

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS UNIVERSITAS WINAYA MUKTI**

**Oleh :
Heri Lukman
4122.4.16.11.0091**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah syarat ujian
guna memperoleh gelar sarjana
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
BANDUNG
Tahun 2020**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS UNIVERSITAS WINAYA MUKTI**

**Oleh :
Heri Lukman
4122.4.16.11.0091**

SRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh
Ujian Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung

Bandung,Desember 2019

Disetujui dan disahkan Oleh Pembimbing,

Nining Harnani, S.Pd.,MM
Pembimbing

Mengetahui
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. H. Deden Komar Priatna, ST.,SIP.,MM.,CHRA

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Heri Lukman
NIM : 4122.4.16.11.0091
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya dengan judul **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti** adalah:

1. Merupakan Skripsi asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang serta dicantumkan dalam daftar pustaka seperti yang terlampir di dalam naskah Skripsi ini.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh sungguh dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi hukum sebagai akibat ketidaksesuaian isi pernyataan ini dengan keadaan yang sebenarnya.

Bandung, Desember 2019
Yang membuat pernyataan,

Heri Lukman
NPM: 4122.4.16.11.0091

ABSTRAK

Heri Lukman, 4122.4.16.11.0091. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unwim, Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Winaya Mukti. Dibawah bimbingan Nining Harnani, S.Pd., MM.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unwim. Variabel yang diuji dalam penelitian ini terdiri dari motivasi, dan kinerja karyawan. Metode penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif serta dikelompokkan dalam penelitian kausal. Lokasi penelitian ini terletak di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unwim. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unwim. Metode dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistika deskriptif dan analisis data statistik parametrik dengan alat analisis data berupa regresi linier sederhana dengan pengujian hipotesis tingkat signifikan 5%. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil yang memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unwim memiliki hubungan yang sangat kuat. Variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi sebesar 83.5% sedangkan sisanya sebesar 16.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Heri Lukman, 4122.4.19.11.0091. The effect of motivation on employee performance in Faculty of Economics and Business Unwim, Thesis For Economic Degree of Management Winaya Mukti University. Under Guidance of Nining Harnani, S.Pd., MM.

The purpose of this research to determine the effect of motivation on employee performance in Faculty of Economics and Business Unwim. The variable examined in this research is motivation and employee performance. Method in this research is descriptive method and verification with using quantitative approach and including in causative research. Location in this research is Faculty of Economics and Business Unwim. The population and sample which is used in this research employee of Faculty of Economics and Business Unwim. Method and data analysis technique that will be used in this research is statistics descriptive and analysis of statistical data parametric data analysis tools such as simple linear regression hypothesis testing 5% significance level. Based on the results of Regression linear analysis showed that Motivation had effect on employee performance. Magnitude of correlation between motivation with employee performance to Faculty of Economics and Business Unwim have very strong correlation. Various of variabel employee performance can explained by motivation as much as 83.5% whereas the rest as much as 16.5% can explained by other variable that not verify in this research.

Keywords : motivation, employee performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas berkah serta karunia-Nya yang telah penulis terima selama melaksanakan penulisan Skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti”**.

Tujuan penulisan skripsi ini diajukan untuk salah satu syarat dalam menempuh ujian guna memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti, juga sebagai salah satu upaya untuk lebih membuka wawasan dengan jalan memahami secara sungguh-sungguh atas teori yang penulis peroleh selama mengikuti perkuliahan. Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa skripsi ini masih belum sempurna, yang diakibatkan oleh keterbatasan kemampuan, wawasan, pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh penulis. Walaupun demikian penulis berusaha semaksimal mungkin di dalam penyelesaian skripsi ini, sehingga diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua kalangan.

Pada kesempatan ini pula perkenankanlah penulis menyampaikan rasa hormat serta terimakasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang telah memberi dorongan, bimbingan dan do'a, serta kasih sayangnya yang tak surut mengiringi keberhasilan dalam menyusun skripsi ini sehingga selesai tepat pada waktunya. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Nining Harnani, S.Pd., MM. selaku dosen pembimbing Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

2. Ibu Prof. Dr. Hj. Ai Komariah., Ir., MS selaku Rektor Universitas Winaya Mukti
3. Bapak Dr. H. Deden Komar Priatna, ST., SIP., MM., CHRA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti
4. Bapak Drs.H. Nandang Djunaedi, MM .,CHRA selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti
5. Ibu Herni Suryani, S.E., S.Ikom., MM. selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu
7. Ibu Epon S. selaku ibunda tercinta yang senantiasa mendoakan dan memberi dukungan penuh kepada penulis.
10. Euis Jamilah selaku Istri tercinta serta Daffa Ryan Andika, Febrian Rafassa Valerian Selaku putra tercinta yang selalu memberi semangat dan menemani penulis dalam suka maupun duka serta sangat mendukung demi kesuksesan penulis dalam berkarir dan berkarya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, maka penyusun mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun, dari semua pihak. Sebagai kata penutup, semoga amal baik dan budi luhur yang telah diberikan semua pihak terhadap terselesaikannya skripsi ini mendapatkan imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT, Aamiin YRA.

Bandung, November 2019

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Dan Rumus Masalah	4
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	4
1.2.2. Rumus Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA , KERANGKA PEMIKITAN DAN	
HIPOTESIS	8
2.1 Kajian Pustaka	8
2.1.1. Manajemen	8
2.1.2. Fungsi Manajemen.....	9
2.1.3. Tujuan Manajemen	10
2.1.4. Keterampilan Manajemen	10
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.3. Motivasi	15
2.3.1. Pengertian Motivasi	17
2.3.2. Teori – Teori Motivasi.....	19
2.3.3. Metode Motivasi	22

2.4. Kinerja Karyawan	23
2.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan	23
2.4.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	26
2.4.3. Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kerja	28
2.4.4. Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan	29
2.2. Kerangka Pemikiran	29
2.3. Hipotesis.....	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
3.1. Metode Yang Digunakan	34
3.2. Operasional variabel	34
3.3.1. Variabel Indevenden	35
3.3.2. Variavel Dependen	35
3.3. Sumber Dan Cara Penentuan Data	36
3.3.1. Populasi	36
3.3.2. Sampel	37
3.4. Teknik Pengumpulan Data	37
3.4.1 Sumber Data	37
3.4.2 Pengumpulan Data	38
3.5. Rancangan Analisis Dan Uji Hipotesis	39
3.5.1. Pengujian Validitas dan Reabilitas	39
3.5.2. Analisa Deskriptif Dan Regresi Sederhana	40
3.5.2.1. Analisa Deskriptif	40
3.5.2.2. Uji Klasik	43
3.5.2.3. koefisien Korelasi	43
3.5.2.4. Analisis Regresi Sederhana	44
3.5.2.5. Koefisien Determinasi	45
3.5.2. Pengujian Hipotensi	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1 Hasil Penelitian	47
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	47
4.1.1.1 Sejarah	47

4.1.1.2	Visi dan Misi.....	49
4.1.2.	Gambaran Umum Karakteristik Responden.....	50
4.1.2.1.	Berdasarkan Usia	50
4.1.2.2	Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
4.1.2.3	Berdasarkan pendidikan.....	52
4.1.3	Transformasi Data.....	53
4.1.4	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	53
4.1.4.1	Motivasi	53
4.1.4.2	Kinerja Karyawan	55
4.1.5	Uji Asumsi Klasik.....	56
4.1.5.1	Uji Normalitas.....	56
4.1.5.2	Uji Linieritas	57
4.1.5.3	Uji Heterokedasitas.....	58
4.2	Pembahasan.....	58
4.2.1	Analisis Deskriptif	58
4.2.1.1	Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi	59
4.2.1.2	Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	80
4.2.2	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti.....	89
4.2.2.1	Analisis Regresi Sederhana.....	89
4.2.2.2	Analisis Koefisien Korelasi	91
4.2.2.3	Koefisien Determinasi	91
4.2.2.4	Pengujian Hipotesis.....	92
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	93
5.1	Kesimpulan	94
5.2	Saran	95
DAFTAR PUSTAKA		
DAFTAR TABEL		

Tabel 1.1 Daftar Kehadiran Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti	3
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	34
Tabel 3.2 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia	51
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	52
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	52
Tabel 4.1 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi	54
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	54
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.5 Kriteria Penilaian	59
Tabel 4.6 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti menyediakan fasilitas tempat makan khusus karyawan	59
Tabel 4.7 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti menyediakan fasilitas khusus untuk barang-barang pribadi karyawan	60
Tabel 4.8 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti memberikan jaminan kesehatan untuk setiapkaryawan	61
Tabel 4.9 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti menyediakan fasilitas kesehatan untuk karyawan	62
Tabel 4.10 Lingkungan kerja karyawan dijaga oleh tim keamanan	63
Tabel 4.11 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti menyediakan CCTV untuk keamanan	64
Tabel 4.12 Tersedia tempat khusus karyawan untuk memberikan keluhan pada lembaga	65
Tabel 4.13 Karyawan dapat berkonsultasi dengan pihak yang ditunjuk lembaga untuk memberikan keluhannya di lembaga	66
Tabel 4.14 Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	67
Tabel 4.15 Karyawan dapat berkomunikasi secara nyaman dengan karyawan lain di lembaga	68
Tabel 4.16 Karyawan dapat berkomunikasi dengan atasan dengan nyaman	69
Tabel 4.17 Karyawan tidak canggung untuk menyapa atasan	70
Tabel 4.18 Lembaga memberikan promosi bagi karyawan yang memberikan kinerja terbaik pada periode yang ditentukan	71
Tabel 4.19 Atasan memberikan pujian pada karyawan dengan kinerja baik	72
Tabel 4.20 Lembaga memberikan reward dalam bentuk sertifikat untuk karyawan dengan kinerja baik	73
Tabel 4.21 Lembaga memberikan insentif khusus bagi karyawan dengan hasil kerja terbaik	74
Tabel 4.22 Saya memiliki kreatifitas dalam pekerjaan di lembaga	75
Tabel 4.23 Saya berinisiatif dalam mengerjakan sebuah pekerjaan di lembaga	76
Tabel 4.24 Lembaga memberi fasilitas untuk para karyawan mengembangkan keterampilan	77
Tabel 4.25 Lembaga mengadakan seminar untuk karyawan mengenai pengembangan keterampilan karyawan	78
Tabel 4.26 Motivasi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti ..	79
Tabel 4.27 Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan posisi yang saya terima pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti	80
Tabel 4.28 Saya memiliki kemampuan yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan	

lain pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti	81
Tabel 4.29 Saya memiliki kualitas pekerjaan yang baik	82
Tabel 4.30 Hasil kerja yang saya miliki lebih baik dibandingkan hasil kerja karyawan lain	84
Tabel 4.31 Saya datang bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan lembaga	84
Tabel 4.32 Saya tidak pernah absen dari pekerjaan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti	85
Tabel 4.33 Saya dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dalam sebuah tim	86
Tabel 4.34 Saya dapat bekerja sama dalam sebuah tim	87
Tabel 4.35 Kinerja Karyawan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti	88
Tabel 4.36 Tabel Coefficients Uji Regresi Sederhana	90
Tabel 4.37 Koefisien Korelasi Pearson	91
Tabel 4.38 Tabel Model Summary	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Lembaga bukan hanya membutuhkan sumber daya manusia yang handal terampil dan cakap, akan tetapi lembaga juga mengharapkan karyawannya yang mampu bekerja dengan baik dan semangat kerja yang tinggi, giat serta berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Karena seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dan baik dapat tercapainya tujuan lembaga.

Kinerja sendiri merupakan hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:60). Sumber daya manusia merupakan paling sentral dalam organisasi maupun lembaga. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, lembaga harus memiliki karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta berusaha dalam mengelola lembaga sebaik mungkin sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Kinerja yang baik merupakan kinerja yang sesuai dengan standar organisasi serta mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik merupakan organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, hal tersebut menjadi faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan sebuah tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup lembaga tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Menurut Mangkunegara (2009:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja diantaranya faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Dalam faktor kemampuan (*ability*), hal ini berdasarkan pada tingkat pendidikannya yang memadai untuk menjabat pada sebuah posisi di lembaga serta kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Selain itu, dalam sisi motivasi (*motivation*) berdasarkan pada situasi yang dihadapi seseorang dalam pekerjaannya serta bagaimana ia dapat menghapinya, kemudian dorongan dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, dalam penelitian ini motivasi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan kinerja karyawan menurun di organisasi.

Motivasi menjadi perhatian utama oleh pimpinan, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuann. Dengan demikian diharapkan akan memberikan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Dengan motivasi dapat memberikan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga karyawan memiliki keinginan untuk bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi juga merupakan hal yang sangat penting karena dengan motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Susanty & Baskoro, 2012:79).

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti sedang mengalami beberapa permasalahan terkait dengan kinerja karyawannya,

diantaranya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya menurun, serta absensi atau kehadiran dalam bekerja kurang dianggap penting oleh karyawan.

Tabel 1.1
Daftar Kehadiran Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Winaya Mukti

No	Bulan	Hari Kerja	Absen	Izin	Sakit	Terlambat	Pulang Cepat
1	Oktober	100%	78 %	12 %	10%	20%	nihil
2	September	100%	88%	12 %	0 %	20%	nihil
3	Agustus	100%	68%	20 %	12 %	10%	nihil
4	Juli	100%	56%	12 %	12 %	10%	nihil

Sumber: Data Primer, 2019

Hasil penelitian pada tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti dapat dinilai tidak Sesuai. Mangkunegara (2009:60) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung yang diberikan kepadanya. Jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian oleh Syaifuddin (2016) mengenai Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa Faktor motivasi mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan, meskipun lembaga telah memiliki karyawan yang berkemampuan yang baik namun jika

lembaga tidak bisa mengarahkan mereka bekerja dengan baik maka hasil kinerja lembaga akan sulit dicapai secara maksimal.

Motivasi sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan serta kerja keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya (Sopiah, 2008:170). Maka, jika motivasi karyawan di lembaga buruk dapat berdampak pada hasil kinerja yang diberikan pada lembaga

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

1.2 . Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi pernyataan masalah (*Problem statement*) dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan di lembaga mengalami penurunan, yakni karena motivasi karyawan dalam bekerja berkurang, rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya menurun, dan tidak sesuai dengan standar yang diterapkan di lembaga.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti ?

2. Bagaimana kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti ?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui dan menganalisa motivasi serta kinerja karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti
2. Mengetahui kinerja terhadap karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Universitas Winaya Mukti

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan nilai manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
 - a. Bagi penulis, penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman serta sebagai tempat mempraktekan ilmu pengetahuan yang telah di dapat pada waktu perkuliahan, khususnya mengenai masalah yang diteliti yaitu Motivasi dan kinerja Karyawan.
 - b. Bagi Universitas diharapkan dapat melengkapi referensi perpustakaan sebagai bahan pemikiran dan pembelajaran.

- c. Bagi lembaga penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan masukan bagi pihak manajemen lembaga.
 - d. Bagi peneliti yang akan datang, dapat memberikan informasi selanjutnya tentang Motivasi dan Kinerja Karyawan untuk mengkajinya lebih lanjut
2. Bagi praktisi
- a. Bagi penulis, Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi penulis tentang Motivasi Dan Kinerja Karyawan dan diharapkan dapat menambah pengalaman.
 - b. Bagi Universitas, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pengembangan ilmu pengetahuan dan pengajaran bagi mahasiswa
 - c. Bagi lembaga, Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan serta menjadi bahan pengembangan bagi manajemen sebagai sumber informasi yang tepat dalam menghadapi masalah lembaga khususnya berkaitan dengan Motivasi dan Kinerja Karyawan
 - d. Bagi peneliti yang akan datang, Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pengembangan bagi peneliti yang akan datang untuk mengkajinya lebih lanjut.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1. Kajian pustaka

2.1.1. Manajemen

Seperti banyak bidang studi lainnya yang menyangkut human maka manajemen tergolong yang sulit didefinisikan sehingga ada beberapa referensi yang penulis peroleh untuk memaparkan definisi manajemen dari para pakar manajemen adalah sebagai berikut:

1. *Management is the process of planning, organizing, leading and controlling the effort of organization member and using all other organizational resources to achieve stated organizational goals*

Manajemen ialah proses perencanaan, organisasi, kepemimpinan dan pengawasan terhadap usaha-usaha anggota organisasi dan penggunaan semua sumber-sumber organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, Irham Fahmi (2011:29)

2. Manajemen sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan tindakan perencanaan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya, Hasibuan (2009:2)

Dari berdasarkan beberapa penjelasan mengenai manajemen yang di maksud diatas, maka manajemen merupakan sebuah metode yang mencakup

serangkaian proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan yang digunakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan bersama.

2.1.2 Fungsi Manajemen

Hasibuan (2013:9) menyebutkan dalam pelaksanaannya bahwa manajemen mempunyai tugas khusus tersebut biasa disebut fungsi-fungsi manajemen Adapun fungsinya adalah sebagai berikut:

1. *Planning* (Perencanaan), Suatu proses yang tidak berakhir bila rencana tersebut telah ditetapkan, rencana atau diimplementasikan. Setiap saat selama proses implementasi dan pengawasan, rencana-rencana mungkin memerlukan modifikasi agar tetap berguna.
2. *Organizing* (Pengorganisasian), merupakan suatu proses untuk merancang struktur formal, mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas atau pekerjaan diantara para anggota organisasi, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien
3. *Actuating* (menggerakkan) *Actuating* berkenaan dengan fungsi manajemen untuk menjalankan tindakan dan melaksanakan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi
4. *Controlling* (pengawasan) manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang

diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan digunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3 Tujuan Manajemen

Menurut Cushay dalam Edy Sutrisno (2010:7) Tujuan manajemen adalah:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan manajemen untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki pekerja yang ber motivasi dan kinerja yang tinggi.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur manajemen yang memungkinkan perusahaan mampu mencapai tujuan
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan perusahaan dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implementasi manajemen
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu pimpinan perusahaan mencapai tujuan
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan

2.1.4 Keterampilan Manajemen

Menurut Wibowo (2011:22), Menyebutkan bahwa seorang manajer harus memiliki minimal ada tiga keterampilan dasar. Keterampilan dasar inilah yang akan berkembang menjadi keahlian seorang manajer

1. Keterampilan konseptual (*conceptional skill*), yaitu keterampilan seorang manajer dalam konsep pemikiran, ide, gagasan yang sangat berguna bagi penyusunan rencana dan pemecahan masalah nanti

2. Keterampilan berhubungan dengan orang lain (*humanity skill*), yaitu kemampuan seorang manajer untuk berinteraksi dengan orang lain. Karena dengan komunikasi dan interaksi yang baik dengan orang lain maka akan membawa dampak baik juga bagi manajer tersebut
3. Keterampilan teknis (*technical skill*), Keterampilan ini pada umumnya merupakan bekal bagi manajer pada tingkat yang lebih rendah. Keterampilan teknis ini merupakan kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan tertentu, misalnya menggunakan program komputer, memperbaiki mesin, membuat kursi, akuntansi dan lain-lain

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*). Sebagai suatu proses, Priyono dan Marnis (2008:4) mendefinisikan MSDM sebagai bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya.

Fokus MSDM terletak pada upaya mengelola SDM di dalam dinamika interaksi antara organisasi-pekerja yang acap memiliki kepentingan berbeda.

Menurut Priyono dan Marnis (2008:4-5) MSDM meliputi penggunaan SDM secara produktif dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dan pemuasan kebutuhan pekerja secara individual.

menambahkan bahwa karena berupaya mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pekerjanya, maka MSDM lebih dari sekadar seperangkat kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi SDM organisasi. MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi. Sedangkan dalam pengertiannya sebagai kebijakan, MSDM dimaksudkan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Definisi MSDM menurut Priyono dan Marnis (2008:5) adalah: Kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola SDM-nya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal.

Dengan merujuk pada pengertian tersebut, ukuran efektifitas kebijakan MSDM yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat, serta seberapa tinggi tingkat kualitas 'output' yang dihasilkan organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas, maka manajemen sumber daya manusia merupakan metode yang digunakan dalam

mengelola sumber daya manusia yang tersedia dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya.

2.1.2.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM. Priyono dan Marnis (2008:6-8) mengemukakan 5 fungsi MSDM, yaitu:

1. Perencanaan untuk kebutuhan SDM Fungsi perencanaan kebutuhan SDM meliputi dua kegiatan utama, yaitu:
 1. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang
 2. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.
2. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu

1. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan
2. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang

ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal)

3. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu

1. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja
 2. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik
4. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis, yaitu
1. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan
 2. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas
 3. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja Salah satu *outcome* yang dapat

diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja. Salah satu *outcome* yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu

1. Mengakui dan menaruh rasa hormat (*respek*) terhadap hak-hak pekerja
2. Melakukan tawar-menawar (*bargaining*) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan. Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi

pada masing-masing organisasi Menurut Priyono dan Marnis (2008:8-9), tujuan MSDM meliputi

- a. Memberi pertimbangan rasional dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja
- b. tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal
- c. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
- d. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM
- e. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya
- f. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya
- g. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
- h. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM

Sementara itu menurut Schuler et al dalam Priyono dan Marnis (2008:9-10) setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama yaitu

- a. Memperbaiki tingkat produktifitas
- b. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja

- c. Meyakinkan bahwa organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal

Produktifitas merupakan sasaran organisasi yang sangat penting. Dalam hal ini MSDM dapat berperan dalam meningkatkan produktifitas organisasi. Organisasi yang telah mencapai tingkat produktifitas tinggi di dalamnya terdapat praktek MSDM yang unik. Keunikan tersebut menunjuk secara khusus pada suatu keadaan dimana

- a. Organisasi membatasi peran SDM menurut tingkat partisipasinya di dalam pembuatan keputusan bisnis yang mengimplementasikan strategi bisnis
- b. Organisasi memfokuskan penggunaan sumber daya yang tersedia dicurahkan pada fungsi-fungsi SDM dalam merigatasi setiap masalah sebelum menambah program baru atau mencari sumber daya tambahan
- c. Staf SDM organisasi berinisiatif untuk membuat program dan berkomunikasi dengan manajemen lini
- d. Manajemen lini berbagi tanggung jawab untuk seluruh program SDM
- e. Staf perusahaan berbagi tanggung jawab untuk perumusan kebijakan SDM dan administrasi program pada seluruh tingkatan organisasional

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi diartikan sebagai suatu tindakan yang mendorong seseorang melakukan suatu pekerjaan (Manullang, 2008). Berdasarkan pengertian tersebut dapat diartikan, motivasi mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, misalkan faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Dari sini lalu muncul perluasan makna tentang motivasi,

dimana motivasi lalu diartikan sebagai keinginan untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi, bagi setiap individu, motivasi justru dapat dilihat sebagai basis untuk mencapai sukses pada berbagai segi kehidupan melalui peningkatan kemauan dan kemampuan. Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2009:141)

Menurut Kartika (2010:102) definisi dari motivasi yaitu keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Rosyadi (2012:24) mengemukakan bahwa motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Adapun motivasi adalah faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Edy Sutrisno, 2010:109) Berdasarkan penjelasan diatas, maka motivasi merupakan sebuah dorongan bagi seseorang dalam bertindak atau melakukan berbagai hal yang mengarahkannya pada pencapaian sebuah tujuan

2.1.3.2 Teori-teori Motivasi

Terdapat beberapa teori motivasi menurut para pakar yakni sebagai berikut

1. Teori Maslow

Didalam teori Maslow seperti yang dikutip oleh Hasibuan (2006:152) yang menyatakan bahwa *Maslow's Need Hierarchy Theory* atau Teori Hierarki Kebutuhan adalah mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan yang kelima, Berikut ini adalah dasar teori hierarki kebutuhan yakni sebagai berikut:

- a. adalah makhluk sosial yang berkeinginan selalu menginginkan lebih banyak lagi dan akan berhenti jika akhir hayatnya tiba
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator
- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki

2. Teori Keadilan

Teori ini dikembangkan oleh Adam yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:72) yang menyatakan bahwa terdapat tiga komponen dari teori ini yaitu sebagai berikut:

1. *Input*

Input adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja

2. *Outcome*

Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan, misalnya upah, keuntungan tambahan, status symbol, pengenalan kembali, kesempatan berprestasi untuk mengekspresikan diri

3. *Comparison person*

Comparison Person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya

4. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya karyawan adalah hasil dari membandingkan antara input-outcome karyawan tersebut dengan perbandingan input-outcome karyawan lainnya. Jadi, akan terdapat dua kemungkinan yaitu sebagai berikut:

- a. Jika terjadi keseimbangan (*equity*), maka karyawan tersebut mengalami kepuasan.
- b. Jika terjadi ketidakseimbangan, maka akan ada dua akibat yang terjadi yaitu keseimbangan yang menguntungkan dirinya dan ketidakseimbangan yang menguntungkan karyawan lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*

3. Teori Harapan

Teori ini dikemukakan oleh Vroom yang di kutip oleh Hasibuan (2006:165) mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting yaitu sebagai berikut:

1. Harapan (*expectancy*).
2. Nilai (*valence*).
3. Pertautan (*inatrumentality*).

Menurut teori ini, motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah pada hasil yang diinginkan. Yang artinya apabila seseorang menginginkan sesuatu dan jalan telah terbuka untuknya maka yang bersangkutan akan berusaha untuk mendapatkannya. Akan tetapi, jika seseorang menginginkan sesuatu cukup besar, maka yang bersangkutan akan terdorong untuk memperolehnya. Namun sebaliknya, jika harapan memperoleh hal yang diinginkannya itu tipis, motivasinya pun akan menjadi rendah

4. Teori Motivasi Prestasi

Menurut teori ini Hasibuan (2006:162) bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dan dorongan serta motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh:

1. Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat.
2. Harapan keberhasilannya
3. Nilai insentif yang terlekat pada tujuan

Hal – hal yang memotivasi seseorang untuk mencapai tujuannya adalah sebagai berikut :

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

c. Kebutuhan kekuasaan

5. Teori Dua Faktor Herzberg

1. *Hygiene Factors*, yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. (Eksternal).
2. *Motivation Factors*, yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. (Internal).

2.1.3.3. Metode Motivasi

Teori motivasi yang menjelaskan bagaimana pemberian motivasi yakni terdapat dua metode pemberian motivasi yang lazim dipakai yaitu

1. Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan non-materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, bintang jasa dan lainnya
2. Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, suasana pekerjaan yang nyaman dan lainnya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan agar produktif

Berdasarkan beberapa definisi motivasi tersebut dapat disimpulkan bahwa

motivasi secara umum berkaitan dengan usaha atau upaya-upaya yang memunculkan semangat dari dalam orang itu sendiri melalui fasilitas penyediaan kepuasan untuk mencapai tujuan. Atau dapat juga dikatakan motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai prestasi kerja yang optimal. Timbulnya motivasi karena ada kebutuhan yang belum terpenuhi.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2006:9), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2009:60), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya;

Sedangkan menurut Gibson dkk (2006) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan antara hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi.

Kinerja dalam organisasi merupakan sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. terlalu sering manajer tidak

mengetahui betapa buruknya kinerja telah menurun sehingga perusahaan/ instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam yang berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang menurun

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006). Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu atau kelompok individu. Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan serta target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya Sementara itu Mangkunegara (2009:60) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Selanjutnya menurut Bangun (2012:230) yang menjelaskan bahwa “sistem manajemen kinerja atau *performance management system* merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Semua organisasi atau perusahaan Sesungguhnya memiliki sarana-sarana formal dan informal untuk menilai kinerja pegawainya. Penilaian kinerja atau prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 2007:135).

Adapun kegunaan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Mendorong orang ataupun pegawai agar berperilaku positif atau memperbaiki tindakan mereka yang di bawah standar.
2. Sebagai bahan penilaian bagi manajemen apakah pegawai tersebut telah bekerja dengan baik; dan
3. Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan peningkatan Organisasi

Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan proses suatu organisasi dalam mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Apabila penilaian kinerja dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota organisasi yang ada di dalamnya, dan apabila ini terjadi akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu penilaian kinerja perlu

dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi secara obyektif.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan bahwa pada kinerja seseorang yang perlu diperhatikan adalah adanya suatu kegiatan yang telah dilaksanakan. Agar hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai sesuai dengan mutu yang diinginkan, waktu yang ditentukan, maka penilaian kinerja pegawai mutlak diperlukan oleh setiap organisasi.

Dari berbagai uraian tentang kinerja karyawan yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mewujudkan tujuan organisasi

2.1.4.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Para pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Secara garis besar perbedaan kinerja ini disebabkan oleh dua faktor yaitu: faktor individu dan situasi kerja Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa: “Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”. Sedangkan menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah

$$\textit{Human Performance} = \textit{Ability} + \textit{Motivation}$$

$$\textit{Motivation} = \textit{Attitude} + \textit{Situation}$$

$$\textit{Ability} = \textit{Knowledge} + \textit{Skill}$$

1. Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110–120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*)

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja

2.1.4.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kerja

Menurut Bangun (2012:132), tujuan dan manfaat penilaian kinerja diantaranya adalah

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu. Dalam organisasi tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dalam organisasi ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu, sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

4. Dokumentasi penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan

manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteria untuk pengujian validitas

2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan indikator dari suatu kinerja. Indikator kinerja haruslah merupakan sesuatu yang dapat dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja. Kegunaan indikator dari kinerja tersebut adalah untuk melihat bahwa kinerja dari setiap hari dalam perusahaan dan perorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan

Mathis & Jackson (2011:378) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban tugasnya. Menurut Mathis & Jackson (2011:378) kinerja karyawan umumnya dapat dinilai dari beberapa kriteria atau indikator-indikator sebagai berikut

1. *Hard Skill*, yang terdiri dari kuantitas dan kualitas
2. *Soft Skill*, yang terdiri dari ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama

2.2. Kerangka Pemikiran

Kinerja seorang karyawan akan mudah mencapai tingkat yang diharapkan apabila didukung dengan motivasi yang tinggi. Motivasi dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dikerjakannya memiliki nilai yang berarti bagi karyawan yang bersangkutan. Mangkunegara

(2009:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja ialah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

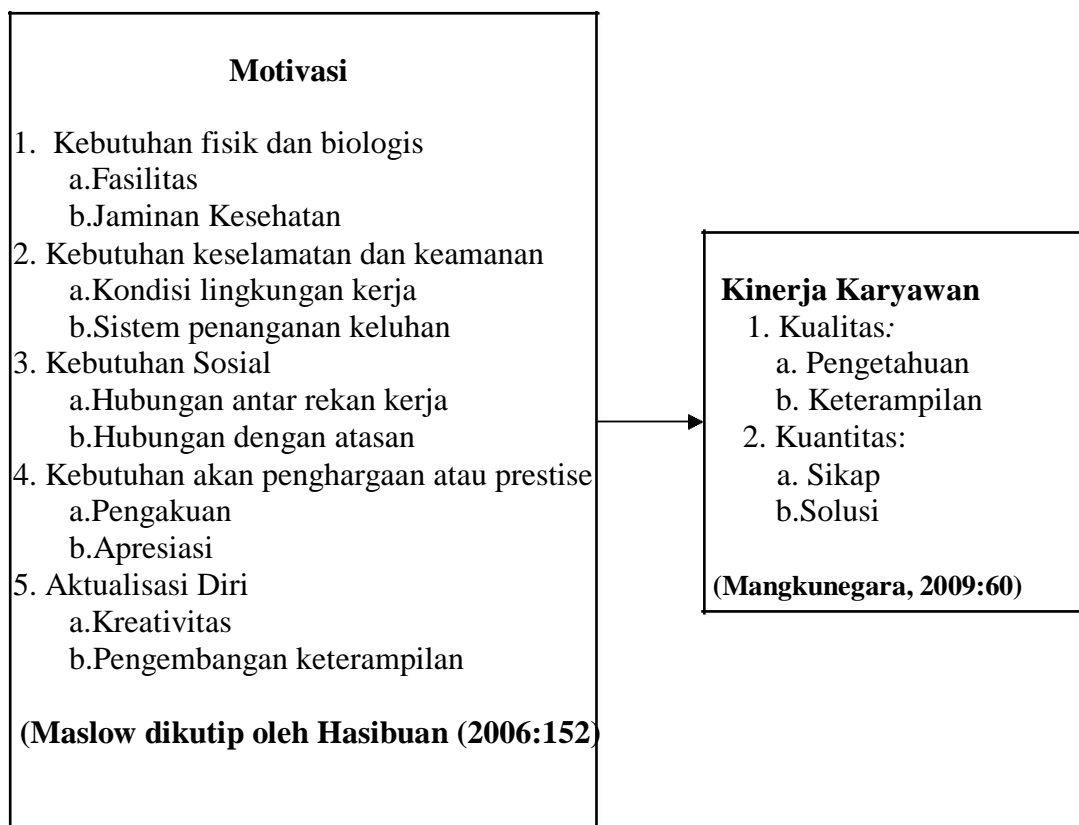
Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang perlu mendapat perhatian besar bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Motivasi kerja dapat membantu karyawan untuk merasa terdorong atau bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Adanya motivasi dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi mampu membuat karyawan lebih produktif serta meningkatkan kinerjanya di perusahaan

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2006:152) yang menyatakan bahwa *Maslow's Need Hierarchy Theory* atau Teori Hierarki Kebutuhan adalah mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku dan bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan yang kelima, Adapun jenjang/hierarki kebutuhan manusia yang dimaksud terdiri dari: Kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological Needs*), Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and Security Needs*), Kebutuhan Sosial (*Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness*), Kebutuhan akan penghargaan atau prestise (*Esteem or Status Needs*) dan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*).

Motivasi yang baik juga dapat menunjang perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan karena dengan motivasi kerja diharapkan individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Hasibuan, 2010:141). Dengan adanya faktor motivasi dapat menciptakan tingkat kinerja yang optimal sehingga menunjang keberhasilan perusahaan itu sendiri. Pun sebaliknya, jika kinerja karyawan mengalami penurunan maka akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan faktor penting yang berperan dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja. Karena seseorang dengan motivasi yang tinggi akan berusaha semaksimal mungkin dalam pekerjaannya sehingga dapat memperoleh hasil yang sebaik-baiknya, dengan demikian kinerjanya akan meningkat. (Priatini, 2012) Penelitian sebelumnya oleh Kapahang, Roro & Tampi (2015) mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh dan memiliki korelasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Yunarifah (2012) mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan hubungan, dan kebutuhan pertumbuhan menunjukkan ada satu sub variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan ada dua sub variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan ada dua sub variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Syaifuddin (2016) mengenai Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa Faktor

motivasi mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan kompetensi.

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir serta teori-teori yang dikemukakan sebelumnya maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“ Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti ”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode yang Digunakan

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan verifikatif, dimana variabel-variabel akan di telaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, mengenai fakta-fakta hubungannya antara variabel yang di teliti. Menurut Sugiyono (2016:53) definisi penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variable mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan variabel-variabel yang diteliti dan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen melalui pengujian hipotesis. Penelitian dikelompokkan dalam penelitian kausatif (kausal), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel melalui pengujian hipotesis. Kaidah utama hubungan kausal merupakan hubungan sebab-akibat, yaitu: A menghasilkan B, atau A menyebabkan B.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2016:38) definisi variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya

Sedangkan operasionalisasi variabel menjelaskan mengenai variabel yang diteliti, konsep, indikator, serta skala pengukuran yang akan dipahami dalam operasionalisasi variabel penelitian. Tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian.

3.2.1 Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono,2016:39). Adapun variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi.

3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono,2016:39). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, Sesuai dengan definisi variabel-variabel penelitian yang telah dideskripsikan dalam tinjauan pustaka, dan sesuai dengan pengukuran variabel penelitian menurut kaidah atau skala ukuran yang lazim diterima secara akademis, maka definisi operasional variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Tabel Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Ukuran
1	Motivasi	Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar	1 Kebutuhan fisik dan biologis (<i>Physiological Needs</i>)	1 Fasilitas 2 Jaminan Kesehatan	Ordinal

		mau bekerja sama produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. (Hasibuan, 2009:141)	2 Kebutuhan keselamatan dan keamanan (<i>Safety and Security Needs</i>)	1 Kondisi lingkungan kerja 2 Sistem penanganan keluhan	
			3 Kebutuhan Sosial (<i>Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness</i>)	1 Hubungan antar rekan kerja 2 Hubungan dengan atasan	
			4 Kebutuhan akan penghargaan atau prestise (<i>Esteem or Status Needs</i>)	1 Pengakuan 2 Apresiasi	
			5 Aktualisasi Diri (<i>Self Actualization</i>)	1 Kreativitas 2 Pengembangan keterampilan	
2	Kinerja Karyawan	Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:60)	1 Kualitas	1 Pengetahuan 2 Kemampuan	Ordinal
			2 Kuantitas	1 Sikap 2 Solusi	

3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian diatas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

3.3.2 Sampel

Sugiyono (2016:81) menyatakan bahwa sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian digunakan teknik sampling. Dalam penelitian ini sampel ditentukan dengan menggunakan *Purposive Sampling*. Menurut Sugiyono (2016:85) pengertian *purposive sampling* adalah adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dimana karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian yakni karyawan sebanyak 30 orang

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, serta dokumen yang berasal dari perusahaan terkait yaitu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kualitatif dan kuantitatif karena data yang diperoleh adalah hasil persepsi dan penilaian responden. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Sedang kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (*scoring*), Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer yaitu data yang dikumpulkan dan diolah secara langsung oleh peneliti yaitu melalui angket yang disebarakan kepada responden

2. Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia sebelumnya diperoleh dengan cara mempelajari berbagai literatur, buku artikel, jurnal, website di internet atau dokumen yang memiliki relevansi dengan masalah penelitian

3.4.2 Pengumpulan Data

Guna memperoleh data-data yang diperlukan sehubungan dengan penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*), yaitu penelaahan literatur-literatur sebagai landasan teori yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Dalam penelitian ini, studi kepustakaan yang dilakukan oleh peneliti berasal dari buku-buku, jurnal-jurnal dan teori-teori dari referensi lain yang berhubungan dengan penelitian
2. Studi Lapangan (*Field Research*), yaitu langsung mengamati masalah yang akan diteliti pada instansi yang bersangkutan untuk memperoleh data primer maupun sekunder, dengan melakukan cara-cara sebagai berikut
 - a. Wawancara, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara wawancara secara langsung untuk memperoleh data yang relevan dengan masalah yang diteliti
 - b. Observasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung di tempat atau di lokasi dengan melihat, mencatat atau mendata kegiatan/aktivitas-aktivitas terutama pada objek yang diteliti dalam keadaan/fenomena yang sesungguhnya dilaksanakan oleh instansi terkait
 - c. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan memanfaatkan dokumen (bahan atau gambar-gambar penting). Adapun

dokumen-dokumen yang dimaksud adalah berupa data-data yang diperlukan.

- d. Angket atau kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner untuk mendapatkan jawaban yang digunakan untuk keputusan-keputusan dalam penelitian

3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Berdasarkan rumusan, tujuan dan hipotesis penelitian yang telah ditentukan maka terdapat beberapa metode analisis data, yaitu: Deskriptif, Analisis Regresi Sederhana (t-test) dan Pengujian Determinasi. Analisis data pada penelitian ini akan dibantu dengan software IBM SPSS. SPSS adalah kepanjangan dari *Statistical Package for the Social Sciences* yaitu software yang berfungsi untuk menganalisis data, melakukan perhitungan statistik baik statistika parametrik maupun non-parametrik dengan basis windows (Ghozali, 2012:139)

3.5.1 Pengujian Validitas dan Reabilitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan (validitas) suatu alat ukur (Sugiyono, 2016:121). Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas alat ukur menunjukkan sejauhmana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud

Kaidah keputusan dalam pengujian validitas ditentukan berdasarkan nilai t_{hitung} yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan tingkat α tertentu dan derajat bebas sebesar $n - 2$. Kaidah keputusan diambil sebagai berikut

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan **valid**

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka alat ukur yang digunakan **valid**

Menurut Sugiyono (2016:121) uji reliabilitas menunjukkan sejauhmana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini dapat dilihat apabila alat ukur dipakai berulang kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relative konstan, maka alat ukur tersebut reliabel atau handal, dengan demikian reliabilitas menunjukkan konsistensi alat ukur penelitian dengan mengukur gejala yang sama. Pengujian reliabilitas alat ukur yang akan dipakai dalam penelitian adalah pendekatan korelasi *Alfa Cronbach*. Kaidah keputusan dalam pengujian ditentukan

berdasarkan nilai t_{hitung} yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan tingkat α tertentu dan derajat bebas (dk) sebesar $n-2$. Kaidah keputusan diambil dengan kaidah sebagai berikut

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka alat ukur yang digunakan **reliabel**

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka alat ukur yang digunakan **reliabel**

3.5.2 Analisa Deskriptif Dan Regresi Sederhana

3.5.2.1 Analisa Deskriptif

Identifikasi masalah pertama mengenai motivasi digunakan metode analisis deskriptif berdasarkan tanggapan responde mengenai motivasi pada Universitas Winaya Mukti yang diperoleh dari jawaban kusioner kemudian dilakukan pentabulasian dan dan diberi kesimpulan. Identifikasi masalah yang kedua mengenai kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti digunakan metode deskriptif yang didapat berdasarkan hasil jawaban kusioner yang telah diisi responden selain itu digunakan metode analisis kualitatif yang mengemukakan data-data yang termasuk dengan cara mengelompokan dan pentabulasian diberi penjelasan, sedangkan analiaais data yang digunakan untuk menjawab identifikasi masalah yang ketiga mengenai

bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah dengan menggunakan data yang diperoleh dari hasil kusioner yang telah diisi oleh responden, kemudiandilanjutkan dengan pengujian variabel X (motivasi) dan Variabel Y (kinerja karyawan) yaitu dengan menggunakan metode verifikasi, selain itu juga digunakan metode analisis kuantitatif. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, maka nilai tanggapan yang diperoleh kusioner dibobotkan berdasarkan skala likert. Kemudian dalam melakukan penganalisaan hasil penelitian yaitu untuk mengkuantitatif data kualitatif, maka dilakukan analisa pembobotan dengan menggunakan skore tertinggi yang dikurangi skore terendah, kemudian dibagi kedalam intervan, jawaban disesuaikan denag *likert scale*.

Data yang telah dikumpulkan melalui kuisisioner akan diolah denga pendekatan verifikatif. Terlebih dahulu dilakukan tabulasi dan memberikan nilai sesuai dengan sistem yang ditetapkan. Jenis kuisisioner yang digunakan adalah kuisisioner tertutup dengan menggunakan skala ordinal. Untuk teknik perhitungan data kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skala *likert*.

Data yang digunakan untuk variabel Motivasi (X) dan Kinerja Karyawan (Y) berupa data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan menggunakan skala ordinal. Penelitian ini menggunakan metode korelasi *pearson product moment* yang harus menggunakan data interval. Untuk memenuhi persyaratan prosedur tersebut data ordinal diubah ke dalam bentuk interval menggunakan *Method of Successive Interval (MSI)*

Menurut Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat (2011:55) *Method of Successive Interval* (MSI), yaitu: “Metode penskalaan untuk menaikkan skala pengukuran ordinal ke skala pengukuran interval”. Berdasarkan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa *Method of Successive Interval* (MSI) merupakan alat untuk mengubah data ordinal menjadi interval. Adapun di dalam proses pengolahan data MSI tersebut, peneliti menggunakan bantuan *Additional Instrument* (Add-Ins) dari Microsoft Excel 2010. Untuk mengubah data tersebut langkah-langkahnya adalah

- a. Menghitung frekuensi (f) setiap pilihan jawaban, berdasarkan hasil jawaban responden pada setiap pernyataan
- b. Berdasarkan frekuensi yang diperoleh untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi (p) setiap pilihan jawaban dengan cara membagi frekuensi (f) dengan jumlah responden
- c. Berdasarkan proporsi tersebut untuk setiap pernyataan, dilakukan penghitungan proporsi kumulatif untuk setiap pilihan jawaban
- d. Menentukan nilai batas Z (tabel normal) untuk setiap pernyataan dan setiap pilihan jawaban
- e. Menentukan nilai interval rata-rata untuk setiap pilihan jawaban melalui persamaan berikut

$$\text{Means of Interval} = \frac{\text{Density at Lower Limit} - \text{Density at Upper Limit}}{\text{Area Below Upper Limit} - \text{Area Below Lower Limit}}$$

Keterangan:

Density at Lower Limit = kepadatan batas bawah

Density at Upper Limit = kepadatan batas atas

Area Below Upper Limit = daerah dibawah batas atas

Area Below Lower Limit = daerah dibawah batas bawah

- f. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

$$\text{Nilai Transformasi} = \text{Nilai skala} + | \text{Nilai skala minimum} | + 1$$

3.5.2.2 Uji Klasik

Mengingat data yang digunakan adalah sekunder, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sebelum uji hipotesis melalui uji t dan uji f maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu, normalitas, multikolinieritas, autokolerasi dan heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengkaji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai eror yang didistribusikan normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengajuan secara statistik. Pengajuan normalitas data menggunakan test of normality kolmogorov-smirnov dalam program spss menurut singgih santoso (2012:293) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas yaitu:

1. Jika probabilitas $> 0,5$ maka distribusi dari model regresi adalah normal
2. Jika probabilitas $< 0,5$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.³

2. Uji Linieritas

Bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait bersifat linier atau tidak (Duwi Priyanto, 2010:42) uji linieritas dapat dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut

Keterangan

Freg = Harga bilangan F untuk garis regresi

Rkreg = rerata kuadrat garis regresi

Rkres = rerata kuadrat residu

Ujilineritas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS statistic 23 for windows, dengan metode pengambilan keputusan yaitu

1. jika signifikan pada linierity $.0,05$, maka hubungan antara dua variabel tidak linier
2. jika signifikan pada linierity $.0,05$, maka hubungan antara dua variabel linier

3. Uji Heteroskedestisitas

Uji Heteroskedestisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam hubungan model regresi, terjadi ketidaksamaan varian atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain Menurut Gujarati (2012:406) untuk menguji ada tidaknya Heteroskedestisitas dengan uji rank spearman yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual(*error*) untuk mendeteksi

gejala uji Heteroskedestisitas maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada Heteroskedestisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, kemudian meregresikan nilai absolut residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen

3.5.2.3 Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (r) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Nilai koefisien harus terdapat dalam batas-batas -1 hingga $+1$ ($-1 < r < +1$), yang menghasilkan beberapa kemungkinan, yaitu:

1. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif antara variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diikuti oleh kenaikan dan penurunan Y
2. Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai X akan diikuti oleh kenaikan dan penurunan Y dan sebaliknya
3. Jika $r = 0$ atau mendekati 0 , maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti

Tabel 3.2
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat

0,80 – 1,000	Sangat Kuat
--------------	-------------

Sumber: *Sugiyono (2016:242.)*

3.5.2.4 Analisis Regresi Sederhana (t-test)

Pengertian regresi linier sederhana menurut Sugiyono (2016:261) menyatakan bahwa: "Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen" Kegunaan analisis regresi linier sederhana menurut Jonathan Sarwono (2005:95) adalah: "Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dan memprediksi variabel tergantung dengan menggunakan variabel bebas".

$$Y = a + b X$$

Sumber: Sugiyono (2016:261)

3.5.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan ikhtisar yang menyatakan seberapa baik garis regresi mencocokkan data (Ghozali, 2012:79). Nilai R^2 berkisar antara 0-1. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Pada penelitian ini metode determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel X dalam menjelaskan setiap kaitannya dengan Y

3.5.4. Pengujian Hipotesis

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pada uji statistik t, nilai t hitung akan dibandingkan dengan nilai t tabel, dilakukan dengan cara sebagai berikut

- a. Bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau probabilitas $<$ tingkat signifikansi ($\text{Sig} < 0,05$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen
- b. Bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau probabilitas $>$ tingkat signifikansi ($\text{Sig} > 0,05$), maka H_a ditolak dan H_o diterima, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Berdasarkan maksud dan tujuan pengolahan dengan regresi sederhana, maka persamaan regresi yang ditentukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut

$$Y = a + b X$$

Keterangan:

- a. = Konstanta
- b. = Koefisien Variabel

Y = Kinerja Karyawan

X = Motivasi

Pengujian regresi dengan uji t ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian secara persial berikut: H_1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah

Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti berdiri sejak tahun 1991 berdasarkan SK menteri pendidikan dan kebudayaan RI nonor 0141/a/0/1991, tanggal 25 maret 1991 tentang penggabungan empat akademi (APT, APTU, AIK, Dan AIN) menjadi Universitas Winaya Mukti. Universitas Winaya Mukti memiliki latar belakang sejarah yang panjang karena dimulai dari berdirinya lembaga pendidikan pertanian tertua di Indonesia, *Landbouw Bedrijf School* (LBS), di atas tanah wakaf seluas 6 *bau* (\pm 4,3 ha) pada tanggal 26 November 1914 dan merupakan buah prakarsa Bupati Sumedang **Pangeran Aria Soeria Atmadja (Pangeran Mekah)**.

Nama LBS ini berganti sesuai dengan perkembangan zaman. Pada tahun 1960 LBS berubah nama menjadi Sekolah Pertanian Menengah Atas (SPMA). Pada tahun 1965, selain SPMA, didirikan pula Akademi Pertanian Tanjungsari (APT) oleh Gubernur Tk.I Jawa Barat dengan lahan yang diperluas menjadi \pm 22 ha.

Selain APT, Gubernur Tk.I Jawa Barat juga mendirikan akademi-akademi yang lain yakni Akademi Teknik Pekerjaan Umum (ATPU) pada tanggal 18 Oktober 1965; Akademi Ilmu Kehutanan (AIK) pada tanggal 14 Oktober 1966 & Akademi Industri dan Niaga (AIN) pada tanggal 15 Februari 1967.

Sehubungan dengan adanya kebijaksanaan Pemerintah tentang pengelolaan atau penyelenggaraan Perguruan Tinggi Swasta yang harus dikelola oleh suatu badan hukum yang berupa Yayasan (Keppres No. 34 tahun 1972), didirikanlah Yayasan Tri Dharma Yasa Pernda Tingkat I Jawa Barat untuk menyelenggarakan keempat Lembaga Pendidikan Tinggi (Akademi) tersebut. Pada tahun 1986 Pengurus KORPRI Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat disertai amanat oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Barat untuk melanjutkan pembinaan dan pengembangan Lembaga Pendidikan Tinggi dimaksud. Akhirnya pada tahun itu pula KORPRI Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat membentuk Yayasan Pembina Pendidikan Tinggi Winaya Mukti yang ditetapkan dengan Akta Notaris Komar Andasasmita, S.H. Nomor 3 tanggal 8 Januari 1986, dan disempurnakan dengan Akta Notaris Komar Andasasmita, S.H. Nomor 6 tanggal 10 Agustus 1990 dengan nama Yayasan Pendidikan Tinggi Winaya Mukti.

Yayasan Pendidikan Tinggi Winaya Mukti merupakan bagian integral dari KORPRI Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat yang berusaha meningkatkan baik bentuk maupun status akreditasi lembaga-lembaga Pendidikan Tinggi tersebut. Salah satu upaya Yayasan Pendidikan Tinggi Winaya Mukti, yaitu dengan SK Nomor 257/SK-II/1990 tanggal 26 Juli 1990 yang mengintegrasikan keempat Lembaga Pendidikan Tinggi tersebut dan merubah bentuknya menjadi Universitas Winaya Mukti disingkat UNWIM. Pendirian UNWIM, mendapat pengukuhan dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dengan SK. Nomor 0141/a/0/1991 tanggal 25 Maret 1991, yang semula di bawah KORPRI.

Berdasarkan berita acara serah terima Nomor. 421.4/399/UM tanggal 30 September 2000, Ketua Pengurus DPD KORPRI Propinsi Jawa Barat telah menyerahkan seluruh aset keuangan dan Pegawai Yayasan Pendidikan Tinggi Winaya Mukti untuk beralih menjadi hak wewenang dan tanggung jawab Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Propinsi Jawa Barat dan pada tahun 2004 aset tersebut dialihkan menjadi tanggung jawab yayasan yang kemudian berubah namanya menjadi **Yayasan Winaya Mukti**.

Pemberian nama “Winaya Mukti” merupakan ide dan saran dari Bapak HR. MOCH. YOGIE SM. pada saat menjabat sebagai Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Propinsi Jawa Barat yang mengandung arti : *lingkungan pendidikan yang maju selaras dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi*.

4.1.1.2 Visi dan Misi

1. Visi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Pada tahun 2026 menjadi menjadi fakultas yang didasari oleh ilmu pengetahuan dan teknologi, menuju mitra terdepan pemerintah dan masyarakat jawa barat khususnya dan nasional pada umumnya dengan pendekatan kepada quality, relationship, partnership, regional secara global dalam bidang manajemen dan akuntansi

2. Misi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

- Menyelenggarakan program pendidikan dan pengajaran secara profesional
bidang
manajemen dan akuntansi

- Melaksanakan penelitian terapan yang menunjang pengembangan ilmu manajemen dan akuntansi .
- Mengadakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat secara edukatif, konsisten dan terprogram dengan menekankan telaah dan kajian bidang manajemen dan akuntansi
- Mengembangkan kurikulum berbasis link, &mach untuk mengantisipasi kebutuhan lapangan kerja dalam bidang manajemen dan akuntansi
- Mengembangkan infrastruktur untuk mendukung proses pembelajaran yang bermutu
- Mengembangkan kualitas SDM (dosen dan tenaga kependidikan) secara profesional
- Menjalin kerjasama dengan pihak-pihak terkait dalam upaya mengembangkan institusi dan sumber daya manusia (lulusan) yang profesional, berkualitas dan berdaya saing tinggi dalam bidang manajemen dan akuntansi

4.1.2. Gambaran Umum Karakteristik Responden

4.1.2.1. Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang merupakan karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti, maka diperoleh uraian mengenai karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan usia seperti yang tersaji pada Gambar 4.1

Usia	Frekuensi	Persentase %
19-29	2	7%
30-40	12	40%
41-50	9	30%
51-60	7	23%
Jumlah	30	100%

Gambar 4.1
Karakteristik responden berdasarkan usia

Sumber: Pengolahan data, 2019

Dari hasil penelitian yang dapat dilihat dari gambar 4.1 menunjukkan bahwa dari 30 responden sebanyak, 7% atau 2 orang responden yang berusia 19-29 tahun, sebanyak 40% atau 12 orang responden berusia 30-40 tahun, sebanyak 30% atau 9 orang responden berusia 41-51 tahun, dan sisanya sebanyak 23% atau 7 orang berusia 51-60 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti didominasi oleh karyawan yang berusia 30-40 tahun. Dengan karakter usia tersebut, dianggap mampu mengisi kuesioner dan menjadi sampel dalam penelitian ini.

4.1.2.2 Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada penelitian ini jenis kelamin menjadi salah satu karakteristik responden Universitas Winaya Mukti. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Gambar 4.2.

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Pria	18	73%
Perempuan	12	27%
Jumlah	30	100%

Gambar 4.2
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Sumber: Pengolahan data, 2019

Dari hasil penelitian yang dapat dilihat pada Gambar 4.2 menunjukkan bahwa dari 30 responden sebanyak 73% atau 18 orang responden adalah pria, dan sisanya sebanyak 27% atau 12 orang responden adalah wanita. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti didominasi oleh pria. Dengan proporsi seperti itu sampel penelitian sudah dapat mewakili keseluruhan data yang dibutuhkan untuk proses penelitian.

4.1.2.3 Berdasarkan pendidikan

Pendidikan juga menjadi salah satu karakteristik responden Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti. Jumlah responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Gambar 4.3.

Pendidikan	Frekuensi	Persentase %
SMA/SMK	5	15%
S1	4	13%
S2	21	72%
Jumlah	30	100%

Gambar 4.3
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Sumber: Pengolahan data, 2019.

Dari hasil penelitian yang dapat dilihat pada Gambar 4.3 menunjukkan bahwa dari 30 responden sebanyak 15% atau 5 orang responden memiliki pendidikan SMA/SMK, sebanyak 72% atau 21 orang responden memiliki pendidikan S2, dan sisanya sebanyak 13% atau 4 orang responden memiliki pendidikan S1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti didominasi oleh karyawan dengan pendidikan S2. Dengan proporsi seperti itu sampel penelitian sudah dapat mewakili keseluruhan data yang dibutuhkan untuk proses penelitian.

4.1.3 Transformasi Data

Data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dalam penelitian ini merupakan data dengan skala ordinal. Sedangkan dalam pengolahan data untuk statistik inferensial diperlukan data dengan skala interval. Maka, untuk memenuhi syarat tersebut perlu dilakukan transformasi data yang berguna untuk merubah skala ordinal ke dalam skala interval. Transformasi data dilakukan dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) untuk masing-masing variabel motivasi dan kinerja.

4.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.1.4.1 Motivasi

Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan nilai koefisien yang lebih besar dari alpha. Berikut pengujian reliabilitas terhadap variabel motivasi:

Tabel 4.1
Tabel Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.618	20

Sumber: Pengolahan data, 2019.

Berdasarkan hasil uji realibilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel dapat dilihat pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa variabel motivasi dinyatakan reliabel. Karena setelah dilakukan pengujian reliabilitas menghasilkan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai α (0.05) sehingga dapat dinyatakan instrument pada masing-masing variabel tersebut dikatakan handal untuk dijadikan sebagai alat ukur.

Sedangkan hasil uji validitas dari hasil penyebaran kuesioner mengenai motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

	<i>Corrected Item- Total Correlation (r hitung)</i>	r tabel	Keterangan
X1	0.364	0.361	Valid
X2	0.452	0.361	Valid
X3	0.372	0.361	Valid
X4	0.581	0.361	Valid
X5	0.496	0.361	Valid
X6	0.442	0.361	Valid
X7	0.429	0.361	Valid
X8	0.436	0.361	Valid
X9	0.402	0.361	Valid
X10	0.369	0.361	Valid
X11	0.399	0.361	Valid

X12	0.452	0.361	Valid
X13	0.379	0.361	Valid
X14	0.395	0.361	Valid
X15	0.638	0.361	Valid
X16	0.406	0.361	Valid
X17	0.433	0.361	Valid
X18	0.441	0.361	Valid
X19	0.378	0.361	Valid
X20	0.540	0.361	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2019

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) tiap item pertanyaan dengan total skor yang diperoleh lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0.361. Dengan demikian data kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk variabel motivasi dapat dinyatakan valid dan layak sebagai alat ukur dalam analisis data selanjutnya.

4.1.4.2 Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan nilai koefisien yang lebih besar dari alpha. Pengujian reliabilitas dari pernyataan variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.733	8

Sumber: Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan hasil uji realibilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian dapat dikatakan reliabel dapat dilihat pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel. Karena setelah dilakukan pengujian

reliabilitas menghasilkan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari nilai α sehingga dapat dinyatakan instrument pada masing-masing variabel tersebut dikatakan handal untuk dijadikan sebagai alat ukur.

Sedangkan hasil uji validitas dari hasil penyebaran kuesioner mengenai kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
Y1	0.390	0.361	Valid
Y2	0.362	0.361	Valid
Y3	0.441	0.361	Valid
Y4	0.462	0.361	Valid
Y5	0.465	0.361	Valid
Y6	0.463	0.361	Valid
Y7	0.460	0.361	Valid
Y8	0.379	0.361	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2019.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r hitung) tiap item pertanyaan dengan total skor yang diperoleh lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0.361. Dengan demikian data kuesioner yang dibagikan kepada responden untuk variabel kinerja karyawan dapat dinyatakan valid dan layak sebagai alat ukur dalam analisis data selanjutnya.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Motivasi	Kinerja Karyawan
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	96,10	30,57
	Std. Deviation	13,718	4,570

Most Extreme Differences	Absolute	,099	,156
	Positive	,076	,119
	Negative	-,099	-,156
Test Statistic		,099	,156
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,011 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

(Sumber: hasil olah IBM SPSS Statistics 22, 2019)

Berdasarkan hasil uji statistika yang terdapat pada tabel 4.7, terlihat bahwa dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. dari masing-masing variabel $>$ signifikasi α (0,05). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.1.5.2 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk menguji apakah keterkaitan antara dua variable yang bersifat linier. Perhitungan linieritas digunakan untuk mengetahui prediktor data berubah bebas berhubungan secara linier atau tidak dengan berubah terikat.

Berikut ini adalah hasil uji linieritas dalam penelitian ini :

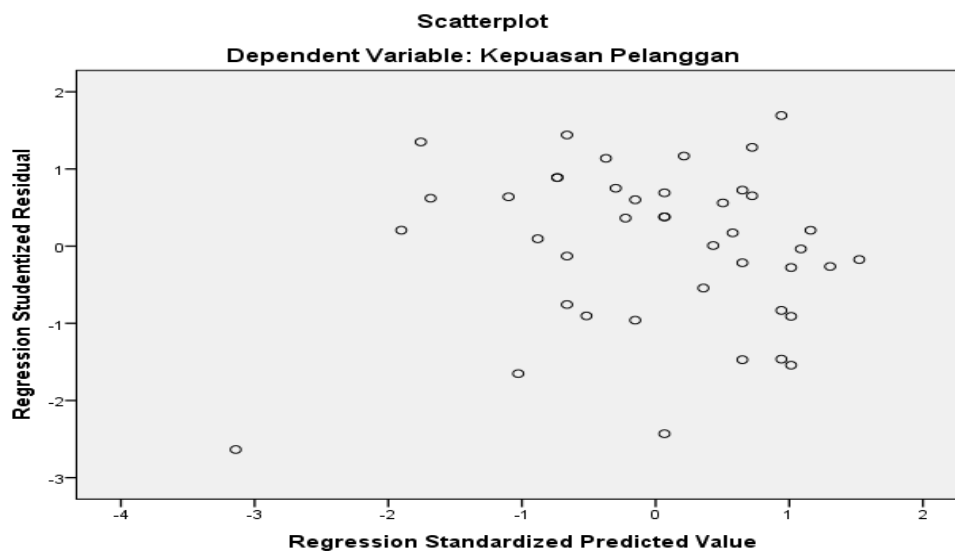
ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan	Between Groups (Combined)	661,119	27	24,486	1,756	,135
	Linearity	435,805	1	435,805	31,262	,000
	Deviation from Linearity	225,314	26	8,666	,622	,857
Within Groups		195,167	14	13,940		
Total		856,286	41			

Berdasarkan hasil uji statistika yang terdapat diperoleh nilai signifikansi $=0,857$, lebih besar dari $0,05$ yang artinya terdapat hubungan linier secara signifikan antara variabel Motivasi (X) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y).

4.1.5.3 Uji Heterokedasitas

Heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot dependent variabel Kepuasan Pelanggan(Y) pada hasil perhitungan statistik oleh *software* IBM SPSS 22for Windows seperti yang ditunjukkan pada Gambar berikut :



4.2 Pembahasan

4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan kumpulan data atau hasil pengamatan yang dilakukan. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih serta hubungan antar variabel itu

sendiri. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah motivasi dan kinerja karyawan. Dengan kriteria skor penilaian sebagai berikut: (Sugiyono,2016).

Tabel 4.5
Kriteria Penilaian

No	Skor	Kriteria Penilaian
1	30 – 53	Sangat Tidak Setuju
2	54 – 77	Tidak Sertuju
3	78 – 101	Kurang Setuju
4	102 – 125	Setuju
5	126 – 149	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono (2016).

4.2.1.1 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada 30 responden, dimana dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti, berdasarkan hasil kuesioner dari variabel Motivasi maka deskripsi tanggapan responden dapat dijelaskan seperti berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan responden mengenai:
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti
menyediakan fasilitas tempat makan khusus karyawan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	17	57%	85
Setuju	4	13	43%	52
Kurang Setuju	3	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	137

Sumber: Pengolahan Data, 2019.

Berdasarkan tabel 4.6 tanggapan responden mengenai: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Setra menyediakan fasilitas tempat makan

husus karyawan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 (57%) responden dan yang menyatakan setuju sebanyak 13 (43%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam Bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 137 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat sangat setuju mengenai: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti menyediakan fasilitas tempat makan khusus karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa lembaga menyediakan tempat makan yang secara khusus diperuntukkan bagi karyawan.

Tabel 4.7
Tanggapan responden mengenai:
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti menyediakan fasilitas khusus untuk barang-barang pribadi karyawan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	12	40%	60
Setuju	4	14	47%	56
Kurang Setuju	3	3	10%	9
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	127

Sumber: Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.7 tanggapan responden mengenai: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti menyediakan fasilitas khusus untuk barang-barang pribadi karyawan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 (40%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 14 (47%) responden, yang menyatakan

kurang setuju sebanyak 3 (10%) responden, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 (3%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam Bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan skor sebesar 127 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat sangat setuju mengenai: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti menyediakan fasilitas khusus untuk barang-barang pribadi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui lembaga memberikan fasilitas yang dikhususkan bagi karyawan untuk menyimpan barang-barang pribadinya.

Tabel 4.8
Tanggapan responden mengenai:
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti memberikan
jaminan kesehatan untuk setiapkaryawan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	5	17%	25
Setuju	4	11	37%	44
Kurang Setuju	3	7	23%	21
Tidak Setuju	2	4	13%	8
Sangat Tidak Setuju	1	3	10%	3
Total		30	100%	101

Sumber: Pengolahan Data, 2019.

Berdasarkan tabel 4.8 tanggapan responden mengenai: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti memberikan jaminan kesehatan untuk setiap karyawan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 (17%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 11 (37%) responden, yang menyatakan kurang

setuju sebanyak 7 (23%) responden, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 (13%) responden dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 (10%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 101 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat kurang setuju mengenai: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti memberikan jaminan kesehatan untuk setiap karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa lembaga belum sepenuhnya memberikan jaminan kesehatan bagi karyawan.

Tabel 4.9
Tanggapan responden mengenai:
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti
menyediakan fasilitas kesehatan untuk karyawan

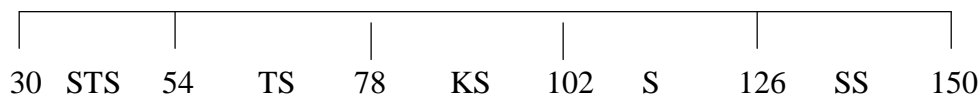
Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	8	27%	40
Setuju	4	19	63%	76
Kurang Setuju	3	2	7%	6
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	124

Sumber: Pengolahan Data, 2019.

Berdasarkan tabel 4.9 tanggapan responden mengenai: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti menyediakan fasilitas kesehatan untuk karyawan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 (27%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 19 (63%) responden, yang menyatakan kurang setuju

sebanyak 2 (7%) responden, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 (3%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam Bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 124 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti menyediakan fasilitas kesehatan untuk karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa lembaga menyediakan fasilitas kesehatan bagi karyawan di lembaga.

Tabel 4.10
Tanggapan responden mengenai:
Lingkungan kerja karyawan dijaga oleh tim keamanan

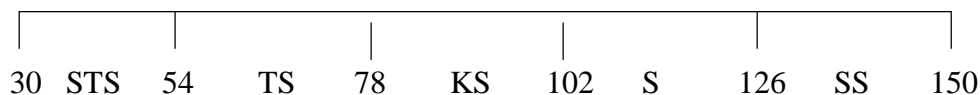
Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	6	20%	30
Setuju	4	20	67%	80
Kurang Setuju	3	2	7%	6
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Total		30	100%	119

Sumber: Pengolahan Data, 2019.

Berdasarkan tabel 4.10 tanggapan responden mengenai: Lingkungan kerja karyawan dijaga oleh tim keamanan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6(20%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 20 (67%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 (7%) responden, yang menyatakan tidak

setuju sebanyak 1 (3%) responden, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 (3%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam Bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 119 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Lingkungan kerja karyawan dijaga oleh tim keamanan. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga menjaga keamanan lembaga dengan menyediakan tim keamanan seperti security untuk mengawasi serta menjaga keamanan lingkungan lembaga.

Tabel 4.11
Tanggapan responden mengenai:
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti
menyediakan CCTV untuk keamanan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	5	17%	25
Setuju	4	16	53%	64
Kurang Setuju	3	7	23%	21
Tidak Setuju	2	2	7%	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	114

Sumber: Pengolahan Data, 2019.

Berdasarkan tabel 4.11 tanggapan responden mengenai: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti menyediakan CCTV untuk keamanan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 (17%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 16 (53%) responden, yang menyatakan kurang setuju

sebanyak 7 (23%) responden, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 (7%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam Bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 114 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti menyediakan CCTV untuk keamanan. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga memperhatikan keamanan lembaga, karyawan maupun pengunjung dengan menyediakan CCTV di lingkungan lembaga.

Tabel 4.12
Tanggapan responden mengenai:
Tersedia tempat khusus karyawan untuk memberikan keluhan pada lembaga

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	6	20%	30
Setuju	4	13	43%	52
Kurang Setuju	3	10	33%	30
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Total		30	100%	113

Sumber: Pengolahan Data, 2019.

Berdasarkan tabel 4.12 tanggapan responden mengenai: Tersedia tempat khusus karyawan untuk memberikan keluhan pada lembaga, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 (20%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak

13(43%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 (33%) responden, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 (3%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam Bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 113 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Tersedia tempat khusus karyawan untuk memberikan keluhan pada lembaga. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga menyediakan fasilitas yang menunjang bagi karyawan untuk mengajukan keluhan apabila memiliki masalah.

Tabel 4.13
Tanggapan responden mengenai:
Karyawan dapat berkonsultasi dengan pihak yang ditunjuk lembaga untuk memberikan keluhannya di lembaga

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	12	40%	60
Setuju	4	14	47%	56
Kurang Setuju	3	3	10%	9
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	127

Sumber: Pengolahan Data, 2019.

Berdasarkan tabel 4.13 tanggapan responden mengenai: Karyawan dapat berkonsultasi dengan pihak yang ditunjuk lembaga untuk memberikan keluhannya di lembaga, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 (40%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 14 (47%) responden, yang menyatakan kurang setuju

sebanyak 3 (10%) responden, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 (3%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam Bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 127 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat sangat setuju mengenai: Karyawan dapat berkonsultasi dengan pihak yang ditunjuk lembaga untuk memberikan keluhannya di lembaga. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga terbuka kepada karyawan untuk mengajukan keluhan dengan menyediakan pihak yang dapat dijadikan pihak untuk berkonsultasi.

Tabel 4.14
Tanggapan responden mengenai:
Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	14	47%	70
Setuju	4	15	50%	60
Kurang Setuju	3	1	3%	3
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	133

Sumber: Pengolahan Data, 2019.

Berdasarkan tabel 4.14 tanggapan responden mengenai: Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, yang menyatakan sangat setuju

sebanyak 14 (47%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 15 (50%) responden, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 (3%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam Bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 133 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat sangat setuju mengenai: Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya di lembaga.

Tabel 4.15
Tanggapan responden mengenai:
Karyawan dapat berkomunikasi secara nyaman dengan karyawan lain di lembaga

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	4	13%	20
Setuju	4	16	53%	64
Kurang Setuju	3	8	27%	24
Tidak Setuju	2	2	7%	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	112

Sumber: Pengolahan Data, 2019.

Berdasarkan tabel 4.15 tanggapan responden mengenai: Karyawan dapat berkomunikasi secara nyaman dengan karyawan lain di lembaga, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 (13%) responden, yang menyatakan setuju

sebanyak 16 (53%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 8 (27%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 (7%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam Bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 112 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Karyawan dapat berkomunikasi secara nyaman dengan karyawan lain di lembaga. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa mereka berkomunikasi dengan nyaman dengan rekan kerjanya.

Tabel 4.16
Tanggapan responden mengenai:
Karyawan dapat berkomunikasi dengan atasan dengan nyaman

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	1	3%	5
Setuju	4	10	33%	40
Kurang Setuju	3	14	47%	42
Tidak Setuju	2	5	17%	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	97

Sumber: Pengolahan Data, 2019.

Berdasarkan tabel 4.16 tanggapan responden mengenai: Karyawan dapat berkomunikasi dengan atasan dengan nyaman, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 (3%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 10 (33%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 14 (47%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 (17%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam Bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 97 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat kurang setuju mengenai: Karyawan dapat berkomunikasi dengan atasan dengan nyaman. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa mereka kurang nyaman dalam berkomunikasi dengan atasannya.

Tabel 4.17
Tanggapan responden mengenai:
Karyawan tidak canggung untuk menyapa atasan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	16	53%	80
Setuju	4	11	37%	44
Kurang Setuju	3	2	7%	6
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Total		30	100%	131

Sumber: Pengolahan Data, 2019.

Berdasarkan tabel 4.17 tanggapan responden mengenai: Karyawan tidak canggung untuk menyapa atasan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16(53%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 11 (37%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2 (7%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 (3%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam Bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 131 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat sangat setuju mengenai: Karyawan tidak canggung untuk menyapa atasan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa mereka dapat menyapa atasannya dengan nyaman dan tidak merasa canggung ketika bertegur sapa.

Tabel 4.18
Tanggapan responden mengenai:
Lembaga memberikan promosi bagi karyawan yang memberikan kinerja terbaik pada periode yang ditentukan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Setuju	4	4	13%	16
Kurang Setuju	3	14	47%	42
Tidak Setuju	2	11	37%	22
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Total		30	100%	81

Sumber: Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.18 tanggapan responden mengenai: Lembaga memberikan promosi bagi karyawan yang memberikan kinerja terbaik pada periode yang ditentukan, yang menyatakan setuju sebanyak 4 (13%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 14 (47%) responden, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 (37%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1(3%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam Bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 81 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat kurang setuju mengenai: Lembaga memberikan promosi bagi karyawan yang memberikan kinerja terbaik pada periode yang ditentukan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa lembaga kurang memperhatikan karyawannya dalam memberikan reward dalam bentuk promosi bagi karyawan dengan kinerja terbaik.

Tabel 4.19
Tanggapan responden mengenai:
Atasan memberikan pujian pada karyawan dengan kinerja baik

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentas e (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Setuju	4	3	10%	12
Kurang Setuju	3	11	37%	33
Tidak Setuju	2	13	43%	26
Sangat Tidak Setuju	1	3	10%	3
Total		30	100%	74

Sumber: Pengolahan Data, 2019.

Berdasarkan tabel 4.19 tanggapan responden mengenai: Atasan memberikan pujian pada karya dengan kinerja baik, yang menyatakan setuju sebanyak 3 (10%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 11 (37%) responden, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 13 (43%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 3 (10%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam Bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 74 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat tidak setuju mengenai: Atasan memberikan pujian pada karya dengan kinerja baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak menerima pujian dari atasan untuk karyanya ataupun kinerjanya.

Tabel 4.20
Tanggapan responden mengenai:
Lembaga memberikan reward dalam bentuk sertifikat untuk karyawan dengan kinerja baik

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	16	53%	80
Setuju	4	12	40%	48
Kurang Setuju	3	1	3%	3
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Total		30	100%	132

Sumber: Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.20 tanggapan responden mengenai: Lembaga memberikan reward dalam bentuk sertifikat untuk karyawan dengan kinerja baik, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 (53%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 12 (40%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1(3%) dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 (3%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam Bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 132 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat sangat setuju mengenai: Lembaga memberikan reward dalam bentuk sertifikat untuk karyawan dengan kinerja baik. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga memberikan sertifikat sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan dengan kinerja baik.

Tabel 4.21
Tanggapan responden mengenai:
Lembaga memberikan insentif khusus bagi karyawan dengan hasil kerja terbaik

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	10	33%	50
Setuju	4	15	50%	60
Kurang Setuju	3	4	13%	12
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	124

Sumber: Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.21 tanggapan responden mengenai: Lembaga memberikan insentif khusus bagi karyawan dengan hasil kerja terbaik, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 (33%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 15 (50%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 (13%) dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 (3%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam Bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 124 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Lembaga

memberikan insentif khusus bagi karyawan dengan hasil kerja terbaik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menerima insentif khusus dari lembaga apabila mendapatkan evaluasi bahwa kinerjanya baik.

Tabel 4.22
Tanggapan responden mengenai:
Saya memiliki kreatifitas dalam pekerjaan di lembaga

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	1	3%	5
Setuju	4	12	40%	48
Kurang Setuju	3	10	33%	30
Tidak Setuju	2	5	17%	10
Sangat Tidak Setuju	1	2	7%	2
Total		30	100%	95

Sumber: Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.22 tanggapan responden mengenai: Saya memiliki kreatifitas dalam pekerjaan di lembaga, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1(3%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 12 (40%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 10 (33%), yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 (17%) responden, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2(7%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam Bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 95 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat kurang setuju mengenai: Saya memiliki kreatifitas

dalam pekerjaan di lembaga. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa mereka kurang memiliki kreatifitas dalam bidang pekerjaannya.

Tabel 4.23
Tanggapan responden mengenai:
Saya berinisiatif dalam mengerjakan sebuah pekerjaan di lembaga

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	5	17%	25
Setuju	4	24	80%	96
Kurang Setuju	3	1	3%	3
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	124

Sumber: Pengolahan Data, 2019.

Berdasarkan tabel 4.23 tanggapan responden mengenai: Saya berinisiatif dalam mengerjakan sebuah pekerjaan di lembaga, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 (17%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 24 (80%) responden, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 (3%).

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam Bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 124 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Saya berinisiatif dalam mengerjakan sebuah pekerjaan di lembaga. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa mereka selalu berinisiatif dalam mengerjakan setiap pekerjaan di lembaga.

Tabel 4.24
Tanggapan responden mengenai:
Lembaga memberi fasilitas untuk para karyawan mengembangkan
keterampilan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	7	23%	35
Setuju	4	21	70%	84
Kurang Setuju	3	1	3%	3
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Total		30	100%	123

Sumber: Pengolahan Data, 2019.

Berdasarkan tabel 4.24 tanggapan responden mengenai: Lembaga memberi fasilitas untuk para karyawan mengembangkan keterampilan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 (23%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 21 (70%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 (3%), dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 (3%).

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam Bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 123 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Lembaga memberi fasilitas untuk para karyawan mengembangkan keterampilan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa lembaga memberikan fasilitas bagi setiap karyawan sehingga dapat mengembangkan keterampilannya.

Tabel 4.25
Tanggapan responden mengenai:
Lembaga mengadakan seminar untuk karyawan mengenai pengembangan
keterampilan karyawan

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	5	17%	25
Setuju	4	19	63%	76
Kurang Setuju	3	4	13%	12
Tidak Setuju	2	2	7%	4
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	117

Sumber: Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.25 tanggapan responden mengenai: Lembaga mengadakan seminar untuk karyawan mengenai pengembangan keterampilan karyawan, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 (17%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 19 (63%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 4 (13%) responden, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 (7%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam Bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 117 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Lembaga mengadakan seminar untuk karyawan mengenai pengembangan keterampilan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga menyelenggarakan seminar bagi karyawannya sebagai bentuk pengembangan keterampilannya.

Tabel 4.26
Tanggapan responden mengenai:
Motivasi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

No	Pernyataan	Skor	Penilaian
1	Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti menyediakan fasilitas tempat makan khusus karyawan.	137	Sangat Baik
2	Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti menyediakan fasilitas khusus untuk barang-barang pribadi karyawan.	127	Sangat Baik
3	Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti memberikan jaminan kesehatan untuk setiap karyawan.	101	Kurang Baik
4	Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti menyediakan fasilitas kesehatan untuk karyawan	124	Baik
5	Lingkungan kerja karyawan dijaga oleh tim keamanan	119	Baik
6	Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti menyediakan CCTV untuk keamanan.	114	Baik
No	Pernyataan	Skor	Penilaian
7	Tersedia tempat khusus karyawan untuk memberikan keluhan pada lembaga.	113	Baik
8	Karyawan dapat berkonsultasi dengan pihak yang ditunjuk lembaga untuk memberikan keluhannya di lembaga.	127	Sangat Baik
9	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.	133	Sangat Baik
10	Karyawan dapat berkomunikasi secara nyaman dengan karyawan lain di lembaga.	112	Baik
11	Karyawan dapat berkomunikasi dengan atasan dengan nyaman.	97	Kurang Baik
12	Karyawan tidak canggung untuk menyapa atasan.	131	Sangat Baik
13	Lembaga memberikan promosi bagi karyawan yang memberikan kinerja terbaik pada periode yang ditentukan.	81	Kurang Baik
14	Atasan memberikan pujian pada karyawan dengan kinerja baik.	74	Tidak Baik
15	Lembaga memberikan reward dalam bentuk sertifikat untuk karyawan dengan kinerja baik.	132	Sangat Baik
16	Lembaga memberikan insentif khusus bagi karyawan dengan hasil kerja terbaik.	124	Baik
17	Saya memiliki kreatifitas dalam pekerjaan di lembaga	95	Kurang Baik

18	Saya berinisiatif dalam mengerjakan sebuah pekerjaan di lembaga.	124	Baik
19	Lembaga memberi fasilitas untuk para karyawan mengembangkan keterampilan.	123	Baik
20	Lembaga mengadakan seminar untuk karyawan mengenai pengembangan keterampilan karyawan.	117	Baik
	Rata-rata	115,25	Baik

Sumber: Pengolahan Data,

Berdasarkan tabel pada 4.26 didapatkan hasil penilaian responden terhadap motivasi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti dengan jumlah skor rata-rata sebesar 115,25. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa responden memiliki penilaian yang baik terhadap motivasi yang dimiliki karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya di lembaga. Meskipun pada kenyataannya di lembaga motivasi karyawan mengalami penurunan dalam beberapa aspek yang mempengaruhi kinerjanya di lembaga

4.2.1.2 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.27
Tanggapan responden mengenai:
Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan posisi yang saya terima pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	3	10%	15
Setuju	4	19	63%	76
Kurang Setuju	3	7	23%	21
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	114

Sumber: Pengolahan Data, 2019.

Berdasarkan tabel 4.27 tanggapan responden mengenai: Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan posisi yang saya terima pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 (10%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 19 (63%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 7 (23%), dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 (3%).

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam Bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 114 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan posisi yang saya terima pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa ia ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya di lembaga.

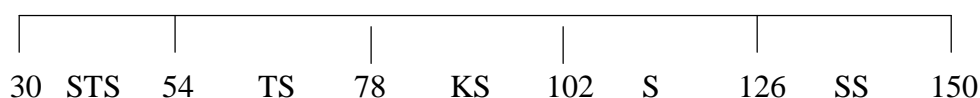
Tabel 4.28
Tanggapan responden mengenai:
Saya memiliki kemampuan yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Setuju	4	17	57%	68
Kurang Setuju	3	9	30%	27
Tidak Setuju	2	4	13%	8
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	103

Sumber: Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.28 tanggapan responden mengenai: Saya memiliki kemampuan yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti, yang menyatakan setuju sebanyak 17 (57%) responden, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 9 (30%) responden, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 4 (13%).

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam Bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 103 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Saya memiliki kemampuan yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa ia memiliki kemampuan yang lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan lainnya.

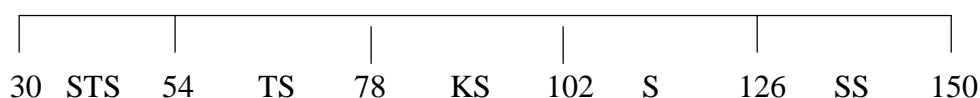
Tabel 4.29
Tanggapan responden mengenai:
Saya memiliki kualitas pekerjaan yang baik

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	1	3%	5
Setuju	4	23	77%	92
Kurang Setuju	3	5	17%	15
Tidak Setuju	2	1	3%	2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	114

Sumber: Pengolahan Data, 2019.

Berdasarkan tabel 4.29 tanggapan responden mengenai: Saya memiliki kualitas pekerjaan yang baik, yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 (3%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 23 (27%) responden, yang menyatakan kurang setuju 5 (17%) responden, dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 (3%).

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam Bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 114 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Saya memiliki kualitas pekerjaan yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan percaya serta mengakui bahwa ia memiliki kualitas pekerjaan yang baik.

Tabel 4.30
Tanggapan responden mengenai:
Hasil kerja yang saya miliki lebih baik dibandingkan
hasil kerja karyawan lain

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	0	0%	0
Setuju	4	17	57%	68
Kurang Setuju	3	10	33%	30
Tidak Setuju	2	2	7%	4
Sangat Tidak Setuju	1	1	3%	1
Total		30	100%	103

Sumber: Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan tabel 4.30 tanggapan responden mengenai: Hasil kerja yang saya miliki lebih baik dibandingkan hasil kerja karyawan lain, yang menyatakan yang menyatakan setuju sebanyak 17 (57%) responden, yang menyatakan kurang

setuju 10 (33%) responden, yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 (7%) responden, dan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 (3%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam Bentuk pembobotan berikut ini:

30	STS	54	TS	78	KS	102	S	126	SS	150
----	-----	----	----	----	----	-----	---	-----	----	-----

Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 103 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Hasil kerja yang saya miliki lebih baik dibandingkan hasil kerja karyawan lain. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui serta percaya diri bahwa hasil kerja yang dimilikinya lebih baik jika dibandingkan dengan karyawan lain.

Tabel 4.31
Tanggapan responden mengenai:
Saya datang bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan lembaga

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	12	40%	60
Setuju	4	18	60%	72
Kurang Setuju	3	0	0%	0
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	132

Sumber: Pengolahan Data, 2019.

Berdasarkan tabel 4.31 tanggapan responden mengenai: Saya datang bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan lembaga, yang menyatakan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 12 (40%) responden, dan yang menyatakan setuju sebanyak 18 (60%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam

Bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 132 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat sangat setuju mengenai: Saya datang bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan lembaga. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa ia selalu datang bekerja sesuai dengan jadwal yang memang sudah ditentukan di lembaga.

Tabel 4.32
Tanggapan responden mengenai:
Saya tidak pernah absen dari pekerjaan pada Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	6	20%	30
Setuju	4	22	73%	88
Kurang Setuju	3	2	7%	6
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	124

Sumber: Pengolahan Data, 2019.

Berdasarkan tabel 4.32 tanggapan responden mengenai: Saya tidak pernah absen dari pekerjaan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti, yang menyatakan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 (20%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 22 (73%) responden, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 2(7%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam Bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 124 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Saya tidak pernah absen dari pekerjaan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa ia tidak pernah absen dari pekerjaannya.

Tabel 4.33
Tanggapan responden mengenai:
Saya dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dalam
sebuah tim

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	8	27%	40
Setuju	4	21	70%	84
Kurang Setuju	3	1	3%	3
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	127

Sumber: Pengolahan Data, 2019.

Berdasarkan tabel 4.33 tanggapan responden mengenai: Saya dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dalam sebuah tim, yang menyatakan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 8 (27%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 21 (70%) responden, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1(3%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam Bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 127 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat sangat setuju mengenai: Saya dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dalam sebuah tim. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa ia mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaannya dalam sebuah tim.

Tabel 4.34
Tanggapan responden mengenai:
Saya dapat bekerja sama dalam sebuah tim

Alternatif Jawaban	Bobot	Frekuensi	Persentase (%)	Skor Kumulatif
Sangat Setuju	5	6	20%	30
Setuju	4	19	63%	76
Kurang Setuju	3	5	17%	15
Tidak Setuju	2	0	0%	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%	0
Total		30	100%	121

Sumber: Pengolahan Data, 2019.

Berdasarkan tabel 4.34 tanggapan responden mengenai: Saya dapat bekerja sama dalam sebuah tim, yang menyatakan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 6 (20%) responden, yang menyatakan setuju sebanyak 19 (63%) responden, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 (17%) responden.

Dari hasil tanggapan responden dapat dikategorikan dalam Bentuk pembobotan berikut ini:



Berdasarkan analisis diatas, dengan total skor sebesar 121 dapat disimpulkan bahwa responden berpendapat setuju mengenai: Saya dapat bekerja

sama dalam sebuah tim. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mengakui bahwa ia mampu bekerja sama dalam sebuah tim.

Dari penilaian-penilaian tersebut, maka diketahui bahwa tanggapan responden terhadap Motivasi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti adalah sebagai berikut:

Tabel 4.35
Tanggapan responden mengenai:
Kinerja Karyawan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Winaya Mukti

No	Pernyataan	Skor	Penilaian
1	Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan posisi yang saya terima pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti.	114	Baik
2	Saya memiliki kemampuan yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain pada pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis universitas Winaya Mukti	103	Baik
3	Saya memiliki kualitas pekerjaan yang baik.	114	Baik
4	Hasil kerja yang saya miliki lebih baik dibandingkan hasil kerja karyawan lain.	103	Baik
5	Saya datang bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan lembaga.	132	Sangat Baik
6	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan pada pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis universitas Winaya Mukti.	124	Baik
7	Saya dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dalam sebuah tim.	127	Sangat Baik
8	Saya dapat bekerja sama dalam sebuah tim.	121	Baik
	Rata-rata	117,25	Baik

Sumber: Pengolahan Data, 2019.

Berdasarkan tabel pada 4.35 didapatkan hasil penilaian responden terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti dengan jumlah skor rata-rata sebesar 117,25. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa responden memiliki penilaian yang baik terhadap kinerja

karyawan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga memiliki karyawan dengan sikap dan kemampuan yang memadai bagi lembaga. Walaupun fakta di lembaga menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dengan salah satu faktor penyebabnya yaitu menurunnya motivasi karyawan dalam bekerja.

4.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Dalam penelitian ini penulis akan melakukan analisis mengenai: Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti melalui pengujian dengan menggunakan metode statistik seperti analisis regresi sederhana, koefisien korelasi pearson, serta koefisien determinasi. Dengan demikian akan diketahui lebih jelas besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mempermudah pengolahan data, penulis menggunakan bantuan program IBM SPSS.

4.2.2.1 Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti. Berikut adalah output perolehan nilai regresi:

Tabel 4.36
Tabel Coefficients Uji Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-23.881	5.260		-4.540	.000
Motivasi	.961	.081	.914	11.916	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, diketahui besarnya $a = -23.881$ dan $b = 0.961$ maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -23.881 + 0.961 X$$

Persamaan tersebut menyatakan bahwa nilai *intercept* atau konstanta sebesar -23.881 artinya tanpa adanya variabel motivasi maka besarnya variabel kinerja karyawan adalah sebesar -23.881 .

Dengan demikian interpretasi persamaan regresi adalah sebagai berikut:

- a adalah *intercept* atau konstanta, dimana perolehan nilai a sebesar -23.881 . Artinya bahwa tanpa adanya variabel motivasi, besarnya nilai kinerja karyawan adalah sebesar -23.881 .
- b adalah koefisien regresi, dimana perolehan nilai b sebesar $0,961$. Artinya bahwa besarnya nilai regresi motivasi adalah sebesar $0,961$ atau $96,1\%$.

Variabel motivasi sebesar $+0.961$ poin menandakan bahwa setiap kenaikan 1 poin dari variabel motivasi meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0.961 poin atau $96,1\%$.

4.2.2.2 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antar variabel, yakni antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti. Dalam penelitian ini koefisien korelasi yang digunakan adalah korelasi pearson. Berikut adalah output perolehan koefisien korelasi yang diperoleh:

Tabel 4.37
Koefisien Korelasi Pearson

		Motivasi	Kinerja Karyawan
*			
*			
Motivasi	Pearson Correlation	1	.914**
	Sig. (2-tailed)		.000
C	N	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.914**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
e	N	30	30

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

Sumber: Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0.914. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti memiliki hubungan yang sangat kuat.

4.2.2.3 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel motivasi dalam

menjelaskan hubungannya dengan variabel kinerja karyawan. Berikut adalah hasil perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS.

Tabel 4.38
Tabel Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.835	.829	4.26267

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Pengolahan Data, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas didapatkan *R Square* sebesar 0,835 atau 83.5%, hal ini berarti bahwa variasi pada variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi sebesar 83.5% sedangkan sisanya sebesar 16.5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti tetapi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4.2.2.4 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan Uji-t dengan menggunakan SPSS, maka diketahui:

1. Terdapat pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $11.916 > 2.048$ dan nilai $Sig. < \alpha$ sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak. Artinya secara signifikan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan mengenai Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan yang disusun sebagai jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada identifikasi masalah yang menjadi acuan dasar dari tujuan penelitian ini, adapun kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Motivasi pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti memperoleh total skor rata-rata dengan kategori penilaian baik dari responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya di lembaga. Meskipun pada kenyataannya di lembaga motivasi karyawan mengalami penurunan dalam beberapa aspek yang mempengaruhi kinerjanya di lembaga.
2. Kinerja Karyawan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti memperoleh total skor rata-rata dengan kategori penilaian baik dari responden. Hal ini menunjukkan bahwa lembaga memiliki karyawan dengan sikap dan kemampuan yang memadai bagi lembaga. Walaupun fakta di lembaga menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dengan salah satu faktor penyebabnya yaitu menurunnya motivasi karyawan dalam bekerja.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara signifikan variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian kepada responden Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti, maka penulis mengajukan beberapa saran atau masukan berkaitan dengan motivasi dan kinerja karyawan, diantaranya sebagai berikut:

1. Manajemen lembaga perlu melakukan evaluasi terhadap hal-hal yang dianggap kurang serta melakukan lebih banyak interaksi dengan para karyawan. Seperti pernyataan “Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti memberikan jaminan kesehatan untuk setiap karyawan”, “karyawan dapat berkomunikasi dengan atasan dengan nyaman.”, dan lembaga memberikan promosi bagi karyawan yang memberikan kinerja terbaik pada periode yang ditentukan.” memperoleh penilaian yang paling rendah dari responden, maka lembaga perlu melakukan peningkatan serta perbaikan yang berkaitan dengan pernyataan tersebut, seperti memberikan jaminan kesehatan bagi setiap karyawan dengan fasilitas yang layak, berusaha melakukan interaksi dengan karyawan dengan lebih komunikatif serta tidak membuat karyawannya merasa canggung seperti melakukan program GM Table bagi seluruh karyawan yang dijadwalkan Rutin seminggu sekali, dan memberikan apresiasi kepada karyawan dengan kinerja baik seperti dilakukan pemilihan The Best Employee secara rutin pada periode tertentu saat dilakukannya General staff meeting per quarter. Selain itu, pernyataan “atasan memberikan pujian pada karyawan dengan kinerja baik” memperoleh penilaian tidak baik dari responden, maka lembaga terutama level Penyelia keatas perlu memberikan pujian sebagai bentuk apresiasi dan

dorongan untuk motivasi yang lebih baik kepada karyawannya sehingga mereka akan merasa lebih dihargai dan lebih termotivasi sehingga dapat memberikan kontribusi untuk perkembangan lembaga dan untuk tercapainya target lembaga.

2. Lembaga dapat mempertahankan serta meningkatkan kembali pengawasan terhadap karyawannya, sehingga karyawan tetap melakukan pekerjaannya dengan lebih baik dan sesuai dengan standar lembaga yang telah ditentukan. Pada pernyataan “saya memiliki kemampuan yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti.” dan “hasil kerja yang saya miliki lebih baik dibandingkan hasil kerja karyawan lain.” memperoleh skor penilaian terendah dari responden meskipun hasil penilaiannya baik. Maka, lembaga dapat memberikan pengarahan dan pelatihan kepada seluruh karyawan serta melakukan program *cross training* untuk mengembangkan kembali kemampuan dan pemerataan pelayanan sesuai standar dalam bidang pekerjaannya masing-masing maupun bidang lainnya agar dapat menjadi karyawan yang multi tasking.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan penelitian sejenis serta dapat menemukan variabel-variabel baru lainnya yang dapat mempengaruhi serta meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas Ghozali. 2010. Pendidikan : *Antara Investasi Manusia dan Alat Diskriminasi*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, No. 023 Thn Ke-6 Mei.
- Achmad S. Ruky. 2013. *SDM Berkualitas Mengubah Visi menjadi Realitas, Pendekatan Mikro Praktis Untuk Memperoleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas dalam Organisasi*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Alkhalifa dan Peterson. 2014, On the relationship between initial motivation, and satisfaction and performance in joint ventures, *European Journal of Marketing*. London. Emerald Library.
- Allen, Jim and McCleskey. (2014) Situational, Transformational, and Transactional Leadership and Leadership Development. *Journal of Business Studies Quarterly* 2014, Volume 5, Number 4
- Azwar, Saifuddin (2013) : “*Reliabilitas dan validitas*”, Edisi Ketiga, Yogyakarta. Pustaka. Pelajar,
- Berry, Stanford, 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Blanchard, K., Zigarmi, P. & Zigarmi, D. (2011). *Leadership and the One Minute Manager*, William Morro
- Cogliser, C.C., & Brigham, K.H. (2014), The intersection of leadership and entrepreneurship : Mutual lessons to be learned. *The Leadership Quarterly*. 15.
- Cooper., Donald R. and chindler., Pamela S. 2013. *Business Research Methods*. Boston: International edition. Mc Graw Hill;
- Cunha, Rita C and Cary L. Cooper, 2012. Does privatization affect corporate culture and employee wellbeing?. *Journal of Managerial Psychology* Volume: 17 Issue.
- Davis Keith, New Strom, Jhon W. 2012, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid I, Jakarta. Erlangga,
- Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat, 2012.

- Dubrin, A. J., 2013. *The Style of Leadership*. New York. Mc. Graw Hill Book Company.
- Emiliani, ML. 2009. Standardized work for executive leadership. *Journal: Leadership & Organization Development Journal*. Volume: 29. Number: 1. pp: 24-46
- Emily Brennan. 2009. Managing and Measuring Employee Performance: Original Research into the Measurement and Valuation of Employee Performance within the World's Leading Organizations. *Emerald Journal: Library Management*. Volume: 29 Number: ½ pp. 137-139 Copyright: © Emerald Group Publishing Limited
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donnelly, 2014. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Goffin, Richard D. and Ian R.Gellatly, 2011. A multi-rater assessment of organizational commitment: are self-report measures biased?. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 437-451
- Gomes, F.C. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset
- Handoko, T.H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta : BPF
- Ilyas, Y. 2012. *Kinerja : Teori, Penilaian, dan Penelitian*. Depok : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI
- Internalization Process and Member Performance, Southern Business Rivew.
- Ivancevich, Jhon M. 2001. *Human Resource*. 8th Edition. The McGraw-Hill Companies, Inc
- Jaffee, David. 2011, *Organization Theory: Tension and Change*, McGraw-Hill,
- Kan, M.M., & Parry, K.W. (2014). Identifying paradox : A grounded theory of leadership in overcoming resistance to change. *The Leadership Quarterly*. 15.
- Keegan, A.E., & Den Hartog, D.N. (2014). Transformational leadership in a project-based management : a comparative study of the leadership styles of project managers and line managers. *International Journal of Project Management*. 22,

- Kouzes, J. M. and Posner, B. Z. 2012. *The leadership challenge*. San Francisco: Jossey-Bass
- Kreitner & Kinichi, 2010, *Organizational Behavior*, USA :Allyn And Bacon, Needham Heights.
- Lovelock, Christopher,H and Lauren. K. Wright, 2012, *Service Marketing and Management*, New Jersey, Prentice Hall International, Inc.
- Maman Ukas, 2014, *Manajemen*, Bandung : Agini
- Mangkunegara Anwar Prabu A. A. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara Prabu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Carrel & Jackson, 2011, *Human Resource Management, Global Strategy For Managing A Diverse Workfoce*, Fifth Edition, New Jersey : Prentice Hall, International Editonal Editions.
- Mathis Robert L, Jackson John H, 2011, *Human Resource Management*, South-Western College Publishing, a division of Thomson Learning.
- Media.diknas.go.id, 2009
- Mehta, Dubinsky, dan Anderson. 2013, Leadership style, motivation and performance in international marketing channels. *Journal: European Journal of Marketing*. Volume: 37, Number: ½, pp: 50-85 Copyright © MCB UP Ltd.
- Miftah Thoha, 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta : PT. Raja Grafindo
- Miller, S., Wilson, D., & Hickson, D. (2014). Beyond Planning Strategies for Successfully Implementing Strategic Decisions. *Long Range Planning*. 37.
- Mohammad Nazir, 2013, *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moh. As'ad. 2011. *Psikologi Industri*. Edisi keempat. Yogyakarta. Liberty
- Monitoring dan Evaluasi Pendidikan Menengah Kejuruan, Jakarta, 2010
- Munandar, 2014. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesatu, Jakarta : Pren Halindo.

Ndraha, Taliziduhu. 2013, *Budaya Organisasi*, Jakarta, PT RINEKA CIPTA,

Nicole, Renee Baptiste. 2009. Tightening the link between employee wellbeing at work and performance A new dimension for HRM. **Management Decision**. Vol. 46 No. 2, pp. 284-309. Emerald Group Publishing Limited. 0025-1747. DOI 10.1108/00251740810854168

Noe, Raymond A. 2012. *Employee Training and Development*. 2nd Edition. New York : The McGraw-Hill Companies, Inc

Peraturan pemerintah no. 19 Tahun 2009 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP).

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Perspectives. New York: Oxford University Press.

Rhee, Kenneth S. 2009. The beat and rhythm of competency development over two years. *Journal of Management Developmen*, Vol.27, No. 1. London. Emerald Library.

Robbins, S. 2013, **Perilaku Organisasi**, Alih Bahasa Pujaatmaka, Jakarta : Pren Halindo.

Robbins, S. 2009, *Organizational Behavior Concepts, Controversies and Applications*, New Jersey : Prentice Hall International Editions.

Rodoni, Ahmad& Yong, Ahmad. (2012), *Analisis Investasi dan Teori Portfolio*, Murai

Sadili Samsudin, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia

Sanjaya Wina, 2016, *Manajemen Sumber Daya*, Bandung ; Pustaka Setia

Sardiman, A.M, 2010. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta : Raja Grafindo Persada

Setyo Riyanto, 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Pegawai terhadap Kepuasan Pegawai, serta Implikasinya pada Kepuasan Konsumen Jasa Kurir di Jawa Barat*. Disertasi. Bandung. UNPAD.

- Siagian Sondang P. 2013, *Pengembangan Sumber Daya Insani*, Jakarta. Gunung Agung,
- Soekarto Indarafachrudi. 2016. *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Soelaiman Sukmalana, 2009, *Metode dan Teknik Penulisan Karya Ilmiah (Tesis dan Disertasi)*, Jakarta, PT. Intermedia Personalia Utama.
- Soelaiman Sukmalana, 2009, *Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. Intermedia Personalia Utama.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta
- Tampubolon, Daulat Purnama. 2011, *Perguruan Tinggi Bermutu: Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad ke-21*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Trianto, 2010. *Pengantar Penelitian Pendidikan Bagi Pengembangan Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Jakarta. Kencana
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Usmara, A. (editor). 2014, *Handbook of Organizations: Kajian dan Teori Organisasi*, Jogyakarta, Amara Books.
- Wahjosumidjo. 2012. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. 2012, *Manajemen Konflik dan MSDM*, Jakarta, Gramedia.
- Winardi, J. 2013, *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada.
- Wirawan. 2013. *Kapita Selekta: Teori Kepemimpinan, Pengantar untuk Praktek dan Penelitian.*, Jakarta : Yayasan Bangun Indonesia dan Uhamka Press
- Wirawan. 2017, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Yukl, Gary. 2017, *Leadership in Organization*, Prentice Hall, Inc, New Jersey.

Zwell, Michael, 2010. *Creating A Culture of Competence*. New York: John Wiley & Sons, Inc

LAMPIRA

PENGANTAR

Kepada Yth:

Bapak/ Ibu/ Saudara/ i

Di tempat

Assalamualaikum warohmatullohi wabarokatu

Dalam rangka penyusunan skripsi, saya Mahasiswa semester akhir program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Winaya Mukti bermaksud mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Winaya Mukti ”. Maka dengan ini saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu mengisi kuesioner yang telah disediakan dengan benar dan apa adanya.

Demikian permohonan ini saya sampaikan, atas waktu dan kesediaannya saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum warohmatullohi wabarokatu

Salam Hormat,

Heri Lukman

KUESIONER

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS WINAYA MUKTI

Bagian I.

Petunjuk Pengisian

Berilah tsaya (√) pada jawaban yang saya pilih di bawah ini:

a. Jenis kelamin saya?

Pria

Wanita

b. Usia saya pada saat ini?

19 tahun – 29 tahun

52 tahun – 62 tahun

30 tahun – 40 tahun

62 tahun ke atas

41 tahun – 51 tahun

c. Pendidikan terakhir?

SMA/SMK

Diploma

S1

S2

Bagian II

Keterangan

Skor Penilaian:

SS = Sangat Setuju (Nilai 5)

S = Setuju (Nilai 4)

KS = Kurang Setuju (Nilai 3)

TS = Tidak Setuju (nilai 2)

STS = Sangat Tidak Setuju (Nilai 1)

Berilah tanda ceklis (√) pada jawaban yang saya pilih di bawah ini:

VARIABEL X MOTIVASI

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan fisik dan biologis						
1	Fakultas Ekonomi Bisnis menyediakan tempat makan khusus karyawan.					
2	Fakultas Ekonomi Bisnis menyediakan fasilitas khusus untuk barang-barang pribadi karyawan.					
3	Fakultas Ekonomi Bisnis memberikan jaminan kesehatan untuk setiap karyawan.					
4	Fakultas Ekonomi Bisnis menyediakan fasilitas kesehatan untuk karyawan					
Kebutuhan keselamatan dan keamanan						
5	Lingkungan kerja karyawan dijaga oleh tim keamanan					
6	Fakultas Ekonomi Bisnis menyediakan CCTV untuk keamanan.					
7	Tersedia tempat khusus karyawan untuk memberikan keluhan pada lembaga.					
8	Karyawan dapat berkonsultasi dengan pihak yang ditunjuk lembaga untuk memberikan keluhannya di lembaga.					
Kebutuhan Sosial						
9	Karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja.					
10	Karyawan dapat berkomunikasi secara nyaman dengan karyawan lain.					
11	Karyawan dapat berkomunikasi dengan atasan dengan nyaman.					
12	Karyawan tidak canggung untuk menyapa atasan.					
Kebutuhan akan penghargaan atau prestise						
13	Lembaga memberikan promosi bagi karyawan yang memberikan kinerja terbaik pada periode yang ditentukan.					

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
14	Atasan memberikan pujian pada karyawan dengan kinerja baik.					
15	Lembaga memberikan reward dalam bentuk sertifikat untuk karyawan dengan kinerja baik.					
16	Lembaga memberikan insentif khusus bagi karyawan dengan hasil kerja terbaik.					
Aktualisasi Diri						
17	Saya memiliki kreatifitas dalam pekerjaan di lembaga.					
18	Saya berinisiatif dalam mengerjakan sebuah pekerjaan di lembaga.					
19	Lembaga memberi fasilitas untuk para karyawan mengembangkan keterampilan.					
20	Lembaga mengadakan seminar untuk karyawan mengenai pengembangan keterampilan karyawan.					

VARIABEL Y
KINERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan						
1	Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan posisi yang saya terima Fakultas Ekonomi Bisnis Unwim					
2	Saya memiliki kemampuan yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lain di Fakultas Ekonomi Bisnis Unwim.					
3	Saya memiliki kualitas pekerjaan yang baik.					
4	Hasil kerja yang saya miliki lebih baik dibandingkan hasil kerja karyawan lain.					
Motivasi						
5	Saya datang bekerja sesuai dengan jadwal yang ditentukan lembaga.					
6	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan di Fakultas Ekonomi Bisnis Unwim.					
7	Saya dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan dalam sebuah tim.					
8	Saya dapat bekerja sama dalam sebuah tim.					

