diketahui bahwa skor untuk indikator rasa aman dengan pernyataan yang dibagikan kepada responden penelitian yaitu saya selalu merasa aman dengan keselamatan diri saya selama saya bekerja (MK_2), dari hasil skala likert dan perhitungan rentang skala yang telah dilakukan untuk pernyataan tersebut, diperoleh rata-rata skor sebesar 4,99 angka tersebut berada pada rentang skala 4,24 – 5 dan termasuk pada kategori dengan keterangan rentang skala sangat tinggi.

Melihat hasil perhitungan rentang skala tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat keselamatan kerja pada perusahaan PT. Mahakam Berlian Samjaya tergolong sangat tinggi dan sangat diutamakan, karena hampir mendekati nilai rentang skala tertinggi yaitu angka 5 (lima), dengan begitu dapat disimpulkan bahwa hampir seluruh karyawan yang menjadi responden penelitian sangat setuju dengan rasa aman yang ada pada perusahaan, oleh karena itu karyawan tidak perlu khawatir dengan keselamatan kerja yang ada pada perusahaan, karena perusahaan sudah menjamin keselamatan kerja bagi setiap karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang tanpa harus mengkhawatirkan hal-hal buruk yang dapat menyimpannya, namun karyawan selalu dihimbau untuk tetap berhati-hati dan tidak ceroboh dalam bekerja.

c) Indikator Sosial (MK_3)

Berdasarkan pada hasil tabel 4.10 diatas tersebut, maka dapat diketahui bahwa skor untuk indikator sosial dengan pernyataan yang dibagikan kepada

responden penelitian yaitu saya menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan juga dengan atasan saya (MK_3), dari hasil skala likert dan perhitungan rentang skala yang telah dilakukan untuk pernyataan tersebut, diperoleh rata-rata skor sebesar 4,98 angka tersebut berada pada rentang skala 4,24 – 5 dan termasuk pada kategoridengan keterangan rentang skala sangat tinggi.

Dari perhitungan rentang skala tersebut, dapat dilihat bahwa untuk kebutuhan sosial pada setiap karyawan perusahaan sudah terjalin dengan sangat baik, karena menjalin hubungan baik terhadap sesama rekan kerja ataupun kepada atasan hal ini menjadikan motivasi kerja karyawan dapat meningkat, karena karyawan akan merasa nyaman, bahagia, dan tidak tertekan dengan suatu keadaan ditempat kerja yang kurang harmonis, hal seperti ini dapat menurunkan hasil kerja karyawan yang tidak maksimal, sehingga akan merugikan perusahaan.

d) Indikator Harga Diri (MK_4)

Berdasarkan pada hasil tabel 4.11 diatas tersebut, maka dapat diketahui bahwa skor untuk indikator sosial dengan pernyataan yang dibagikan kepada responden penelitian yaitu saya termasuk karyawan yang selalu memberikan hasil terbaik untuk perusahaan saya(MK_4), dari hasil skala likert dan perhitungan rentang skala yang telah dilakukan untuk pernyataan tersebut, diperoleh rata-rata skor sebesar 4,98 angka tersebut berada pada rentang skala 4,24 – 5 dan termasuk pada kategoridengan keterangan rentang skala sangat tinggi.

Dari pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa harga diri yang dimaksud adalah upaya seorang karyawan dalam memberikan nilai jual atas kemampuan yang dimilikinya, dalam hal ini dapat dilihat dari hasil data yang diperoleh bahwa, hampir semua karyawan yang menjadi responden penelitian sangat setuju dengan

pernyataan yang diberikan, karena karyawan yang menjadi responden penelitian pasti memiliki motivasi tinggi terhadap dirinya, mereka yakin dan mampu dengan kemampuan yang mereka miliki dapat memberikan hasil terbaik bagi PT. Mahakam Berlian Samjaya .

e) **Indikator Aktualisasi Diri (MK_5)**

Berdasarkan pada hasil tabel 4.12 diatas tersebut, maka dapat diketahui bahwa skor untuk indikator aktualisasi diri dengan pernyataan yang dibagikan kepada responden penelitian yaitu saya mampu memberikan hasil kerja yang maksimal untuk perusahaan tempat saya bekerja (MK_5), dari hasil skala likert dan perhitungan rentang skala yang telah dilakukan untuk pernyataan tersebut, diperoleh rata-rata skor sebesar 4,99 angka tersebut berada pada rentang skala 4,24 – 5 dan termasuk pada kategoridengan keterangan rentang skala sangat tinggi.

Dapat dikatakan bahwa aktualisasi diri yang dimaksud adalah upaya seorang karyawan dalam memberikan hasil kerja secara maksimal, agar perusahaan dapat memberikan penghargaan terhadap dirinya, hal tersebut menjadi salah satu motivasi dari dalam diri seorang karyawan untk bisa bekerja dengan maksimal, agar mendapatkan penghargaan atas hasil kerjanya tersebut, hampir semua karyawan yang menjadi responden penelitian sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan peneliti, hal ini dapat disebabkan karena mereka yakin bahwa hasil kerja mereka selalu dilakukan secara maksimal untuk perusahaan.

2. **Variabel Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka hasilnya adalah menunjukkan terdapat

pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. berikut ini adalah pembahasan indikator hasil analisis penelitian tentang variabel kinerja karyawan yang dapat dilihat dibawah, berikut ini:

a) Indikator Kualitas (KK_1)

Dari hasil analisis indikator kualitas berdasarkan dari data penelitian yang diterima atas 195 orang responden penelitian, yaitu karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya , hasil perhitungan atas tanggapan responden terhadap rasa aman dalam kerja dapat dilihat pada tabel 4.13 yang menghasilkan rentang skala dengan pernyataan saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan konsisten sesuai dengan yang diharapkan perusahaan (KK_1) diperoleh rata-rata skor sebesar 4,98 yang masuk dalam rentang 4,24 - 5 dengan keterangan kriteria sangat tinggi.

Melihat hasil tersebut dapat dikatakan bahwa semua karyawan yang menjadi responden penelitian sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan peneliti, bahwa karyawan perusahaan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan juga konsisten, sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, hal ini dapat disebabkan oleh motivasi kerja yang berasal dari dalam diri seorang karyawan tersebut ataupun dari luar dirinya, yaitu dari perusahaan sehingga membuat karyawan untuk selalu memberikan hasil kerja maksimal dengan kualitas yang dimilikinya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

b) Indikator Kuantitas (KK_2)

Dari hasil analisis indikator kuantitas dari data penelitian yang diterima untuk hasil perhitungan atas tanggapan responden terhadap kuantitas dalam kerja berdasar pada hasil tabel 4.14 diatas, maka dapat dikatakan atau disimpulkan bahwa skor untuk indikator kuantitas dengan pernyataan saya mampu

menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa menundanya (KK_2) diperoleh rata-rata skor sebesar 4.99 yang masuk dalam rentang 4.24 - 5 dengan keterangan kriteria kategori sangat tinggi.

Melihat hasil rentang skala tersebut, bahwa indikator untuk kuantitas memiliki rentang skala dengan kategori sangat tinggi, berarti hampir semua karyawan perusahaan sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan peneliti, bahwa karyawan perusahaan yang menjadi responden penelitian ini tidak suka menunda pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, itu artinya kemampuan yang diukur dari kuantitas setiap karyawan perusahaan sudah sangat baik, sehingga perusahaan selalu mendapatkan hasil kerja optimal dari setiap karyawannya, demi keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan dalam menjalankan setiap kegiatan perusahaan.

c) Indikator Pelaksanaan Tugas (KK_3)

Dari hasil analisis indikator tepat waktu berdasarkan dari data penelitian yang diterima, terhadap indikator tepat waktu dapat dilihat dari hasil tabel 4.15 diatas, hasil untuk indikator tepat waktu dengan pernyataannya adalah saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai waktu yang ditentukan (KK_3) diperoleh rata-rata skor sebesar 4,98 yang masuk dalam rentang 4,24 - 5 dengan keterangan kriteria kategori sangat tinggi.

Mengetahui hasil rentang skala tersebut, berarti hampir semua karyawan perusahaan sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan peneliti, bahwa karyawan perusahaan yang menjadi responden penelitian selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu atau sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan, jika seluruh karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan

dengan tepat waktu atau sesuai dengan ketentuan perusahaan maka target perusahaan akan tercapai dengan sangat mudah yang tentunya dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

d) Indikator Tanggung Jawab (KK_4)

Dari hasil analisis indikator tanggung jawab yang diterima, perhitungan atas tanggapan responden dapat dilihat kembali pada tabel 4.16 diatas, dari hasil perhitungan tabel rentang skala tersebut dapat diketahui untuk skor indikator tanggung jawab dengan pernyataan saya bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya berikan terhadap perusahaan (KK_4) diperoleh rata-rata skorskor sebesar 4.98 yang masuk dalam rentang 4.24 - 5 dengan keterangan kriteria kategori sangat tinggi.

Dari hasil tabel tersebut dapat dikatakan bahwa hampir semua karyawan yang menjadi responden penelitian sangat setuju dengan pernyataan pada indikator tanggung jawab dalam kerja, karyawan bersedia bertanggung jawab atas semua hasil kerja yang telah dilakukan, hal tersebut sudah mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan perusahaan telah memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, dengan seperti itu perusahaan juga dapat memberikan kepercayaannya kepada karyawan dalam menjalankan setiap kegiatan perusahaan dan tentunya dengan hasil yang diharapkan.

Dari hasil tabel rentang skala tersebut, dapat diketahui bahwa hampir seluruh karyawan yang menjadi responden penelitian sangat setuju dengan kemandirian yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja, karyawan yang menjadi responden penelitian bersedia mengerjakan setiap tugas yang telah ditentukan sejak awal menjadi karyawan perusahaan, tanpa harus diperintah atau

diminta oleh atasan atas pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, namun hal ini tidak terjadi pada perusahaan tempat penelitian, karena sebagian karyawan telah mandiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Dengan adanya hal tersebut, maka perusahaan tidak perlu menggerakkan kembali para karyawannya untuk bekerja, karena akan membuang waktu kerja dalam perusahaan, yang dapat menghambat proses pencapaian target perusahaan, oleh karena itu sangat penting seorang karyawan yang sudah mengetahui pekerjaannya, menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, dapat bekerja dengan mandiri tanpa harus di perintah, bekerja dengan kualitas dan kuantitas secara maksimal, jika hal ini terdapat pada PT. Mahakam Berlian Samjaya maka dapat dikatakan bahwa perusahaan ini telah memiliki kinerja karyawan yang sangat baik, sehingga memberi keuntungan bagi perusahaan.