

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Ekonomi



OLEH:

**BAYU SETIAWAN
17111024310212**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI, HUKUM, POLITIK DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
MARET 2020**

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam
Berlian Samjaya**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Ekonomi



Oleh:

**Bayu Setiawan
17111024310212**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI, HUKUM, POLITIK DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
MARET 2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA**

Oleh:

**BAYU SETIAWAN
17111024310212**

Samarinda, 25 Juni 2020

Telah disetujui oleh:

Hj. Askiah, S.E., M.Si.



LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Bayu Setiawan
NIM : 17111024310212
Program Studi : Manajemen (S1)

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 03/07/2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : 1. Vera Anitra, S.E., M.M. (.....)

Penguji II : 2. Hj. Askiah, S.E., M.Si. (.....)

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik,
dan Psikologi


Prof. Dr. H. M. Wahyuddin, M.S.
NIDN. 0604075802

Ketua
Program Studi Manajemen


Bayu Setiawan, S.E., M.Si., Ph.D.
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Bayu Setiawan
NIM : 17111024310212
ProgramStudi : Manajemen (S1)
Surel : BayuSetiawan2999@yahoo.com

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain.
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apa bila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 05 Agustus 2020
Yang Membuat Pernyataan,



Bayu Setiawan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya

Bayu Setiawan¹, Askiah, S.E., M.Si²

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda¹

Email: Bayusetiawan2999@yahoo.Com¹

ABSTRAK

Sebagian besar motivasi kerja karyawan berpengaruh besar terhadap kinerja yang dihasilkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, jumlah sampel 195 karyawan, dengan metode kuesioner, dan analisis regresi sederhana, hasil perhitungan memperoleh nilai beta 0,719, nilai t_{hitung} sebesar 20,441 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$), nilai t_{tabel} sebesar 1,972, maka dapat disimpulkan bahwa $20,441 > 1,972$ yang berarti pernyataan H_a diterima dan H_o di tolak hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,683. Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68%, dan 32% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

The Influence of Work Motivation on Employee Performance on PT. Mahakam Berlian Samjaya

Bayu Setiawan¹, Askiah, S.E., M.Si²

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda¹

Email: Bayusetiawan2999@yahoo.Com¹.

ABSTRACT

Work motivation of employees has a big influence on the performance produced. The purpose of this study was to determine how big the role of work motivation on employee performance at PT. Mahakam Berlian Samjaya, a sample of 195 employees, using a questionnaire method, and simple regression analysis, the calculation results obtained a beta value of 0.719, a tcount of 20.441 with a significance level of 0.000 and a 95% confidence level ($\alpha = 0.05$), a table value of 1,972, it can be concluded that $20,441 > 1,972$ which means that H_a 's statement was accepted and H_o in rejecting this shows that the work motivation variable has a significant effect on employee performance at PT. Mahakam Berlian Samjaya. The coefficient of determination (R^2) is 0.683. Work motivation affects employee performance by 68%, and 32% is influenced by other variables, which are not included in the study.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Segala atas percikan kasih, hidayat, dan taufiq-Nya sehingga skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya , ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu sesuai atas apa yang telah direncanakan.

Penulis berharap semoga materi yang tercantum dalam skripsi ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi peneliti selanjutnya dengan minat yang sama. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan dikarenakan keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Penulis telah berusaha mempersembahkan skripsi ini dengan sebaik-baiknya agar dapat memberikan manfaat kepada banyak pihak.

Sehingga penulis memohon dengan segala kerendahan hati bahwa penulis menerima berbagai kritik dan saran yang membangun dalam memperbaiki skripsi ini. Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak secara materil maupun moril. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih penulissampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Bambang Setiaji selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

2. Bapak Prof.Dr. H. Muhammad Wahyuddin, M.S. selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik Dan Psikologi.
3. Bapak Ikhwan Susila, SE.,M.si.,Ph.D selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
4. Ibu Askiah, S.E., M.Si. sebagai Dosen Pembimbing yang telah memberikan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan petunjuk, bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini.
5. Ibu Vera Anitra, S.E., M.M. sebagai Dosen Penguji skripsi saya, yang telah memberikan waktunya, arahan, dan masukan kepada saya.
6. Dan saya ucapkan terimakasih kepada semua teman seperjuangan kelompok saya, yang selalu memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Terimakasih kepada orang tua saya, dan keluarga saya yang selalu memberikan dukungan, bantuan do'a, moril, dan materil selama ini dari awal perkuliahan hingga penyusunan tugas akhir perkuliahan.

Kepada mereka semua, hanya ungkapan terimakasih dan do'a yang tulus yang dapat saya sampaikan, semoga segala yang telah mereka berikan tercatat sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. Amiin, sekian kata pengantar yang dapat penulis sampaikan, terimakasih atas perhatiannya.

Billahitaufiq Wal Hidayah.

Samarinda, 25 Juni 2020



Bayu Setiawan

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
A. Motivasi Kerja.....	8
1. Tujuan Motivasi Kerja	9
2. Jenis-jenis Motivasi Kerja.....	9
3. Faktor-faktor Motivasi Kerja	10
4. Aspek Motivasi Kerja	11

5. Indikator Motivasi Kerja	11
6. Teori Motivasi Kerja	12
7. Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja	15
B. Kinerja Karyawan	16
1. Faktor-faktor Kinerja Karyawan	17
2. Indikator Kinerja Karyawan.....	18
3. Penilaian Kinerja Karyawan	19
4. Teori Kinerja Karyawan.....	20
5. Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan.....	21
C. Peneliti Terdahulu	22
D. Kerangka Berfikir.....	23
E. Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
A. Lokasi Penelitian	26
B. Jenis Penelitian.....	26
C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	27
D. Devinisi Operasional Variabel	29
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Teknik Analisis Data Penelitian.....	30
1. Uji Validasi	32
2. Uji Reabilitas.....	33
3. Uji Linier Sederhana	34
4. Pengujian Hipotesis.....	35

BAB IV HASIL PENELITIAN	32
A. Gambaran Tempat Penelitian.....	32
B. Gambaran Struktur Organisasi Perusahaan.....	39
C. Gambaran Karakteristik Penelitian	45
1. Responden Berdasarkan Usia.....	46
2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
3. Responden Berdasarkan Jabatan	48
D. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	49
1. Uji Validitas	50
2. Uji Reliabilitas	51
E. Hasil Analisis Rentang Skala	52
1. Motivasi Kerja (X)	52
a. Indikator Kebutuhan Fisik.....	52
b. Indikator Rasa aman.....	53
c. Indikator Sosial	54
d. Indikator Harga Diri.....	54
e. Indikator Aktualisasi Diri.....	55
2. Kinerja Karyawan (Y).....	56
a. Indikator Kualitas.....	56
b. Indikator Kuantitas.....	57
c. Indikator Pelaksanaan Tugas.....	57
d. Indikator Tanggung Jawab.....	58
F. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.....	60

G. Hasil Uji Hipotesis (Uji T).....	61
H. Pembahasan Hasil Penelitian	62
1. Variabel Motivasi Kerja.....	64
a. Indikator Kebutuhan Fisik.....	64
b. Indikator Rasa aman.....	66
c. Indikator Sosial	66
d. Indikator Harga Diri.....	67
e. Indikator Aktualisasi Diri.....	68
2. Variabel Kinerja Karyawan.....	68
a. Indikator Kualitas.....	69
b. Indikator Kuantitas.....	69
c. Indikator Pelaksanaan Tugas.....	70
d. Indikator Tanggung Jawab.....	71
BAB V PENUTUP.....	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel	29
Tabel 3.2 Skala Penilaian Variabel	31
Tabel 3.3 Skala Likert Variabel	32
Tabel 3.4 Interval Koefisien Variabel	36
Tabel 4.1 Cabang Perusahaan	38
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Jabatan	48
Tabel 4.5 Validitas Motivasi Kerja	50
Tabel 4.6 Validitas Kinerja Karyawan	50
Tabel 4.7 Reabilitas Penelitian	51
Tabel 4.8 Indikator Kebutuhan Fisik	52
Tabel 4.9 Indikator Rasa aman	53
Tabel 4.10 Indikator Sosial	54
Tabel 4.11 Indikator Harga Diri	54
Tabel 4.12 Indikator Aktualisasi Diri	55
Tabel 4.13 Indikator Kualitas	56
Tabel 4.14 Indikator Kuantitas	57
Tabel 4.15 Indikator Pelaksanaan Tugas	58
Tabel 4.16 Indikator Tanggung Jawab	58

Tabel 4.17 Total Skor Motivasi Kerja	59
Tabel 4.18 Total Skor Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.19 Analisis Regresi Linear Sederhana	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Fikir Penelitian.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	40

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Balasan Izin Penelitian dari PT. Mahakam Berlian Samjaya
- Lampiran 2 Surat Keterangan Validasi
- Lampiran 3 Kuesioner Penelitian Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan
- Lampiran 4 Skala Likert Penelitian Responden
- Lampiran 5 Responden Berdasarkan usia
- Lampiran 6 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- Lampiran 7 Responden Berdasarkan Jabatan
- Lampiran 8 Validitas Motivasi Kerja
- Lampiran 9 Validitas Kinerja Karyawan
- Lampiran 10 Reabilitas Motivasi Kerja
- Lampiran 11 Reabilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran 12 Indikator Kebutuhan Fisik
- Lampiran 13 Indikator Rasa aman
- Lampiran 14 Indikator Sosial
- Lampiran 15 Indikator Harga Diri
- Lampiran 16 Indikator Aktualisasi Diri
- Lampiran 17 Indikator Kualitas
- Lampiran 18 Indikator kuantitas
- Lampiran 19 Indikator Pelaksanaan Tugas
- Lampiran 20 Indikator Tanggung Jawab
- Lampiran 21 Analisis Regresi Linier Sederhana
- Lampiran 22 Hasil Uji Plagiasi Skripsi

Lampiran 23 Surat Bimbingan Revisi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring perkembangan zaman pada masa sekarang ini perubahan era globalisasi menjadi semakin maju, terutama dalam bidang perekonomian dunia yang menjadi dinamis dan juga berkembang dengan sangat pesat di berbagai sektor, baik dalam bentuk industri manufaktur, agronomi maupun industri lainnya, dalam hal ini menyebabkan persaingan dalam dunia ekonomi menjadi semakin ketat, sehingga menekankan kepada setiap individu untuk bisa saling bersaing antara satu dan yang lainnya agar dapat mencapai kehidupan yang lebih baik.

Pencapaian tersebut dapat diperoleh dari keinginan yang kuat atau motivasi tinggi yang dimiliki setiap individu untuk mendapatkan hasil yang mereka inginkan, motivasi yang baik dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja menjadi lebih giat dalam memperoleh hasil kerja yang terbaik, namun motivasi tidak hanya diperlukan dalam bekerja tetapi motivasi juga diperlukan oleh setiap individu di dunia baik motivasi dalam menjalankan kehidupan, maupun motivasi untuk pencapaian terbaik dalam hidup seperti jenjang karir dan kesuksesan.

Motivasi itu sendiri diartikan oleh Hasibuan (2012), bahwa motivasi kerja yang diberikan merupakan suatu sarana guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan, dan dengan adanya motivasi tersebut diharapkan setiap karyawan dapat bangkit dengan keinginan untuk bisa bekerja lebih keras dan antusias demi mencapai kinerja karyawan yang lebih baik, sedangkan pengertian motivasi menurut Robbins & Judge (2013), mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya

mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan.

Sebagian besar motivasi kerja mempermasalahkan bagaimana mengarahkan sumber daya dan potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan, sehingga karyawan mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan juga mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi dalam berkerja juga menjadi pendukung dari perilaku seseorang karyawan sehingga memiliki keinginan untuk dapat bekerja lebih giat dalam memberikan hasil yang optimal kepada perusahaan, oleh karena itu penelitian ini akan menjadikan motivasi kerja sebagai variabel *independen* karena motivasi kerja dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Perusahaan dapat dikatakan sukses atau tidak sukses dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, dapat dilihat dari hasil kinerja setiap karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Karena pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupaun swasta, bukan saja mencari karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal Agustina (2015). Oleh sebab itu sangat penting sebuah perusahaan memiliki kinerja karyawan yang tinggi dan sangat baik demi untuk mencapai tujuan serta sasaran perusahaan yang telah ditetapkan.

Pengertian dari kinerja itu sendiri menurut pendapat dari Rivai dan Sagala (2011), kinerja merupakan prestasi yang telah dicapai oleh seorang karyawan dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Dilanjutkan dengan pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2015), yaitu merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya.

Kinerja karyawan yang baik menjadi salah satu hal yang sangat diupayakan oleh setiap perusahaan, oleh karena itu penelitian ini akan menjadikan kinerja karyawan sebagai variabel *dependen*, bahwa baik atau tidaknya kinerja yang dihasilkan karyawan dapat dipengaruhi dari bagaimana upaya seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya, hasil kinerja dapat menjadi baik jika didukung dengan adanya motivasi yang bisa memberikan dorongan kepada setiap karyawan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam bekerja.

Berdasarkan dari pengertian dan pendapat para ahli diatas diketahui bahwa motivasi kerja turut berperan penting dalam mencapai kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan karena kinerja karyawan merupakan penentu keberhasilan sebuah perusahaan, jika kinerja karyawan yang dihasilkan baik, maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka akan merugikan perusahaan, hal ini menjadikan motivasi kerja dan kinerja karyawan menjadi salah satu pusat perhatian bagi peneliti untuk melakukan penelitian terhadap motivasi terhadap kinerja karyawan.

Seperti diketahui bahwa perkembangan zaman yang semakin ketat membuat persaingan menjadi semakin sulit, untuk mengurangi resiko kegagalan perusahaan dapat mempertimbangkan dalam mengembangkan dan memperhatikan motivasi yang terbaik untuk setiap karyawan, karena motivasi yang baik diberikan kepada setiap karyawan dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan

yang ditetapkan secara optimal, sehingga perusahaan dapat bertahan dengan persaingan yang semakin sulit demi mengurangi resiko kegagalan dalam berbisnis.

Penelitian tentang motivasi dan kinerja karyawan telah dilakukan oleh banyak peneliti terdahulu, beberapa penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan akan disajikan sebagai berikut yang pertama dilakukan oleh Riyadi (2011), menyatakan pendapatnya yaitu terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. Jika penilaian kinerja karyawan pada perusahaan dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar maka akan membantu meningkatkan motivasi karyawan yang ada di dalamnya.

Selanjutnya penelitian tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan dilakukan oleh Darmayanti, Bagia, dan Suwendra (2014), dengan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di kabupaten Gianyar, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja akan dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga juga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu diketahui bahwa motivasi sangat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada, sehingga hal ini membuat peneliti ingin melakukan penelitian tentang variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada salah satu perusahaan

yang terkenal , dengan judul penelitian adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya .

Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa penjualan produk-produk kendaraan, PT. Mahakam Berlian Samjaya ini merupakan perusahaan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi dan PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) merupakan *Authorized Distributor* kendaraan Mitsubishi di Indonesia. Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan yang ada pada PT. Mahakam Berlian Samjaya karena perusahaan ini merupakan perusahaan yang dikenal dalam penjualan produk-produk kendaraan terbaik .

Peneliti menjadi tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan perusahaan demi mengetahui apakah perusahaan telah memberikan motivasi terbaik kepada setiap karyawannya, apakah motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawannya sehingga menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan, atau terdapat faktor lain yang membuat kinerja karyawan dihasilkan secara optimal oleh karyawan perusahaan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan persaingannya hingga pada saat sekarang perusahaan ini masih dikenal baik oleh masyarakat .

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.

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini telah dirumuskan beberapa rumusan masalah, antara lain adalah:

1. Bagaimanakah motivasi kerja yang terdapat pada PT. Mahakam Berlian Samjaya ?
2. Bagaimanakah kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Mahakam Berlian Samjaya ?
3. Apakah terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Mahakam Berlian Samjaya ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan motivasi kerja yang terdapat pada PT. Mahakam Berlian Samjaya .
2. Mendeskripsikan kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Mahakam Berlian Samjaya .
3. Mengetahui pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Mahakam Berlian Samjaya .

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari tujuan penelitian yang ingin dicapai, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca yang disajikan berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat adalah:

- a. Memberikan informasi kepada pihak manajemen perusahaan, bahwa betapa pentingnya peran motivasi kerja yang dapat diberikan kepada setiap karyawan perusahaan, agar karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja dan dapat menghasilkan kinerja terbaik secara maksimal, demi mencapai tujuan perusahaan.
- b. Menjadi sebagai salah satu nilai tambah referensi bagi penelitian-penelitian sejenis dan juga dapat dijadikan sebagai landasan dalam mengembangkan media belajar secara lebih lanjut.

2. Manfaat praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat bagi penulis adalah dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara meningkatkan kemampuan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.
- b. Manfaat bagi perusahaan yaitu untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun program pembelajaran serta menentukan metode dan media yang tepat dalam mengembangkan kemampuan untuk mengelola motivasi kerja yang ada pada perusahaan, sehingga diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada untuk menjadi lebih baik lagi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Motivasi Kerja

Pengertian atau definisi motivasi kerja menurut para ahli yang pertama adalah definisi menurut definisi dari Imam dan Siswandi (2010), menjelaskan kata motivasi berasal dari bahasa Inggris (*motivation*) dan kata *motivation* sebenarnya berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang artinya *to move* dalam bahasa inggris, dalam bahasa indonesia berarti menggerakkan atau mendorong. Selanjutnya pengertian menurut Sutrisno (2016), motivasi kerja merupakan sebuah keadaan kejiwaan yang dapat mendorong, menggerakkan atau mengaktifkan dalam mengarahkan dan menyalurkan setiap perilaku, sikap dan tindakan seseorang dalam mencapai tujuan.

Dilanjutkan dengan pengertian motivasi kerja menurut Hasibuan (2012), mengemukakan bahwa motivasi kerja yang diberikan merupakan suatu sarana untuk bisa meningkatkan efesiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan, dan dengan adanya motivasi kerja tersebut diharapkan setiap karyawan dapat bangkit dengan keinginan untuk bisa bekerja lebih keras dan antusias dalam mencapai kinerja karyawan yang lebih baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan pendapat ahli tentang definisi motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang bisa membangkitkan semangat karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih baik lagi, demi tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Dengan adanya pemberian motivasi kepada karyawan perusahaan maka dapat meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan

kinerja, memperdalam kecintaan karyawan terhadap perusahaan, dan memperbesar partisipasi karyawan terhadap perusahaan serta menjadi sarana untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

1. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja bertujuan untuk memacu para karyawan agar mereka berkerja keras dan meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai tujuan individu mereka maupun perusahaan. Beberapa tujuan dari motivasi kerja yaitu:

- a. Dapat meningkatkan kepuasan dan moral kerja karyawan
- b. Dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Dapat mempertahankan kestabilan karyawan
- d. Dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Dapat mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Dapat menciptakan hubungan kerja dan suasana kerja yang baik
- g. Dapat meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- h. Dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya

2. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Motivasi kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi kerja positif dan juga motivasi kerja negatif yang akan diuraikan dibawah ini:

- a. Motivasi positif

Sebuah proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memberikan kepuasan tertentu ,seperti tambahan penghasilan, promosi jabatan, dan sebagainya.

b. Motivasi negatif

Sebuah proses untuk mempengaruhi orang lain dengan cara membuat orang tersebut tidak nyaman dan memaksakannya untuk melakukan tindakan yang tidak diinginkannya, seperti mengancam para karyawannya dengan pemecatan, pemotongan gaji atau insentif untuk melakukan pekerjaannya.

3. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi setiap individu dengan individu lainnya pastilah berbeda, berikut ini adalah faktor motivasi kerja menurut Swaminathan (2015), mengemukakan bahwa terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang akan dijelaskan dibawah adalah:

a. Faktor Internal

Motivasi internal adalah motivasi yang dipengaruhi dari dalam diri seseorang, misalnya jika seseorang ingin mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi, untuk mencapai hal tersebut diperlukan semangat atau dorongan dari dalam diri dengan percaya dan mengarahkan keyakinan atas dirinya untuk bisa menjadi yang terbaik atau unggul dari karyawan yang lain sehingga bisa menjadi pertimbangan perusahaan untuk bisa menaikan jenjang karirnya.

b. Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari luar individu, yaitu faktor yang ada disekitar lingkungan kerjanya seperti kenaikan pangkat, penghargaan diri, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, dan lain sebagainya yang bisa membuat karyawan termotivasi jika ada dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif, sehingga akan berdampak pada kinerja yang akan dihasilkan karyawan untuk perusahaan.

4. Aspek Motivasi Kerja

Setelah mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan, berikut ini adalah aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, seperti:

- a. Jaminan rasa aman dalam bekerja
- b. Gaji yang sesuai
- c. Lingkungan kerja yang baik
- d. Sebuah penghargaan atas pencapaian kinerja
- e. Perlakuan yang adil dari manajemen perusahaan atau organisasi
- f. Perkerjaan yang bervariasi
- g. Anggota atau rekan kerja yang baik
- h. Suatu standar pencapaian sebuah pekerjaan yang jelas
- i. Diberikan target pencapaian kinerja
- j. Rasa bangga terhadap *jobdesc* yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan

5. Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan penelitian Suwatno (2011), motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri, maka indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat variabel motivasi kerja pada karyawan, adalah:

- a. Kebutuhan Fisik

Ditunjukkan dengan kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan kebutuhan fisik atau tempat tinggal, bernafas dan lain sebagainya.

b. Rasa Aman

Maksud dari rasa aman disini adalah seperti kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, juga mental, psikologi, dan intelektual.

c. Sosial

Sosial artinya adalah individu atau karyawan yang merasa memiliki kebutuhan untuk diterima dengan kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan lain sebagainya.

d. Harga Diri

Harga diri disini maksudnya adalah, seorang karyawan yang ingin dihormati dan dihargai atas setiap pekerjaannya

e. Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skil, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian, dan kritik terhadap sesuatu

6. Teori Motivasi Kerja

Secara umum teori motivasi kerja dibagi menjadi tiga pendekatan utama, diantaranya adalah teori motivator dari Herzberg, teori dari David Mc Clelland, dan teori hierki dari Maslow, semua akan dijelaskan dibawah adalah:

a. Teori Frederick Herzberg

Teori ini menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong karyawan bekerja lebih baik dari:

1) *Achievement*

Demi keberhasilan para karyawannya, pemimpin harus mempelajari sifat perilaku dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan agar para karyawannya dapat berusaha mencapai hasil yang bagus di dalam kerjanya. Langkah selanjutnya, pemimpin harus memberi semangat pada para karyawannya sehingga mereka berhasil mengerjakan pekerjaannya.

2) *Recognition* atau pengakuan

Keberhasilan para karyawan dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain adalah memberi surat penghargaan, memberi hadiah berupa uang tunai, atau memberi kenaikan gaji dan promosi jabatan untuk setiap karyawan.

3) *The Work it Self* atau Pekerjaan itu sendiri

Pemimpin harus berusaha memberikan keyakinan akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan para karyawannya dan berusaha pula agar menhidarkan rasa jenuh atau bosan dalam pekerjaan karyawannya agar karyawannya tepat dalam pekerjaannya.

4) *Responsibilities* atau tanggung jawab

Pemimpin harus mengurangi *supervise* yang ketat terhadap para karyawannya, berikanlah waktu sendiri untuk para karyawan dalam pekerjaannya, hal itu memungkinkan dapat menerapkan prinsip partisipasi atau keterlibatan rasa tanggung jawab para karyawan di dalam pekerjaannya.

5) *Advancement* atau pengembangan

Pengembangan atau dapat dikatakan sebagai proses training harus dilakukan agar para karyawan menjadi ahli dalam melakukan setiap pekerjaan,

sertadapat menimbulkan rasa tanggung jawab kepada setiap karyawan yang ada pada perusahaan dalam mengetahui setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

b. Teori David Mc Clelland

Selanjutnya adalah teori dari David Mc Clelland menjelaskan bahwa terdapat tiga kebutuhan manusia yang penting di dalam organisasi tentang motivasi karyawan menurut teori dari David Mc Clelland, adalah berikut:

- 1) Kebutuhan dalam dalam mencapai kesuksesan, yaitu kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
- 2) Kebutuhan dalam kekuasaan kerja, kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana dalam tugasnya masing-masing.
- 3) Kebutuhan untuk berafiliasi, yaitu adalah merupakan sebuah hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja dalam organisasi.

c. Teori Maslow

Bahwa kebutuhan motivasi kerja seseorang dapat disusun dengan cara hierki, yaitu jika satu tingkat dipenuhi, maka kebutuhan yang lebih tinggi berikutnya diaktifkan untuk bisa memberikan motivasi kepada seseorang. Terdapat lima tingkat dalam hierki menurut Maslow yang dapat diterapkan dalam motivasi kerja, yaitu fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, berdasarkan teori dari Maslow tersebut, maka seorang individu dapat

terdorong untuk memenuhi segala kebutuhannya dalam berbagai tingkatan agar semua kegiatan kebutuhan dapat tercapai.

7. Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja

- a. Memberikan kritik yang membangun untuk para karyawannya
- b. Memotivasi melalui hal-hal kecil seperti:
 - 1) Mengucapkan salam terlebih dahulu
 - 2) Memberikan pujian yang tulus
 - 3) Memberikan jabatan tangan yang hangat serta menatap matanya
 - 4) Menanyakan kondisi dan kesehatan sembari menjukan rasa empati
 - 5) Memberikan senyuman pada saat bertemu maupun berpisah
- c. Memberikan semangat kepada karyawan dan buatlah mereka untuk merasa penting akan keberadaannya di organisasi atau perusahaan, seperti:
 - 1) Hargailah pendapat dari para karyawan
 - 2) Memberikan kesempatan training untuk para karyawan
 - 3) Dengarkan mereka dengan penuh perhatian
- d. Persaingan, kebanggaan dan partisipasi

Seorang pemimpin bisa memberikan motivasi sehat kepada karyawannya dengan memberikan sebuah hadiah kepada karyawan yang berhasil mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Dengan harapan karyawan dapat berpartisipasi dan memberikan manfaat bagi organisasi. karena penerimaan perintah yang baik, dan menimbulkan komitmen kinerja yang baik.

- e. Manajemen pemberdayaan

Maksud dari manajemen pemberdayaan disini adalah, bagaimana organisasi,

melakukan metode meningkatkan kepuasan kerja dengan cara memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk memberikan masukan berupa pendapat positif maupun kinerja yang baik pada manajemen organisasi atau perusahaan.

f. **Manajemen berdasarkan sasaran**

Serangkaian prosedur yang mencakup manajer dan bawahannya dalam menetapkan tujuan dan mengevaluasi kemajuan bersama dalam perusahaan.

B. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan atau organisasi, karena kesuksesan sebuah perusahaan berada pada tingkat kinerja karyawan yang ada, oleh karena itu dapat dikatakan bahwa seorang karyawan merupakan ujung tombak sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, banyak sekali kita temui kasus dan permasalahan tentang peningkatan kinerja karyawan, karena karyawan merupakan aset penting perusahaan dalam mencapai kesuksesan.

Pengertian kinerja karyawan menurut Sudarmanto (2010), mendefinisikan bahwa kinerja merupakan hasil yang didapatkan dari fungsi pekerjaan dan aktivitas karyawan dalam jangka waktu tertentu, menurut Dessler (2010), kinerja karyawan adalah sebagai sebuah proses penilaian yang dilakukan perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan dan juga memastikan semangat kerja karyawan yang ada pada perusahaan

Dilanjutkan kembali menurut Rezaei dan Baalousha (2011), mereka mendefinisikan bahwa kinerja karyawan bersifat individual karena dalam melaksanakan tugas masing-masing individu berarti sama halnya dalam

meningkatkan mutu dan standar perusahaan, sedangkan definisi yang terakhir menurut para ahli tentang kinerja yaitu oleh Rivai dan Sagala (2011), mendefinisikan bahwa kinerja merupakan prestasi yang telah dicapai seorang karyawan dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh pekerjaannya tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian atau definisi tentang variabel kinerja karyawan di atas maka dapat diberikan kesimpulan yaitu kinerja merupakan sebuah hasil prestasi dari seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan bahwa telah diketahui hasil kerja tercapai dengan optimal sehingga perusahaan dapat berhasil dalam mencapai target dan tujuan perusahaan dengan waktu yang telah ditentukan

1. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor dari kinerja karyawan dapat berasal dari dalam maupun dari luar diri seorang karyawan. Jika karyawan tersebut bekerja pada sebuah perusahaan maka karyawan tersebut dapat mempengaruhi faktor *interinsik* serta kemampuan dan motivasi yang berasal dari dirinya sendiri, sedangkan faktor luar atau faktor *ekstrinsik* dapat berasal dari lingkungannya sendiri. Jika faktor - faktor tersebut dapat menyatu dan berpengaruh positif terhadap seorang karyawan, maka akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Penjelasan untuk faktor *interinsik* atau kemampuan maksudnya adalah seorang karyawan memiliki kemampuan yang terbagi menjadi dua yaitu kemampuan dalam potensi IQ dan kemampuan dalam pengetahuan serta keahlian. Karyawan yang memiliki nilai IQ di atas rata-rata yaitu 110-120 dan memiliki

latar belakang pendidikan yang memadai, untuk ditempatkan dalam suatu jabatan akan menjadi lebih mudah beradaptasi dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam melakukan penelitian diperlukan sebuah indikator untuk mengukur sebuah variabel, Indikator dapat dikatakan sebagai hal yang dapat mempengaruhi atau berpengaruh terhadap variabel penelitian, yaitu indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan sering digunakan dalam mengukur kinerja karyawan adalah indikator menurut Mangkunegara (2011), yang akan dijelaskan berikut:

a. Kualitas

Kualitas karyawan dapat diukur dari seberapa baik seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maksudnya adalah bagaimana seorang karyawan dapat memberikan hasil kerja yang maksimal, dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

b. Kuantitas

Pengertian dari kuantitas yaitu merupakan sebuah jumlah yang dihasilkan, atau seberapa lama seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya dapat dinyatakan dengan unit atau sebuah siklus pada aktivitas kerja yang harus diselesaikan.

c. Pelaksanaan Tugas

Pengertian pelaksanaan tugas disini adalah seberapa mampu seorang karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tanpa ada

kesalahan sedikitpun selama karyawan melaksanakan tugasnya, terutama dalam menggunakan sumber daya yang ada pada sebuah perusahaan seperti teknologi, uang, tenaga, dan bahan baku secara maksimal.

d. **Tanggung Jawab**

Merupakan sebuah tingkatan seorang karyawan yang sedang berada pada fungsi, komitmen, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, kesadaran akan kewajiban yang diberikan perusahaan dalam mengerjakan tugas dengan akurat tanpa ada kesalahan sedikitpun.

3. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut para ahli yaitu Serdamayanti (2012), menjelaskan bahwa sebuah penilaian kinerja merupakan uraian secara sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau suatu kelompok, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja dapat menjadi tolak ukur bagi perusahaan dalam mengambil keputusan. Berikut ini adalah manfaat dan tujuan dari penilaian kinerja karyawan:

a. **Manfaat penilaian kinerja karyawan adalah:**

Seorang karyawan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerjanya, dapat memberikan kesempatan kerja untuk setiap karyawan, dapat memberikan pelatihan, pengembangan untuk setiap karyawan, dapat mendiagnosiskan kesalahan pada setiap jenis pekerjaan dan dapat memberikan penilaian atas proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

b. **Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah:**

Penilaian kinerja sangat diperlukan oleh setiap perusahaan, yang berfungsi,

untuk mengidentifikasi kemampuan organisasi, menganalisa kemampuan karyawan secara individual, mengidentifikasi pelatihan yang diperlukan untuk setiap karyawan, dan juga menjadi acuan organisasi dalam meningkatkan kualitas karyawan pada perusahaan.

4. Teori Kinerja Karyawan

Para ahli berpendapat yaitu menurut Harsuko (2011), mengatakan bahwa orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda didalam situasi yang berbeda pula, dari semua keterangan dapat menjelaskan bahwa kinerja pada garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal yaitu faktor individu dan faktor situasi. Namun pendapat tersebut masih belum menjelaskan bagaimana proses kinerja, maka di jelaskan dua teori di bawah ini menyangkut tentang proses kinerja karyawan:

a) Path Goal Theory

Teori ini berdasarkan pada Harsuko (2011), menjelaskan bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori lainnya dikemukakan oleh Georgopoulos yang disebut *Path Goal Theory* yaitu bahwa kinerja merupakan fungsi dari *Facilitating Process* dan *Inhibiting Process*. Prinsip dasarnya adalah ketika seseorang datang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (*Path*) untuk memuaskan needs (*Goal*) tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*).

b) Atribusi atau Expectancy Theory

Menurut Harsuko (2011), menyatakan bahwa teori ini oertama ditemukan oleh Heider, yaitu pendekatan teori atribusi mengenai kinerja dirumuskan $P =$

MXA, dimana $P = Performance$, $M = Motivation$, $A = Ability$ menjadi konsep sangat populer oleh para ahli lainnya seperti Maiter, Lawler, Porter, dan Vroom. Dengan berpedoman pada formula diatas, menurut teori kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi dengan ability (kemampuan dasar).

Dengan demikian tersebut adalah teori yang dikemukakan oleh para ahli tentang kinerja karyawan pada perusahaan, sehingga dari beberapa teori tersebut, maka dapat dikatakan bahwa seorang karyawan yang motivasinya tinggi namun memiliki ability rendah maka akan menghasilkan kinerja yang rendah, sama halnya jika karyawan yang memiliki ability tinggi namun rendah motivasinya.

5. Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pihak perusahaan dapat melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan atas setiap kekurangan yang terlihat, berikut ini akan disajikan beberapa strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan adalah:

a) Dorongan Positif

Dorongan yang positif dibangun dengan empat tahap yaitu, lakukan audit kinerja, tetapkan standar dan tujuan kinerja, berikan umpan balik kepada karyawan, dan memberikan pujian kepada karyawan atas hasil kerjanya.

b) Program Disiplin Positif

Membuat perjanjian kerja kepada setiap karyawan perusahaan, untuk dapat bekerja dengan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

c) Program Bantuan Karyawan

Seperti dukungan manajemen puncak, kerahasiaan, asuransi, penyedia yang,

terlatih, dan lain sebagainya, berguna untuk memberikan bantuan kepada karyawan perusahaan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

d) Manajemen Pribadi

Bekerja dengan jarak jauh, serta bentuk kinerja lainnya yang dapat meningkatkan produktifitas.

e) Hukuman

Seperti konsekuensi material, pemotongan gaji, skorsing, penurunan jabatan, atau akhirnya pemberhentian karyawan, hal ini dilakukan untuk mengurangi frekuensi perilaku yang tidak diinginkan perusahaan.

C. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Hasil
1	Yoeyong (2016)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai administrasi pusat Universitas Padjadjaran Bandung.	Terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian Administrasi Umum UNPAD Bandung.
2	Kiki (2015)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang.	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan besar pengaruh langsung adalah sebesar 26,68%.
3	Tanto & Fransisca (2015)	Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar jaya abadi bersama.	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berperan lebih dominan terhadap kinerja karyawan.
4	Olivia (2015)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera gemilang.	Secara parsial motivasi <i>relatedness</i> dan <i>growth</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi <i>existance</i> tidak berpengaruh signifikan.

- | | | | |
|----|---|---|--|
| 5 | Aries & Sigit (2012) | Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang. | Motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang. |
| 6 | Nurun, Monirul, Tanvir, & Abdullah (2017) | <i>Impact of motivation on employee performance: a case study of Karmasangtham Bank Limited, Bangladesh.</i> | <i>The results obtained indicate that if employees are positively motivated, it improves both their effectiveness and efficiency drastically for achieving organizational goals.</i> |
| 7 | Virginiah & Susy (2017) | <i>Influence of motivation on employee performance of National Bank of Kenya.</i> | <i>The study found out that motivation had a statistically significant influence on employee performance at the Nasional Bank of Kenya.</i> |
| 8 | Amjad, Li Zhong, Huang, & Zulfiqar (2016) | <i>The impact of motivation on the employee performance and job satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar Pakistan.</i> | <i>The results from current study explores that motivation plays an important role toward the performance of employees and job satisfaction in the IT Park (Software House) Sector of Peshawar Pakistan.</i> |
| 9 | Irum, Ayesha, Syed, Shagufta, & Farida (2014) | <i>Impact of employee motivation on employee performance.</i> | <i>The results of this study show that significant and positive relationship exists between employee motivation and employee performance.</i> |
| 10 | Muogbo (2013) | <i>The influence of motivation on employees performance: a study of some selected firms in Anambra State,</i> | <i>The study reveals extrinsic motivation given to workers in an organization has a significant influence on the workers performance.</i> |

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu, Data diolah Februari 2020

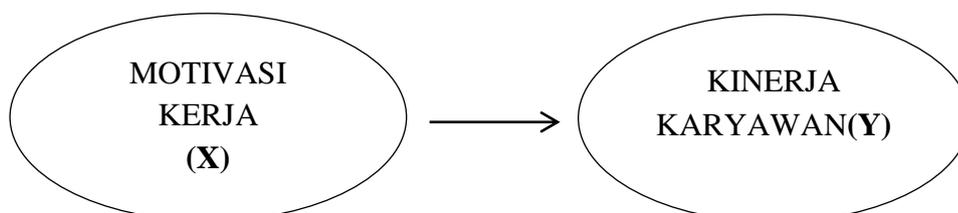
D. Kerangka Berfikir

Berdasarkan tinjauan pustaka tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di atas, maka dapat peneliti rumuskan sebuah kerangka fikir penelitian

yang akan digunakan sebagai tolak ukur dari hasil penelitian, variabel *independen* yang akan diteliti adalah motivasi kerja (X), sedangkan untuk variabel *dependen* adalah kinerja karyawan (Y), sebelum menentukan hipotesis maka dapat dilakukan terlebih dahulu pembuatan kerangka fikir penelitian.

Kerangka fikir adalah sebuah pernyataan berupa data atau diagram yang menjelaskan secara garis besarnya alur logika atau konsep pemikiran sebuah penelitian, penamaan kerangka fikir bervariasi, ada yang disebut kerangka konsep, kerangka teoritis, atau juga model teoritis. Kerangka fikir sangat diperlukan untuk setiap penelitian agar tidak terjadi kesalahpahaman penafsiran pada penelitian ini, maka disajikan kerangka berfikir pada penelitian ini.

Dengan judul penelitian yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya , kerangka fikir penelitian ini akan disajikan sebagai dibawah ini:



Sumber: Kerangka Fikir Penelitian Data diolah Maret 2020

Gambar 2.1. Kerangka Fikir Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, pada penelitian ini kerangka fikir diolah sederhana karena hanya memfokuskan penelitian terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan saja, untuk indikator yang dijadikan tolak ukur pada motivasi kerja yaitu indikator menurut Suwatno (2011), adalah

kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, harga diri dan aktualisasi diri, sedangkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan pendapat para ahli yaitu menurut Mangkunegara (2011), yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

E. Hipotesis Penelitian

Selanjutnya adalah merumuskan hipotesis, namun sebelumnya yang harus diketahui terlebih dahulu adalah mengetahui pengertian atau definisi dari hipotesis itu sendiri, definisi hipotesis menurut Sugiyono (2010), hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang ada pada penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Hipotesis penelitian dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan adalah didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data yang ada. Setelah mengetahui definisi tentang hipotesis diatas maka peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian atau dugaan sementara dengan judul penelitian yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah sebagai berikut:

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya

BAB III METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian dilakukan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya yang terdiri dari tiga wilayah perusahaan, yaitu Samarinda Kota, yang beralamat di Jalan. KH. Wahid Hasyim No.18. Samarinda Seberang yang beralamat di Jalan. Dr. Cipto Mangunkusumo, No. 9A Sungai Keledang, dan wilayah Bontang yang beralamat di Jalan. TJ. Laut Bontang Selatan. PT. Mahakam Berlian Samjaya ini merupakan perusahaan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi dan PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) merupakan *Authorized Distributor* kendaraan Mitsubishi di Indonesia.

Perusahaan yang akan dijadikan sebagai lokasi penelitian ini memiliki karyawan sebanyak 380 orang, dan perusahaan ini adalah perusahaan yang 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 .

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dilihat dari metode penelitian yang digunakan pada sebuah penelitian dan jenis penelitian di kategorikan menjadi dua metode, yaitu kualitatif dan kuantitatif, definisi dari metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dimulai dari sebuah teori dan tertuju pada data, dari hasil data tersebut akan menghasilkan sebuah penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan dalam penelitian tersebut. Sedangkan untuk definisi dari metode kualitatif adalah

penelitian yang bersifat deskriptif atau dapat juga dikatakan metode yang menggunakan analisis pendekatan induktif.

Pada jenis penelitian yang akan dilakukan ini adalah penelitian dengan metode kuantitatif, karena jenis metode penelitian kuantitatif lebih menonjolkan atas hasil data yang diperoleh dalam bentuk lisan maupun secara tulisan misalnya seperti struktur organisasi perusahaan atau gambaran singkat tentang perusahaan, sedangkan metode kualitatif lebih menonjolkan proses dan makna sebuah penelitian. Data yang diperoleh dari metode kuantitatif akan menjadi sebuah dasar dari teori penelitian yang akan dimanfaatkan sebagai bahan panduan peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

C. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Pengertian dari populasi itu sendiri menurut Sugiyono (2010), adalah sebuah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah diterapkan oleh seorang peneliti dan kemudian di tarik kesimpulannya, teknik pengambilan sampel berdasar pada rumus dari Sugiyono (2010), pengertian dari sampel itu sendiri adalah suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi.

Sampel sangat diperlukan dalam melakukan penelitian, karena jika sebuah populasi pada perusahaan berjumlah sangat besar, maka seorang peneliti tidak mungkin dapat mempelajari seluruh jumlah populasi tersebut, karena adanya keterbatasan waktu, tenaga, dana, dan lain sebagainya yang harus dipertimbangkan sebelum melakukan penelitian. Oleh karena itu sampel sangat diperlukan dalam sebuah penelitian demi memberi kemudahan untuk setiap peneliti.

Untuk teknik pengambilan sampel, peneliti memilih teknik pengambilan sampel yaitu *probability sampling*, pengertian dari teknik ini adalah teknik yang memberikan sebuah peluang yang sama kepada setiap anggota atau unsur sebuah populasi yang telah ditentukan untuk menjadi bagian dari sampel, dalam teknik *probability sampling* terbagi lagi menjadi beberapa jenis teknik pengambilan sampel yaitu, *simple random sampling*, *sampling area* atau *cluster sampling*, *proportionate stratified random sampling*, *disproporsionate stratified random sampling*.

Beberapa jenis teknik pengambilan sampel sangatlah beragam, namun dalam penelitian ini akan dipilih rumus *simple random sampling* karena jumlah populasi telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 380 orang, dan peneliti menganggap seluruh populasi yang ada pada perusahaan adalah *homogen*, maka sampel yang dipilih akan berdasarkan acak dari seluruh total populasi, untuk menentukan jumlah sampel dari jumlah populasi yang telah diketahui berdasarkan buku Sugiyono (2010) adalah:

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

Keterangan:

- n = Jumlah Sampel Yang Diperlukan
 N = Jumlah Populasi Yang Telah Diketahui
 e = Tingkat Kesalahan Sampel (*Sampling Error*) Biasanya ditetapkan sebesar 1% - 5%

Jumlah populasi yang diketahui (N) pada tempat penelitian adalah sebesar 380 orang, dan untuk *Sampling Error* (e) penelitian ini adalah sebesar 5%, atau bisa juga diartikan bahwa tingkat kesalahan yang telah ditetapkan untuk penelitian

ini adalah sebesar 5%, jika dirumuskan akan menghasilkan jumlah sampel (n) sebanyak dibawah ini adalah:

$$n = \frac{380}{1 + 380 (5\%)^2} \quad n = \frac{380}{1 + 380 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{380}{1 + 380 (0,0025)} \quad n = \frac{380}{1 + 0,95}$$

$$n = \frac{380}{1,95} \quad n = 195 \text{ orang}$$

D. Definisi Operasional Variabel

Berikut ini akan didefinisikan secara umum tentang variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan, untuk menghindari terjadinya kesalahan penafsiran tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel, berikut:

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Kode	Skala
1	Motivasi Kerja	Proses yang mendorong karyawan untuk menghasilkan pekerjaan dengan maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai	Kebutuhan Fisik Rasa Aman Sosial Harga Diri Aktualisasi Diri (Suwatno 2011)	MK1 MK2 MK3 MK4 MK5	Pengukuran variabel memakai skala likert dengan bobot 1-5 yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju
2	Kinerja Karyawan	Hasil yang di peroleh dari fungsi kerja seorang karyawan perusahaan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.	Kualitas Kuantitas Pelaksanaan Tugas Tanggung Jawab (Mangkunegara 2011)	KK1 KK2 KK3 KK4	Pengukuran variabel memakai skala likert dengan bobot 1-5 yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju

Sumber: Variabel dan Indikator untuk kuesioner, data diolah Febuari 2020

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan dalam setiap penelitian, karena dalam menentukan teknik pengumpulan data tidak boleh dilakukan sembarangan, agar data yang diperoleh dapat digunakan, efisien, dapat dipertanggung jawabkan dan memiliki hasil data yang akurat untuk sebuah penelitian. Berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2010), menerangkan bahwa, teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), *observasi* (pengamatan), dan *kuesioner* (angket), dan gabungan ketiganya.

Teknik pengumpulan data yang dipilih oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan teknik *kuesioner* (angket), pengertian dari angket adalah sebuah pernyataan atau pertanyaan secara tertulis. Pada penelitian ini akan dibagikan angket atau *kuesioner* yang berisi beberapa pernyataan dan harus diisi oleh semua jumlah *responden* berdasarkan sampel yang telah ditentukan. Pengertian dari *responden* adalah orang atau sumber daya manusia yang memberikan tanggapan dari jawaban atas pernyataan atau pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

Berdasarkan rumus yang telah ditentukan telah diketahui jumlah sampel atau karyawan yang akan dijadikan *responden* penelitian adalah sebanyak 195 orang, untuk mempermudah *responden* dalam memberikan tanggapan, maka peneliti akan menyajikan *kuesioner* dalam bentuk *google form*, yang bisa langsung di isi melalui *link* pada *handphone* masing-masing karyawan perusahaan.

F. Teknik Analisis Data Penelitian

Dilihat dari rumusan masalah pada penelitian ini, maka diketahui bahwa sifat dari analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, yaitu

mengumpulkan, meringkas, menyajikan suatu data untuk memberikan informasi yang berguna dan sudah menatanya untuk menjadi bentuk data yang siap dianalisis, dan untuk menganalisis data akan digunakan analisis uji validasi, reabilitas, regresi dan uji hipotesis.

Setelah mengetahui apakah terdapat pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya dari hasil analisis data yang telah dilakukan, maka untuk membantu menarik kesimpulan hasil penelitian, agar hasilnya akan menjadi lebih mudah dan akurat, peneliti juga akan menggunakan analisis rentang skaladengan melihat bantuan pada tabel skala menurut Ghozali (2013), tabel tersebut adalah:

Tabel 3.2. Skala Penilaian Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

Skor	Kategori
1 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 - 2,61	Rendah
2,62 - 3,42	Sedang
3,43 - 4,23	Tinggi
4,24 – 5	Sangat Tinggi

Sumber: Ghozali (2013)

Jika telah mendapatkan hasil jawaban responden, maka selanjutnya ialah mengolah data, sebelum mengolah dan menguji data, untuk mempermudah peneliti, maka peneliti akan menggunakan skala likert data penelitian, untuk mengukur setiap butir pernyataan yang diberikan. Skala likert adalah skala yang sering digunakan oleh penelitian untuk menghasilkan data kuantitatif, definisi skala likert menurut Sugiyono (2010), skala likert adalah skala yang dijadikan sebagai alat ukur untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang dalam fenomena sosial.

Skala likert yang digunakan untuk menghasilkan data kuantitatif dalam penelitian ini berarti harus berdasarkan angka, maka penelitian ini memberi bobot

1 untuk jawaban sangat tidak setuju dan bobot 5 untuk jawaban sangat setuju, data hasil penelitian akan diolah dengan berpatokan pada tabel skala likert yang telah ditentukan, berikut dibawah ini adalah tabel lengkap untuk memberi angka atau bobot pada setiap jawaban yang diberikan *responden* penelitian:

Tabel 3.3. Skala Likert Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Singkatan	Keterangan	Bobot
STS	Sangat Tidak setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber: Data Untuk Skala Likert diolah Febuari 2020

Selanjutnya yaitu menentukan teknik dalam menganalisis data, dari hasil analisis deskriptif yang telah didapatkan, maka untuk memperoleh hasil data yang diperlukan oleh setiap penelitian adalah dengan melakukan uji validasi, uji rehabilitasi, uji regresi dan uji hipotesis untuk butir pernyataan yang akan diberikan oleh peneliti kepada setiap responden penelitian, namun sebelumnya peneliti akan menjelaskan terlebih dahulu tentang pengertian dari uji validasi, uji rehabilitasi, uji regresi, dan uji hipotesis dibawah adalah berikut:

1. Uji Validasi

Selanjutnya yang dilakukan dalam penelitian setelah mengetahui teknik yang digunakan dalam menganalisis data penelitian, yang dilakukan kemudian adalah mengolah dan menguji hasil data penelitian yang sudah didapatkan dari hasil pengisian kuesioner, yang pertama adalah dengan menguji validitas setiap butir pernyataan atas jawaban tanggapan responden yang telah didapatkan definisi dari validitas adalah ketepatan anantara data yang terjadi dengan objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh seorang peneliti (Sugiyono 2010).

Sedangkan untuk mengetahui apakah sebuah pernyataan dapat dikatakan valid atau tidak valid, hal ini dapat dilihat menurut pendapat dari para ahli, yaitu menurut Ghozali (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. Dan pada penelitian ini menggunakan r tabel sebesar 0,5 karena menurut buku Sugiyono (2016), bahwa semua butir pernyataan dapat dikatakan valid jika hasil r hitung $> 0,5$.

Pada pengujian data validitas penelitian ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 25 untuk membantu peneliti dalam mendapatkan hasil uji data penelitian yang telah didapatkan dari responden. Sugiyono (2016), berpendapat bahwa semua instrumen penelitian dapat dikatakan valid dengan cara membandingkan nilai r hitung dan r tabel, yaitu dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian tersebut valid dilihat dari nilai r hitung yang harus $>$ dari 0.5, dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95%, dan menggunakan taraf signifikansi adalah sebesar 5%.

2. Uji Realibitas

Pengertian dari uji reabilitas menurut para ahli yaitu Sugiyono (2010), pengujian instrumen yang dapat dilakukan dengan cara eksternal dan juga secara internal. Pengujian reabilitas berguna untuk mengetahui tingkatan kehandalan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu variabel penelitian. Setiap indikator penelitian terdapat dua pernyataan sebagai alternatif jika salah satu pernyataan tidak valid, jika salah satu butir pernyataan tidak valid, maka pernyataan tersebut tidak perlu diuji lagi untuk pengujian reabilitasnya.

Berdasarkan pendapat para ahli yaitu Arikunto (2016), menjelaskan bahwa sebuah pernyataan atau instrumen penelitian dapat dikatakan realibel jika nilai *alpha cronbach* > 0,6. Pernyataan yang pada kesioner penelitian akan dibuat sangat sederhana agar mudah dipahami dan diisi dengan jawaban yang diinginkan oleh peneliti. Pada penelitian ini akan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25 dalam melakukan pengujian intrumen untuk mengelola data penelitian dari hasil jawaban responden.

3. Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini memilih teknik analisis dengan regresi linier sederhana karena sesuai dengan kerangka fikir yang telah di tentukan sebelumnya, yaitu hanya menguji dua variabel saja adalah, motivasi kerja dan kinerja karyawan, sehingga teknik analisis yang harus digunakan adalah regresi linier sederhana. Untuk analisis regresi sederhana akan digunakan bantuan aplikasi SPSS versi 25 dengan tujuan untuk mempermudah peneliti dalam menganalisis data hasil penelitian.

Penelitian ini juga dapat berdasarkan pada panduan pendapat dari para ahli yaitu Jika dirumus secara manual tanpa bantuan aplikasi, rumus menentukan regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2016), dapat dilihat pada rumus dibawah adalah:

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

Y	=	Variabel terikat (Motivasi Kerja)
a	=	Bilangan Konstanta
b	=	Koefisien Regresi
X	=	Variabel Bebas (Kinerja Karyawan)

4. Pengujian Hipotesis

Sebelum melakukan pengujian hipotesis pada penelitian ini memiliki beberapa cara atau urutan dalam menentukan dugaan sementara atau hipotesis pada sebuah penelitian yaitu dengan beberapa cara sebagai berikut:

a) Membuat Garis Regresi Sederhana

Pertama yang dilakukan adalah membuat membuat garis sederhana pada sebuah penelitian, dapat dilihat berdasarkan penelitian Usman (2011), yang menyebutkan bahwa, apabila nilai $b =$ positif, maka variabel Y akan mengalami sebuah kenaikan atau pertumbuhan, sebaliknya jika nilai $b =$ negatif, maka variabel Y akan mengalami sebuah penurunan.

b) Menentukan Kriteria Penerimaan dan Penolakan Hipotesis

Sebuah hipotesis atau dugaan sementara dapat diterima atau tidak diterima adalah dengan menentukan nilai signifikansi, taraf signifikansi pada penelitian ini adalah mengambil tingkat kesalahan sebesar 5% maka dapat dikatakan taraf signifikansi pada penelitian ini adalah sebesar 0,05 jika hasil uji regresi nanti akan menghasilkan nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka hipotesis diterima yaitu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun apabila nilai signifikansi $t \geq 0,05$ maka hipotesis ditolak yang berarti motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

c) Melakukan Uji T Penelitian

Untuk melakukan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel penjelas atau independen variabel motivasi kerja, terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Dimana: $b =$ Koefisien regresi, $s_b =$ Standar deviasi dari variabel bebas. Jika $t_{tabel} \leq t_{hitung}$, maka pernyataan H_0 diterima dan pernyataan H_a

ditolak, artinya adalah tidak terdapat berpengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jika $t_{\text{tabel}} \geq t_{\text{hitung}}$, maka H_0 ditolak diterima dan H_a diterima, artinya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Setelah mendapatkan hasil perhitungan uji T maka untuk mengukur seberapa kuat sebuah korelasi pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dibuatlah sebuah kriteria korelasi variabel yang dikutip berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2012), yaitu untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antar variabel sebagai berikut:

Tabel 3.4. Interval Koefisien Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

Interval	Keterangan
0 – 0,25	Korelasi sangat lemah
$\geq 0,25 - 0,5$	Korelasi cukup
$\geq 0,5 - 0,75$	Korelasi kuat
$\geq 0,75 - 1$	Korelasi sangat kuat

Sumber: Sugiyono 2012

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

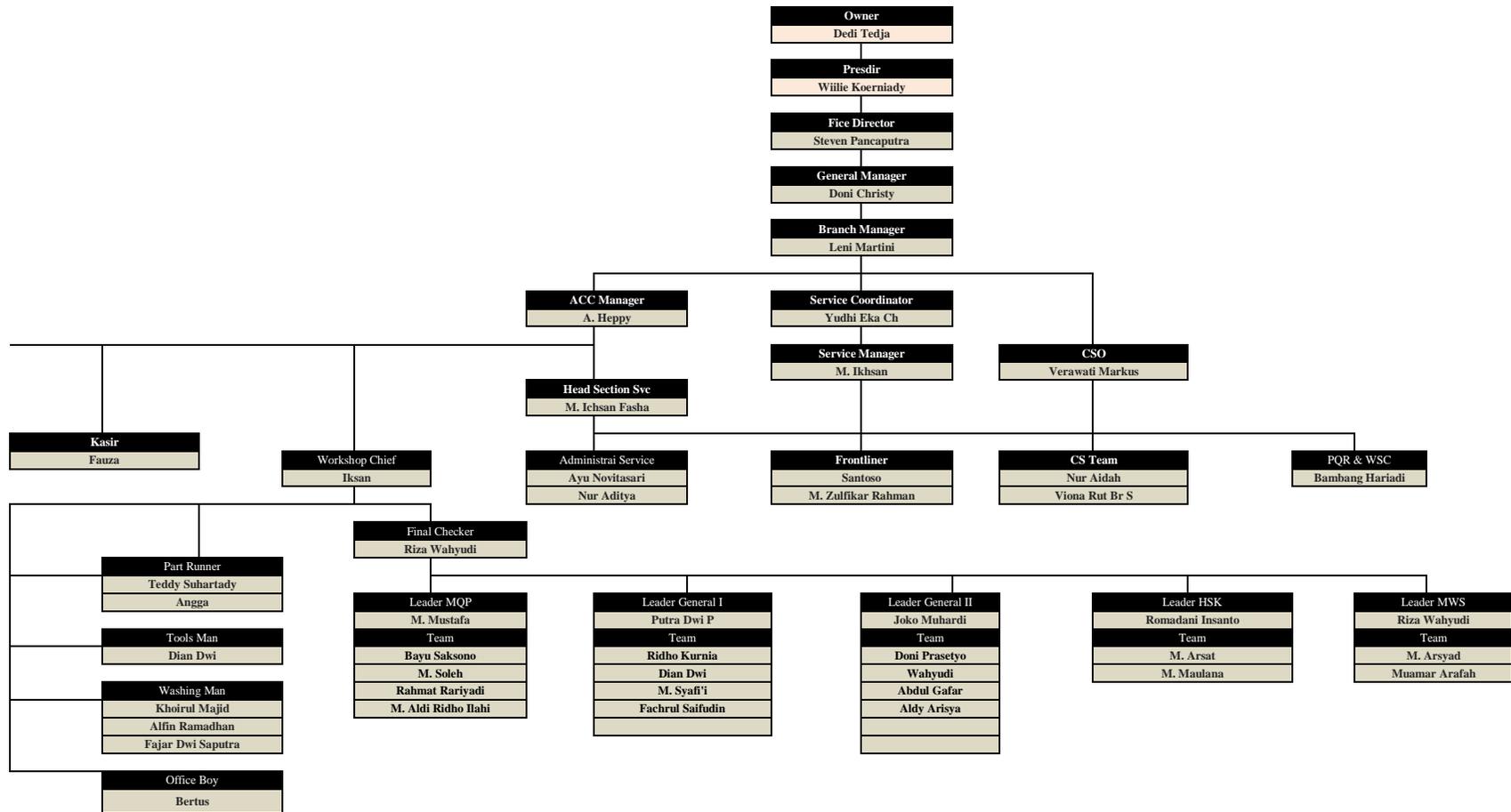
Jumlah total keseluruhan karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di adalah sebanyak 380 orang karyawan, berdasarkan pada rumus untuk mencari jumlah sampel yang dibahas pada materi sebelumnya, diketahui bahwa jumlah sampel yang diperlukan adalah sebanyak 195 orang karyawan yang akan menjadi responden 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	SS	149	195	4.99	Sangat Tinggi
	maksimal untuk perusahaan tempat	S	41			
	saya bekerja	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			
KK3	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai waktu yang ditentukan	S	31	195	4.98	Sangat Tinggi
		N	12			
		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			
KK4	Saya bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya berikan terhadap perusahaan	S	27	195	4.98	Sangat Tinggi
		N	14			
		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 karyawna 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.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini maka akan disajikan kesimpulan dari beberapa hal mengenai variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan yang ada pada PT. Mahakam Berlian Samjaya berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah ditentukan sebelumnya, adalah sebagai berikut:

1. Tingkat motivasi kerja pada PT. Mahakam Berlian Samjaya dapat dikatakan sudah tergolong sangat baik, karena dilihat dari rentang skor penilaian indikator penelitian yaitu kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri, masuk kedalam rentang skor sangat tinggi, dapat dikatakan bahwa pihak perusahaan sudah memberikan motivasi terbaik bagi setiap karyawan perusahaan, sehingga karyawan sangat setuju dengan pernyataan yang diberikan peneliti terkait dengan motivasi kerja yang ada pada perusahaan.
2. Berdasarkan hasil analisis variabel kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa PT. Mahakam Berlian Samjaya sudah memiliki kinerja karyawan yang sangat baik, hal ini didukung dari hasil rentang skor keseluruhan indikator kinerja karyawan yang berada pada kategori sangat tinggi, indikator tersebut adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab semua indikator tersebut sudah sangat baik ditunjukkan berdasarkan oleh hasil kuesioner penelitian dari karyawan perusahaan.
3. Dari hasil analisis regresi linier sederhana untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja

terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis yang telah ditentukan yaitu pernyataan H_a diterima dan pernyataan H_0 di tolak, sehingga hasil analisis tersebut dinyatakan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan mendapat dukungan atau dapat diterima secara konsisten.

B. Saran

Dari hasil kesimpulan penelitian, maka penulis merekomendasikan berupa saran-saran sebagai berikut :

1. Pihak perusahaan harus selalu memperhatikan perusahaannya dalam memberikan motivasi kerja secara baik bagi setiap karyawan. Karena karyawan merupakan aset perusahaan yang paling penting dalam membantu proses pencapaian kesuksesan target perusahaan, salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan motivasi kerja terbaik yaitu dengan memperhatikan kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri pada setiap karyawannya.
2. Dalam meningkatkan motivasi kerja terutama pada kebutuhan fisik yaitu menghirup udara bersih dan segar dapat juga dilakukan penanaman tumbuhan di sekitar tempat kerja, karena tumbuhan akan menghasilkan oksigen yang diperlukan oleh setiap makhluk hidup, tumbuhan juga membuat udara menjadi lebih sejuk, segar dan nyaman, tumbuhan dengan ragam bentuk dan warna dapat menambah keindahan di tempat kerja.
3. Manajemen perusahaan, karena dengan memberikan motivasi kerja secara terus menerus dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik dalam pencapaian target perusahaan yang maksimal secara terus menerus bagi

siklus hidup perusahaan. Sehingga perusahaan dapat bertahan dengan persaingan bisnis yang semakin ketat pada saat sekarang ini.

Bagi para mahasiswa atau peneliti lainnya, yang ingin melakukan penelitian tentang motivasi kerja sangat direkomendasikan, karena motivasi kerja sangat diperlukan bagi setiap karyawan perusahaan, bahwa sekitar delapan jam dalam sehari karyawan akan menghabiskan waktu di tempat kerjanya, jika karyawan tidak memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja atau menyelesaikan pekerjaan, maka akan menimbulkan kejenuhan dalam kerja yang akan menghambat proses pencapaian target perusahaan, sehingga dapat merugikan perusahaan.

Oleh karena itu jika semakin banyak peneliti yang melakukan penelitian tentang motivasi kerja, maka akan semakin banyak perusahaan yang memberikan motivasi terbaik bagi seluruh karyawannya, demi keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Sumber dari Buku

- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedure Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2016. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Cv. Rajawali Pers
- Robbins, P. S., & Judge, A. T. 2013. *Organizational Behavior. Ed 15th*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Siagian, S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima Belas, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2010. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kebijakan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Swasto, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB. Press

Usman, Husain. 2012. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara

B. Sumber dari Jurnal

Agustina. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Dwimitra Palma Lestari . *Jurnal Penelitian: Universitas Mulawarman*. .

Ali, A. Bin, L. Piang, H. J., & Ali, Z. 2016. The Impact of Motivasion on the Employee Performance and Job Satisfaction in It Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan. *Internasional Journal Research of Business and Social Sciences, Vol. 6 No. 9*.

Damayanti, Agiel Puji, Dkk. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). *Jurnal Penelitian Universitas Sebelas. Surakarta*.

Gachengo, Virginiah., & Wekesa, Susy. 2017. Influence of Motivation on Employee Performance: a Case of National Bank of Kenya. *Internasional Journal Research: University of Agriculture and Techonology. Kenya*

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. *Jurnal Penelitian: Universitas Diponegoro. Semarang*.

Nurun Nabi, Islam, Monirul, Dip, Tanvir., & Hossain, A. 2017. Impact of Motivation on Employee Performance: A Case Study of Karmasangthan Bank Limited, Bangladesh. *Internasional Journal Research: University of Textiles. Bangladesh*

Rahsel, Yoeyong. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung. *Jurnal Penelitian: Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Pringsewu. Lampung*.

Rezaei, A. R., T. Celik & Y. Baalousha. 2011. Performance Measurement in a Quality Management System in the Sharif University. *Internasional Journal Resecrh: Scientia Iranica, Transaction E, Industrial Engineering, 18(3), Pp: 742-753*.

Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Kewirausahaan, Vo113, No. 1*.

- Serdamayanti. 2012. Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Apriyanti Mulya Di Kota Bandung. *Jurnal Penelitian: Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung.*
- Setiawan, Kiki. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Penelitian: Universitas Islam Negeri Raden Fatah. Palembang.*
- Shahzadi, I. Javed, A. Pirzada, S. Nasreen, S., & Khanam, F. 2014. Impact of Employee Motivasion on Employee Performance. *Internasional Journal Research Business And Management, Vol. 6 No. 23.*
- Siswandi. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian: Universitas Dian Uswantoro. Semarang.*
- Susanty, Aries., & Baskoro, Sigit. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Universitas Diponegoro. Semarang.*
- Swaminathan, S. 2013. Job Satisfaction As A Predicator of Organizational Citizenship Behavior : An Emprtical Study. *Journal Internasional of Business Research, 7(1):71-76.*
- Theodora, Olivia. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Jurnal Peneltian: Universitas Kristen Petra. Surabaya.*
- Uju, S. Muogbo. 2013. The Influence Of Motivation on Employees Performance: A Study Of Some Selected Firms In Anambra State. *Internasional Journal of Arts And Humanities Bahir Dar, Ethiopia. Vol. 2 No.7.*
- Wijaya, T, & Andreani, F. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Penelitian: Universitas Kristen Petra. Surabaya*

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Balasan Penelitian Dari Perusahaan



Samarinda, 16 Maret 2020

Kepada Yth,

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Di – Samarinda

Menindak lanjuti surat saudara tentang permohonan izin penelitian tugas akhir Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur atas nama :

No	Nama	Nim
1	Aidil Fitriansyah	17111024310202
2	Ayu Novita Sari	17111024310210
3	Bayu Setiawan	17111024310212
4	Febrian Masdin Surya	17111024310239
5	Reiza Adelia Maulida	17111024310302

Dengan adanya surat ini, maka kami bermaksud untuk menyampaikan bahwa kami tidak keberatan kepada mahasiswa yang namanya tertera diatas untuk melakukan penelitian pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda Kalimantan Timur.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih

Hormat Kami,
Authorized Dealer Mitsubishi
PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA
SAMARINDA
Doni Christy
General Manager

Lampiran 2 Surat Keterangan Validasi

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Bayu Setiawan

Nim : 17111024310212

Prodi : Manajemen S1

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakam Berlian Samjaya

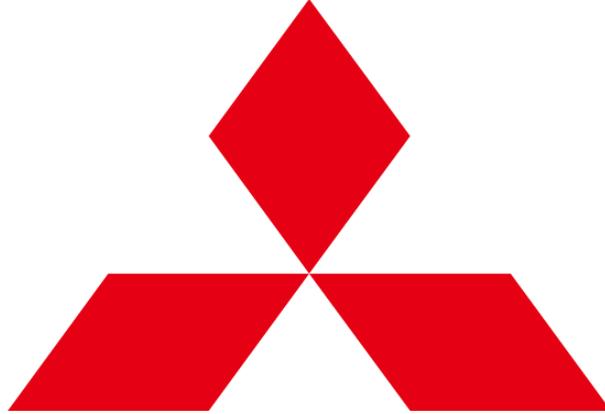
Bahwa dalam penelitian ini, saya menggunakan Uji Validasi dikarenakan instrumen yang akan digunakan telah baku berdasarkan lembar observasi dokumentasi PT Mahakam Berlian Samjaya.

Demikian surat keterangan ini saya buat atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,


PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA
KARARINDA
SERVICE DEPARTEMENT
Doni Christy
General Manager

**Lampiran 3 Kuesioner Penelitian Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan
Pada PT. Mahakam Berlian Samjaya**



**MITSUBISHI
MOTORS**

Nama: *

Teks jawaban singkat

Usia: *

Teks jawaban singkat

Jenis Kelamin: *

Perempuan

Laki-laki

Jabatan Kerja: *

Teks jawaban singkat

4. Saya dapat menghirup udara bersih, dan segar ditempat saya bekerja *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

5. Saya selalu merasa aman dengan keselamatan diri saya selama saya bekerja *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

...

6. Saya menjalin hubungan baik dengan sesama rekan kerja dan juga dengan atasan saya *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

7. Saya termasuk karyawan yang selalu memberikan hasil terbaik untuk perusahaan saya *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

8. saya mampu memberikan hasil kerja yang maksimal untuk perusahaan tempat saya bekerja *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

21. Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan konsisten sesuai dengan yang diharapkan perusahaan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

22. Saya Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa menundanya *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

23. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai waktu yang ditentukan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

24. Saya bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja yang saya berikan terhadap perusahaan *

- Sangat Setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak Setuju
- Sangat Tidak Setuju

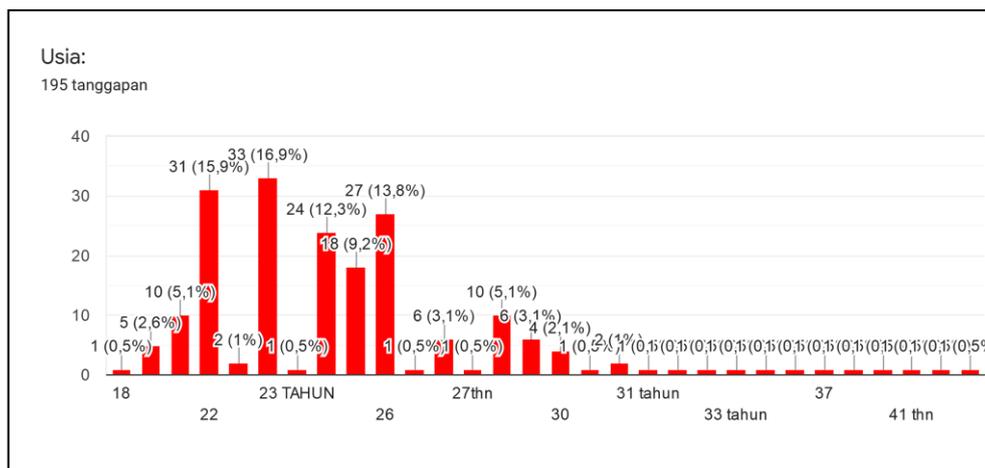
Lampiran 4 Skala Likert Variabel Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

No	MOTIVASI KERJA					KINERJA KARYAWAN			
	X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2	Y3	Y4
1	2	5	5	5	5	5	5	5	4
2	5	5	5	4	4	3	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
6	5	5	3	4	3	3	4	4	3
7	4	3	3	4	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	2	2	4	4	4	4	3	3	4
10	4	4	5	4	4	4	4	4	4
11	4	3	4	4	4	4	3	4	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	3	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	4	4	4	4	4	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	4	4	3	4	4	3	3	4
22	4	5	5	3	5	5	5	5	5
23	4	3	3	3	3	4	4	3	4
24	2	2	3	3	4	4	4	3	3
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	4	4	4	4	4	4	4	5
27	3	3	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	4	5	4	4	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	4	4	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	4	4
38	5	5	5	5	5	5	4	5	5
39	5	5	5	4	4	5	5	4	5
40	5	5	5	5	5	4	4	4	4
41	5	5	4	4	4	4	5	5	5

42	4	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	4	4	4	5	5	5	4	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	4	5	5	5	5	5	5	5
47	4	5	5	5	4	5	5	4	5
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	5	4	5	5	5	5	5	5	5
50	5	5	5	5	4	5	4	5	5
51	5	5	4	5	5	4	5	5	5
52	5	5	5	5	5	5	5	5	4
53	5	5	5	5	4	5	5	5	5
54	3	5	3	5	5	5	5	4	4
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	4	4	5	5
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	4	4	3	3	3	4
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	4	4	5	5	5	5	5	5	5
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	4	4	4	5	5	4	4	5	5
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	5	5	5	5	5	5	5	5	4
71	4	3	4	3	3	3	3	3	3
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5
74	5	5	5	5	5	5	5	5	4
75	4	4	4	4	4	3	3	4	4
76	3	4	4	4	4	4	3	3	4
77	3	4	4	4	4	4	3	3	4
78	3	4	4	4	4	4	3	3	4
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5
80	5	5	4	5	5	5	4	5	5
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5
84	5	4	5	4	4	4	4	5	5
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	5	5	4	4	4	5	5	4	5

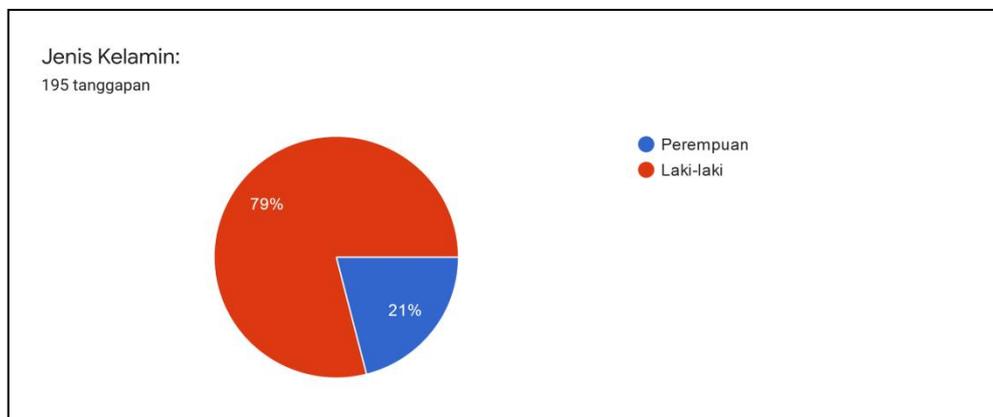
180	5	5	5	5	5	5	5	5	5
181	5	5	5	5	5	5	5	5	5
182	5	5	5	5	5	5	5	5	5
183	4	5	4	4	5	5	5	5	4
184	5	5	5	5	4	5	5	5	5
185	5	4	4	4	5	5	5	5	5
186	5	5	5	5	5	5	5	5	5
187	5	5	5	5	5	5	5	5	5
188	5	5	5	5	5	5	5	5	5
189	5	5	5	5	5	5	5	5	5
190	5	5	5	5	5	5	5	5	5
191	5	5	5	5	5	5	5	5	5
192	5	5	5	5	5	5	5	5	5
193	5	5	5	5	5	5	5	5	5
194	5	5	5	5	5	5	5	5	5
195	5	5	5	5	5	5	5	5	5
SKALA LIKERT	X1	X2	X3	X4	X5	Y1	Y2	Y3	Y4
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	5	2	0	0	0	0	0	0	0
3	11	6	7	7	5	7	15	12	5
4	29	32	33	36	41	35	29	31	36
5	150	155	155	152	149	153	151	152	154
TOTAL	195								

Lampiran 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



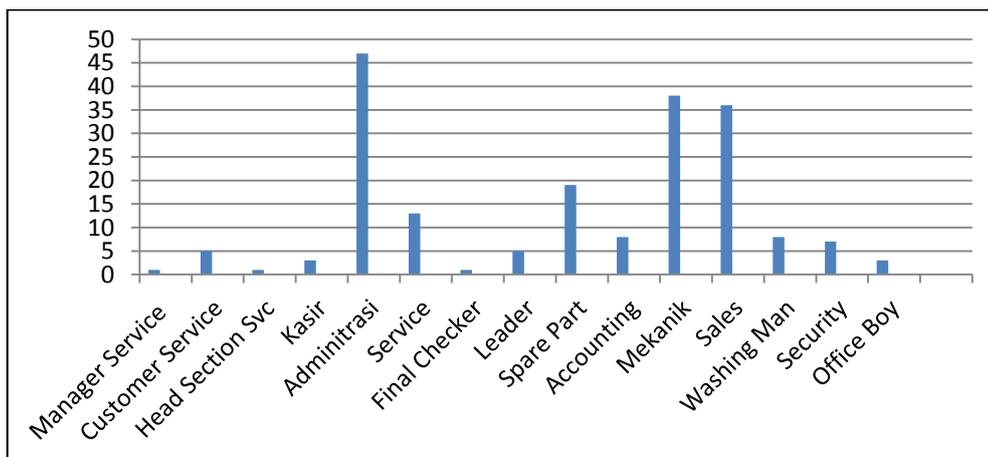
Sumber: Grafik Responden Penelitian Google Form Diolah April 2020

Lampiran 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Grafik Responden Penelitian Google Form Diolah April 2020

Lampiran 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan



Sumber: Grafik Responden Penelitian Jabatan Kerja Diolah April 2020

Lampiran 8 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

		MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	TOTAL
MK1	Pearson Correlation	1	.602**	.495**	.473**	.440**	.759**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	195	195	195	195	195	195
MK2	Pearson Correlation	.602**	1	.688**	.700**	.628**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	195	195	195	195	195	195

MK3	Pearson Correlation	.495**	.688**	1	.733**	.693**	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	195	195	195	195	195	195
MK4	Pearson Correlation	.473**	.700**	.733**	1	.808**	.870**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	195	195	195	195	195	195
MK5	Pearson Correlation	.440**	.628**	.693**	.808**	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	195	195	195	195	195	195
TOTAL	Pearson Correlation	.759**	.868**	.849**	.870**	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	195	195	195	195	195	195

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

Sumber: SPSS 25 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Diolah April 2020

Lampiran 9 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations						
		KK1	KK2	KK3	KK4	TOTAL
KK1	Pearson Correlation	1	.885**	.814**	.783**	.941**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	50.687	53.174	46.179	37.441	187.482
	Covariance	.261	.274	.238	.193	.966
	N	195	195	195	195	195
KK2	Pearson Correlation	.885**	1	.853**	.707**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	53.174	71.149	57.359	40.082	221.764
	Covariance	.274	.367	.296	.207	1.143
	N	195	195	195	195	195
KK3	Pearson Correlation	.814**	.853**	1	.785**	.938**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	46.179	57.359	63.487	42.026	209.051
	Covariance	.238	.296	.327	.217	1.078

	N	195	195	195	195	195
KK4	Pearson Correlation	.783**	.707**	.785**	1	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	Sum of Squares and Cross-products	37.441	40.082	42.026	45.149	164.697
	Covariance	.193	.207	.217	.233	.849
	N	195	195	195	195	195
TOTAL	Pearson Correlation	.941**	.940**	.938**	.876**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	187.482	221.764	209.051	164.697	782.995
	Covariance	.966	1.143	1.078	.849	4.036
	N	195	195	195	195	195

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

Sumber: SPSS 25 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Diolah April 2020

Lampiran 10 Uji Reabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.811	.932	6

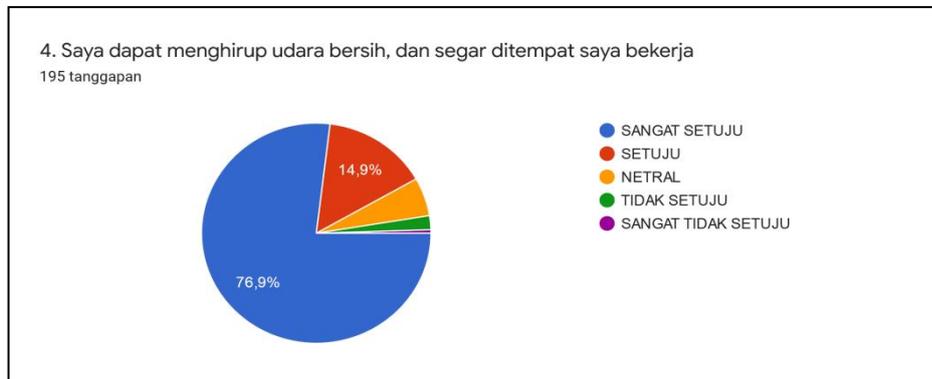
Sumber: SPSS 25 Uji Reabilitas Variabel Diolah April 2020

Lampiran 11 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.829	.970	6

Sumber: SPSS 25 Uji Reabilitas Variabel Diolah April 2020

Lampiran 12 Jawaban Responden untuk Indikator Kebutuhan Fisik



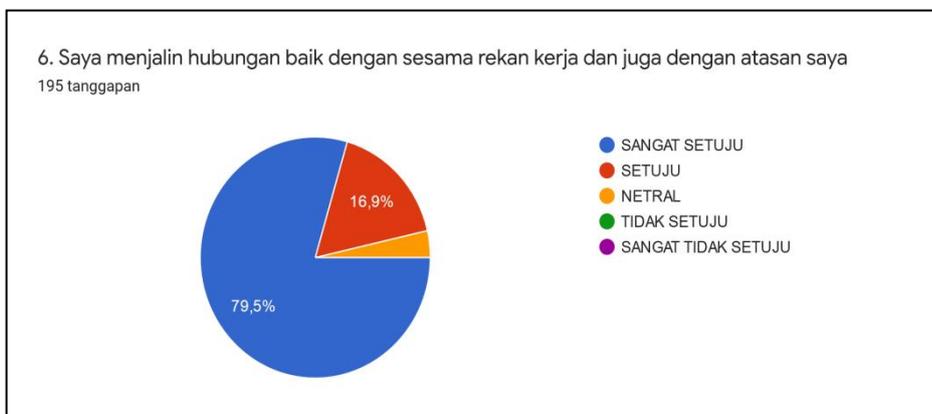
Sumber: Grafik Responden Penelitian Google Form Diolah April 2020

Lampiran 13 Jawaban Responden untuk Indikator Rasa aman



Sumber: Grafik Responden Penelitian Google Form Diolah April 2020

Lampiran 14 Jawaban Responden untuk Indikator Sosial



Sumber: Grafik Responden Penelitian Google Form Diolah April 2020

Lampiran 15 Jawaban Responden untuk Indikator Harga Diri



Sumber: Grafik Responden Penelitian Google Form Diolah April 2020

Lampiran 16 Jawaban Responden untuk Indikator Aktualisasi Diri



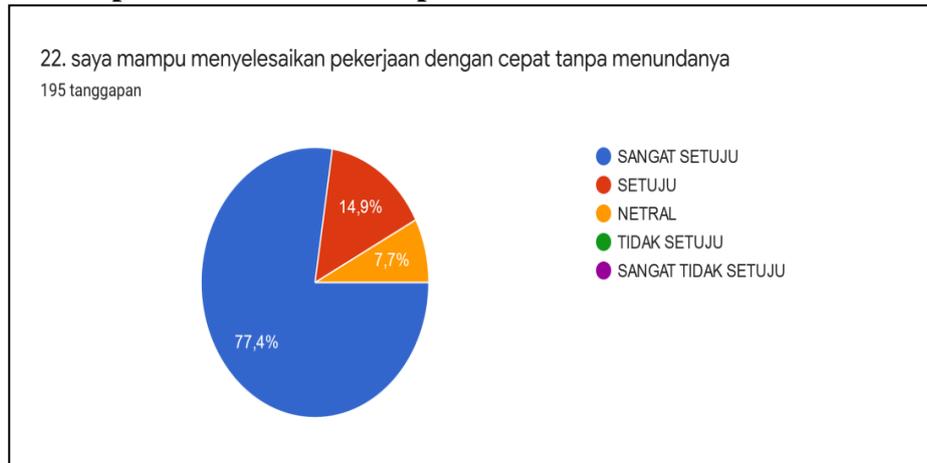
Sumber: Grafik Responden Penelitian Google Form Diolah April 2020

Lampiran 17 Jawaban Responden untuk Indikator Kualitas



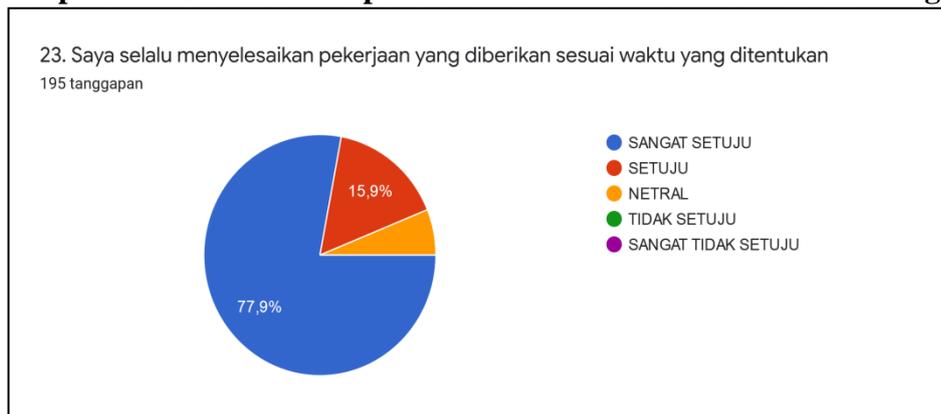
Sumber: Grafik Responden Penelitian Google Form Diolah April 2020

Lampiran 18 Jawaban Responden untuk Indikator Kuantitas



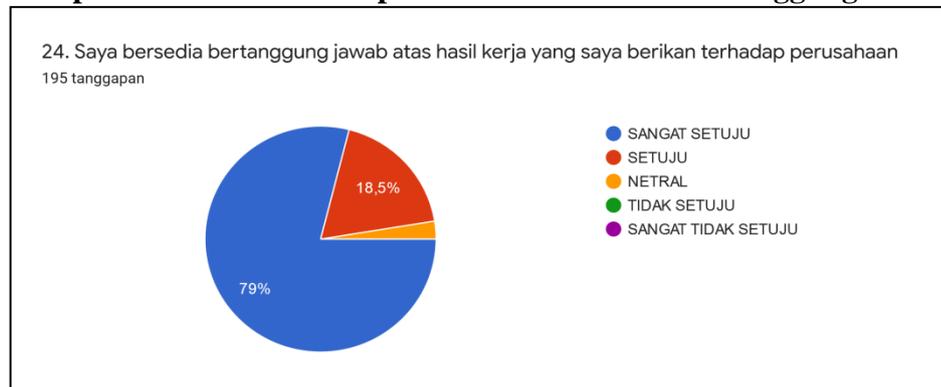
Sumber: Grafik Responden Penelitian Google Form Diolah April 2020

Lampiran 19 Jawaban Responden untuk Indikator Pelaksanaan Tugas



Sumber: Grafik Responden Penelitian Google Form Diolah April 2020

Lampiran 20 Jawaban Responden untuk Indikator Tanggung Jawab



Sumber: Grafik Responden Penelitian Google Form Diolah April 2020

Lampiran 21 Regresi Linier Sederhana Penelitian

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.827 ^a	.683	.682	1.13333	.683	416.602	1	193	.000
a. Predictors: (Constant), MK									
b. Dependent Variable: KK									
ANOVA ^a									
Model			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.		
1	Regression		535.099	1	535.099	416.602	.000 ^b		
	Residual		247.896	193	1.284				
	Total		782.995	194					
a. Dependent Variable: KK									
b. Predictors: (Constant), MK									
Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		
		B	Std. Error				Lower Bound	Upper Bound	
1	(Constant)	1.923	.837		2.297	.023	.271	3.574	
	MK	.719	.035	.827	20.411	.000	.650	.789	
a. Dependent Variable: KK									

Sumber: SPSS 25 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja Diolah April 2020

PENGARUH MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT.
MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA

by Bayu Setiawan Skr--

Submission date: 05-Aug-2020 09:04AM (UTC+0700)

Submission ID: 1366047769

File name: BAYU_SETIAWAN_PLAGIASI_SKRIPSI_new_1.pdf (460.06K)

Word count: 15265

Character count: 96178

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA

ORIGINALITY REPORT

37%

SIMILARITY INDEX

31%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

25%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unib.ac.id Internet Source	3%
2	Submitted to Stella Maris College Student Paper	2%
3	Submitted to Great Oak High School Student Paper	2%
4	es.scribd.com Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%
6	id.123dok.com Internet Source	1%
7	pt.scribd.com Internet Source	1%
8	docobook.com Internet Source	1%
9	www.scribd.com	

FAKULTAS EKONOMI, HUKUM, POLITIK DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : BAYU SETIAWAN
NIM : 17111024310212
Program Studi : MANAJEMEN SDM
Bimbingan Mulai : _____
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1.		COVER TDK ADA	A
		PARAGRAF ALENIA DIRAPIKAN	A

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing

Samarinda,
Pembimbing


(_____)