

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. MEGA ARTHAJAYA**

OLEH:

**ISMANEU MUHAMAD IKHSAN
NIM : 4122.4.15.11.0058**

SKRIPSI

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



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WINAYA MUKTI
BANDUNG
2019**

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. MEGA ARTHAJAYA**

Oleh

**ISMANEU MUHAMAD IKHSAN
NIM : 4122.4.15.11.0058**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar sarjana
pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti

Bandung, 02 Agustus 2019

Arif Budiman, ST., M.Pd
Pembimbing

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ismaneu Muhamad Ikhsan
NIM : 4122.4.15.11.0058
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi/tesis saya dengan judul **Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Mega Arthajaya** adalah :

1. Merupakan skripsi/Tesis asli dan belum pernah diajukan sebelumnya oleh siapapun untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Winaya Mukti maupun perguruan lainnya.
2. Skripsi/Tesis ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian penulis sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Di dalam skripsi/Tesis ini tidak terdapat karya-karya atau pendapat-pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oranglain, 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/Tesis 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 sebenarnya.

Bandung, Agustus 2019
Yang membuat pernyataan,

Ismaneu Muhamad Ikhsan
NIM: 4122.4.15.11.0058

ABSTRAK

Ismaneu Muhamad Ikhsan, 2019. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Melati Mas. Skripsi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Winaya Mukti. Dibawah bimbingan Arif Budiman, ST., M.Pd.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan dan disiplin kerja karyawan serta besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Melati Mas..Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif analisis. Sampel penelitian ini menggunakan penelitian populasi yaitu 40 orang karyawan pada PT. Melati Mas. Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan kepada 40 orang karyawan pada PT. Melati Mas, teknik yang digunakan adalah koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana dan uji hipotesis (uji t).

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 68,80% dan 47,30% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian. Dari hasil tersebut PT. Melati Mas dapat memperbaiki dan mempertahankan kepemimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Disiplin Kerja Karyawan

ABSTRACT

Ismaneu Muhamad Ikhsan, 2019. Influence of motivation to employee achievement PT. Mega Arthajaya. Programm of Faculty of Economics and Business Management study Programm Winaya Mukti University. Under the guidance of Arip Budiman, ST. MM

The purpose of this research is to know and analyze the motivation and achievement of employee work as well as the magnitude of motivation to work achievement of employees at PT. Mega Arthajaya.. The research methods used are descriptive methods and verificative analyses such as correlation coefficient, coefficient of determination, simple linear regression analysis and hypothesis testing (Test T). The research samples used the population research of 40 employees at PT. Mega Arthajaya.

Based on the results of the data processing shows that employees' motivation and performance have significant influence on employee work discipline. From these results PT. Mega Artajaya can improve and maintain motivation to improve employees' work performance.

Keywords: motivation, job performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Arthajaya”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung.

Selama penulisan ini tentunya penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak yang telah mendukung dan membimbing. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis tak lupa mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua serta keluarga saya tercinta, yang penuh kesabaran dan kasih sayang telah mendidik serta mendoakan dalam setiap langkah dan usaha,
2. Keluarga tercinta yang selalu mendukung dan memberi bantuan baik moril ataupun materil,
3. Prof. Dr. Hj. Ai Komariah, Ir., M.S., selaku Rektor Universitas Winaya Mukti Bandung,
4. H. Deden Komar Priatna, ST., MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung,
5. Arief Budiman, ST., M.Pd selaku Dosen Pembimbing yang selalu membimbing dengan penuh kesabaran, keikhlasan dan mengarahkan penulis dalam penyusunan usulan penelitian,

6. Seluruh dosen, staff beserta karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesitas Winaya Mukti Bandung yang telah memberikan ilmu, perhatian, dan dorongan selama peneliti mengikuti perkuliahan,
7. Sahabat, rekan-rekan seperjuangan yang selalu memberikan motivasi dan dukungan untuk penulis,

Rasa hormat dan terima kasih yang mendalam bagi semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas segala dukungan dan do'anya, semoga Allah senantiasa membalas kebaikan yang telah diberikan, dan memberikan petunjuk-Nya pada kita semua. Aamiin.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan, untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun guna memperbaiki penelitian ini. Semoga penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Bandung, Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN

PERNYATAAN

ABSTRACT

ABSTRAK

KATA PENGANTAR i

DAFTAR ISI vii

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR GAMBAR x

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang Masalah 1

1.2. Masalah Penelitian 3

1.2.1 Identifikasi Masalah 3

1.2.1 Rumusan Masalah 3

1.3. Tujuan Penelitian 4

1.4. Kegunaan Hasil Penelitian 4

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN,

DAN HIPOTESIS 5

2.1. Kajian Pustaka 5

2.1.1. Motivasi 6

2.1.1.1 Teori Klasik Mengenai Motivasi 8

2.1.1.2 Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja
Karyawan 16

2.1.1.3 Asas-asas Motivasi 17

2.1.1.4 Model-model Motivasi 18

2.1.1.5 Indikator Motivasi 19

2.1.2. Prestasi Kerja 22

2.1.3.1 Manfaat Prestasi Kerja 23

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi
Kerja 24

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja 25

2.2 Penelitian Terdahulu 26

2.3 Kerangka Pemikiran 28

2.4 Hipotesis 30

BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1. Metode Penelitian	31
3.1.1 Operasionalisasi Variabel	31
3.1.2 Teknik Pengumpulan Data	32
3.1.3 Populasi dan Sampel.....	33
3.1.3.1 Populasi	33
3.1.3.2 Sampel	33
3.1.4 Skala Pengukuran Vriabel	33
3.2 Teknik Analisis Data	36
3.1.5. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	36
3.1.5.1 Uji Validitas.....	36
3.1.5.2 Uji Reliabilitas.....	37
3.1.5.3 Koefisien Korelasi	38
3.1.5.4 Koefisien Determinasi	38
3.1.5.5 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	39
3.1.5.6 Pengujian Hipotesis	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
4.1 Hasil Penelitian	41
4.1.1 Demografi Responden	41
4.2 Pembahasan	42
4.2.1 Pelaksanaan Motivasi Karyawan PT. Mega Arthajaya.	42
4.3 Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Arthajaya	54
4.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Arthajaya	65
4.3.1 Uji Validitas	65
4.3.2 Uji Reliabilitas	67
4.3.3 Uji Koefisien Korelasi	68
4.3.4 Uji Koefisien Determinasi	69
4.3.5 Regresi Linear Sederhana.....	69
4.3.6 Uji Hipotesis (Uji t)	70
DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.2 Skor Pertanyaan Variabel X dan Y	34
Tabel 3.3 Indikator Variabel X dan Y.....	35
Tabel 3.4 Rekapitulasi Variabel X dan Y	35
Tabel 3.5 Klasifikasi Penilaian	36
Tabel 3.6 Interpretasi Koefisien Korelasi	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	
Tabel 4.5 Klasifikasi Penilaian Untuk Setiap Indikator Variabel X	
Tabel 4.6 Tanggapan Karyawan Mengenai Dipimpin Oleh Orang Tegas Yang Memicu Motivasi	
Tabel 4.7 Tanggapan Karyawan Mengenai Keterbukaan Menjalini Kerja Sama Dengan Atasan	
Tabel 4.8 Tanggapan Karyawan Mengentai Gaji Yang Diterima Tidak Sesuai Dengan Kebutuhan	
Tabel 4.9 Tanggapan Karyawan Mengenai Gaji Sesuai Dengan Jabatan Atau Pekerjaan	
Tabel 4.10 Tanggapan Karyawan Mengenai Pemberian Insentif Dapat Memotivasi Kerja	
Tabel 4.11 Tanggapan Karyawan Mengenai Perusahaan Mampu Membayar Gaji Karyawan	

- Tabel 4.12 Tanggapan Karyawan Mengenai Lingkungan Dan Suasana Kerja Karyawan Kondusif
- Tabel 4.13 Tanggapan Karyawan Mengenai Sarana Dan Prasarana Yang Ada Perusahaan Memadai
- Tabel 4.14 Tanggapan Karyawan Mengenai Proses Kerja Karyawan Sesuai Dengan SOP
- Tabel 4.15 Tanggapan Karyawan Mengenai Karyawan Memiliki Pengalaman Dibidangnya
- Tabel 4.16 Tanggapan Karyawan Mengenai Karyawan Memiliki Spesifikasi Pekerjaan
- Tabel 4.17 Tanggapan Karyawan Mengenai Adanya Penghargaan Dan Hukuman Yang Dapat Memotivasi Kerja
- Tabel 4.18 Tanggapan Karyawan Mengenai Karyawan Memiliki Integritas Dalam Bekerja
- Tabel 4.19 Rekapitulasi Motivasi
- Tabel 4.20 Klasifikasi Penilaian Untuk Indikator Variabel X
- Tabel 4.21 Klasifikasi Penilaian Untuk Setiap Indikator Variabel Y
- Tabel 4.22 Tanggapan Karyawan Mengenai Pihak Manajemen Perusahaan Melaksanakan Proses Penilaian Dengan Adil.
- Tabel 4.23 Tanggapan Karyawan Mengenai Penilaian Atas Prestasi Kerja Yang Dilaksanakan Tidak Sesuai Dengan Kenyataan Yang Terjadi.
- Tabel 4.24
Tanggapan Karyawan Mengenai Hasil Penilaian Prestasi Kerja Yang Transparan Akan Meningkatkan Kemampuan Dalam Bekerja.
- Tabel 4.25 Tanggapan Karyawan Mengenai Hasil Dari Penilaian Prestasi Kerja Yang Dilakukan Dapat Dipercaya

Tabel 4.26 Tanggapan Karyawan Mengenai Penilaian Prestasi Kerja Peka Dalam Membedakan Atau Menunjukkan Kegiatan Yang Berhasil Atau Gagal

Tabel 4.27 Tanggapan Karyawan Mengenai Karyawan Memiliki Pengetahuan Tentang Tugas/Pekerjaan

Tabel 4.28 Tanggapan Karyawan Mengenai Karyawan Memiliki Kemampuan Dan Kecekatan Dalam Menerima Instruksi

Tabel 4.29 Tanggapan Karyawan Mengenai Selalu Inisiatif Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Tabel 4.30 Tanggapan Karyawan Mengenai Karyawan Memiliki Semangat Kerja Dan Bersikap Positif Dalam Kerja

Tabel 4.31 Tanggapan Karyawan Mengenai Tepat Waktu Dan Disiplin Dalam Kehadiran (Masuk Dan Selesai) Kerja

Tabel 4.32 Rekapitulasi Prestasi Kerja

Tabel 4.33 Klasifikasi Penilaian Untuk Indikator Variabel Y

Tabel. 4.34 Uji Validitas Variabel Motivasi

Tabel. 4.35 Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Tabel. 4.36 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Tabel. 4.37 Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Tabel 3.38 Uji Koefisien Korelasi

Tabel 3.39 Uji Koefisien Korelasi

Tabel. 40 Persamaan regresi linear sederhana

Tabel. 41 Uji t (Parsial)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan di dalam dunia usaha menjadi permasalahan yang utama. Perusahaan harus mampu mempertahankan kontinuitas usahanya, disamping pencapaian tujuan perusahaan untuk menghasilkan laba. Berdasarkan hal ini, maka manajemen bukan hanya dihadapkan pada bagaimana cara memproduksi dan memasarkan produk yang efektif, melainkan manajemen dituntut untuk lebih memahami masalah yang paling mendasar yaitu kebutuhan akan sumber daya manusia yang produktif merupakan media untuk mewujudkan tujuan akhir perusahaan.

Karyawan sebagai sumber daya utama perusahaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan memberikan kinerja yang optimal sehingga konsumen merasa terlayani dengan baik dan merasa puas. Karena jika konsumen merasa tidak puas dapat melakukan komplain yang dapat merusak citra perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Karyawan dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain

Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian ini dikatakan untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2008: 93).

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai keadaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual (Robbins, 2008: 55).

Untuk menghasilkan prestasi kerja karyawan seperti yang diinginkan, Motivasi yang efektif antara atasan dengan bawahan mutlak diperlukan. Motivasi dapat mempengaruhi kelangsungan kegiatan perusahaan secara berkesinambungan karena menyangkut bagaimana atasan memotivasi, memberi perintah dan memimpin karyawannya untuk berprestasi. Sebaliknya motivasi yang tidak efektif dapat menghambat peningkatan prestasi karyawan.

Salah satu lembaga pembiayaan yang ada di Indonesia adalah PT. Mega Arthajaya. Senantiasa berkembang agar terus dapat bersaing dengan perbankan lainnya. Permasalahan yang terjadi adalah cara pemberian motivasi yang dinilai kurang tepat sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Mega Arthajaya. Hal ini dirasa penting, apabila prestasi kerja karyawan menurun akan mempengaruhi pada tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas dan menyadari pentingnya komunikasi dan motivasi dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, maka penulis mengambil judul: **“Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Mega Arthajaya.”**

1.2 Identifikasi Dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja
2. Kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan
3. Pengaruh yang berasal dari lingkungannya
4. Teman sekerja yang juga menurun semangatnya
5. Tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik.
6. Adanya rotasi kerja yang tidak diharapkan karyawan
7. Adanya gejala setelah pemberian motivasi yang berdampak negatif pada karyawan lain.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan sebagai berikut:

1. Seberapa besar motivasi karyawan PT. Mega Arthajaya 2019?
2. Seberapa besar prestasi kerja karyawan PT. Mega Arthajaya 2019?
3. Seberapa besar pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mega Arthajaya 2019 ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada dasarnya merupakan arah bahasan yang penulis ungkapkan dalam penulisan hasil penelitian. Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Motivasi karyawan PT. Mega Arthajaya 2019
2. Prestasi kerja karyawan PT. Mega Arthajaya 2019
3. Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mega Arthajaya 2019

1.4 Kegunaan Penelitian

Pada dasarnya penelitian ini dilakukan dengan harapan agar dapat memberikan manfaat dalam memahami dan menerapkan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya masalah komunikasi dan motivasi hubungannya dengan prestasi kerja karyawan. Kegunaan penelitian ini dibagi dalam dua aspek:

1. Secara Teoritis
 - 1) Bagi Peneliti
Dapat menjadi pengetahuan mengenai pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja dan mengaplikasikannya di perusahaan yang diteliti.
 - 2) Bagi Universitas Winaya Mukti
Dapat memperluas dan memperkaya pandangan ilmiah manajemen, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu mengaplikasikan bahwa sebenarnya dengan motivasi dalam suatu perusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja.
 - 3) Bagi Perusahaan
Implementasi penelitian mengenai motivasi dan prestasi kerja di perusahaan PT. Mega Arthajaya.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan yang bermanfaat dan jika diperlukan sebagai bahan evaluasi bagi pihak PT. Mega Arthajaya dalam melaksanakan motivasi yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN

DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Motivasi

Untuk mempermudah pemahaman motivasi, akan dikemukakan pengertian motivasi sebagai berikut:

Motivasi didefinisikan sebagai “suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian ini dikatakan untuk memuaskan motif” (Mangkunegara, 2008: 93). Motivasi yaitu: “kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual” (Robbins, 2009: 166).

Motivasi adalah:

“keinginan untuk melakukan sebagai keadaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. (Robbins, 2008: 55).

“Motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan” (Robbins, Coulter, 2010: 109).

Motivasi adalah: “sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan

agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai” (Rivai, 2008: 457).

Unsur upaya merupakan intensitas, bila seseorang termotivasi, akan mencoba kuat-kuat. Tetapi kemungkinan tingkat upaya yang tinggi akan menghantar ke hasil kinerja yang menguntungkan, kecuali bila upaya itu disalurkan dalam suatu arah yang bermanfaat bagi organisasi itu. Oleh karena itu, kita harus mempertimbangkan kualitas dari upaya itu maupun intensitasnya. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi adalah macam upaya yang seharusnya usahakan. Akhirnya diperlukan motivasi sebagai proses pemenuhan kebutuhan.

Suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan menciptakan ketegangan yang merangsang dorongan-dorongan didalam diri individu itu. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang jika tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan ketegangan.

Karyawan yang termotivasi berada dalam suatu keadaan tegang. Untuk mengendurkan ketegangan ini, mereka mengeluarkan upaya. Makin besar ketegangan, makin tinggi tingkat upaya itu. Jika upaya ini dengan berhasil menghantarkan ke pemenuhan kebutuhan itu, tegangan itu akan dikurangi. Tetapi karena karyawan berkepentingan dengan perilaku kerja, pengurangan tegangan itu harus diarahkan ke tujuan-tujuan organisasi. Oleh karena itu, tertanam didalam definisi motivasi menurut (Mangkunegara, 2008: 94) adalah persyaratan bahwa kebutuhan-kebutuhan individu itu sesuai dan konsisten dengan tujuan organisasi.

2.1.1.1 Teori Klasik Mengenai Motivasi

1. McClelland (Teori Kebutuhan)

Dari McClelland dikenal tentang teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau *Need for Achievement (N.Ach)* yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Murray sebagaimana dikutip oleh Winardi merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan: “Melaksanakan sesuatu tugas atau pekerjaan yang sulit. Menguasai, memanipulasi, atau mengorganisasi obyek-obyek fisik, manusia, atau ide-ide melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin, sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi. Mencapai performa puncak untuk diri sendiri. Mampu menang dalam persaingan dengan pihak lain. Meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil.

Need (Kebutuhan) menurut McClelland dibagi atas tiga:

1. *Need For achievement.*

Ada beberapa orang yang memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Mereka lebih mengejar prestasi pribadi daripada imbalan terhadap keberhasilan. Mereka bergairah untuk melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien jika dibandingkan dengan hasil sebelumnya.

Ciri-ciri:

- 1) Berusaha melakukan sesuatu dengan cara-cara baru dan kreatif.
- 2) Mencari *feedback* tentang perbuatannya.
- 3) Memilih resiko yang sedang di dalam perbuatannya.
- 4) Mengambil tanggung jawab pribadi atas perbuatannya.

2. *Need for affiliation.*

Kebutuhan dengan orang lain. Kebutuhan ini akan mengarahkan tingkah laku individu untuk melakukan hubungan yang akrab dengan orang lain. Orang-orang dengan need affiliation yang tinggi ialah orang yang berusaha mendapatkan persahabatan.

Ciri-ciri:

- 1) Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaannya daripada segi tugas-tugas yang ada dalam pekerjaan tersebut.
- 2) Melakukan pekerjaannya lebih efektif apabila bekerjasama dengan orang lain dalam suasana yang lebih kooperatif.
- 3) Mencari persetujuan atau kesepakatan dari orang lain.
- 4) Lebih suka dengan orang lain daripada sendirian.
- 5) Selalu berusaha menghindari konflik.

3. *Need for power.*

Adanya keinginan yang kuat untuk mengendalikan orang lain, untuk mempengaruhi orang lain dan untuk memiliki dampak terhadap orang lain.

Ciri-ciri:

- 1) Menyukai pekerjaan dimana mereka menjadi pimpinan.
- 2) Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan dari sebuah organisasi dimanapun dia berada.
- 3) Mengumpulkan barang-barang atau menjadi anggota suatu perkumpulan yang dapat mencerminkan *prestise*.
- 4) Sangat peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi dari kelompok atau organisasi.

2. Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan)

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti: rasa lapar, haus, istirahat dan *sex*;
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual;
3. Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*);
4. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status; dan
5. Aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki. Dalam hubungan ini, perlu ditekankan bahwa:

1. Kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang;
2. Pemuasaan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.
3. Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai “titik jenuh” dalam arti tibanya suatu kondisi dalam mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu.

Teori Maslow mengenai kebutuhan ini tampak lebih bersifat teoritis, namun telah memberikan fondasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif.

3. Clyton Alderfer (Teori Kebutuhan)

Teori Alderfer dikenal dengan akronim “ERG” . Akronim “ERG” dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu: E = *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), R = *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain, dan G = *Growth* (kebutuhan akan pertumbuhan)

Jika makna tiga istilah tersebut didalami akan tampak dua hal penting.

Pertama, secara konseptual terdapat persamaan antara teori atau model yang dikembangkan oleh Maslow dan Alderfer. Karena “*Existence*” dapat dikatakan identik dengan hierarki pertama dan kedua dalam teori Maslow; “*Relatedness*” senada dengan hierarki kebutuhan ketiga dan keempat menurut konsep Maslow dan “*Growth*” mengandung makna sama dengan “*self actualization*” menurut Maslow.

Kedua, teori Alderfer menekankan bahwa berbagai jenis kebutuhan manusia itu diusahakan pemuasannya secara serentak. Apabila teori Alderfer disimak lebih lanjut akan tampak bahwa:

1. Makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, makin besar pula keinginan untuk memuaskannya;
2. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang “lebih tinggi” semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan;
3. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar.

Tampaknya hal ini didasarkan kepada sifat pragmatisme oleh manusia. Artinya, karena menyadari keterbatasannya, seseorang dapat menyesuaikan diri pada kondisi obyektif yang dihadapinya dengan antara lain memusatkan perhatiannya kepada hal-hal yang mungkin dicapainya.

4. Herzberg (Teori Dua Faktor)

Herzberg mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor *higiene dan motivator*. Membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya.

Menurut Herzberg, faktor-faktor seperti kebijakan, administrasi perusahaan, dan gaji yang memadai dalam suatu pekerjaan akan menentramkan karyawan. Bila faktor-faktor ini tidak memadai maka orang-orang tidak akan terpuaskan (Robbins,2010: 170).

Dalam kehidupan organisasi, pemahaman terhadap motivasi bagi setiap pemimpin sangat penting artinya, namun motivasi juga dirasakan sebagai sesuatu yang sulit. Hal ini dikemukakan oleh Wahjosumidjo (1994: 173) sebagai berikut:

1. Motivasi sebagai suatu yang penting (*important subject*) karena peran pemimpin itu sendiri kaitannya dengan bawahan. Setiap pemimpin tidak boleh tidak harus bekerja bersama-sama dan melalui orang lain atau bawahan, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi kepada bawahan.
2. Motivasi sebagai suatu yang sulit (*puzzling subject*), karena motivasi sendiri tidak bisa diamati dan diukur secara pasti. Dan untuk mengamati dan mengukur motivasi berarti harus mengkaji lebih jauh perilaku bawahan. Disamping itu juga disebabkan adanya teori motivasi yang berbeda satu sama lain.

Karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreativitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi (dalam Sondang, 2002: 107).

Faktor motivasi menurut Herzberg adalah: pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), prestasi yang diraih (*achievement*), peluang untuk maju (*advancement*), pengakuan orang lain (*ricognition*), tanggung jawab (*responsible*).

5. Douglas McGregor (Teori X dan Y)

Teori X dan Y diungkapkan oleh Douglas McGregor yang mengemukakan strategi kepemimpinan efektif dengan menggunakan konsep manajemen partisipasi. Konsep terkenal dengan menggunakan asumsi-asumsi sifat dasar manusia. Pemimpin yang menyukai teori X cenderung menyukai gaya kepemimpinan otoriter dan sebaliknya, seorang pemimpin yang menyukai teori Y lebih menyukai gaya kepemimpinan demokratik. Untuk kriteria karyawan yang memiliki tipe teori X adalah karyawan dengan sifat yang tidak akan bekerja tanpa perintah, sebaliknya karyawan yang memiliki tipe teori Y akan bekerja dengan sendirinya tanpa perintah atau pengawasan dari atasannya. Tipe Y ini adalah tipe yang sudah menyadari tugas dan tanggung jawab pekerjaannya

1. Teori X

Hampir semua karyawan malas dan tidak suka bekerja, Pada umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain. Karyawan lebih suka dibimbing,

diperintah dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak mementingkan tujuan organisasi.

Menurut teori X ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung kepada motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Tipe kepemimpinan teori X adalah otoriter sedangkan gaya kepemimpinannya berorientasi pada prestasi kerja.

2. Teori Y

Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja. Karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu. Organisasi seharusnya memungkinkan karyawan mewujudkan potensinya sendiri dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran perusahaan.

Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerjasama dan keterikatan pada keputusan. Tegasnya, dedikasi dan partisipasi akan lebih menjamin tercapainya sasaran.

2.1.1.2 Prinsip-prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan (Mangkunegara, 2007: 100) diantaranya yaitu:

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau karyawan sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

2.1.1.3 Asas-Asas Motivasi

Adapun tujuan motivasi konsumen adalah meningkatkan kepuasan, mempertahankan loyalitas, efisiensi, efektivitas, menciptakan hubungan yang

harmonis antara produsen dengan konsumen. Sedangkan asas-asas motivasi (Setiadi, 2009: 97) antara lain:

1. Asas mengikutsertakan

Asas ini berusaha untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan

2. Asas komunikasi

Asas komunikasi artinya menginformasikan secara jelas tentang yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi.

3. Asas pengakuan

Asas pengakuan memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada karyawan atas prestasi yang dicapainya.

4. Asas wewenang yang didelegasikan

Memberikan kebebasan kepada karyaawan untuk mengambil keputusan dan beraktivitas bebas tetapi masih ada aturan yang membatasi

5. Asas perhatian timbal balik

Memotivasi karyawan dengan mengemukakan keinginan dan harapan perusahaan disamping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan karyawan dan perusahaan. Asas motivasi yang diterapkan harus dapat meningkatkan produktivitas kerja dan memberikan kepuasan perusahaan.

2.1.1.4 Model-model Motivasi

Model-model motivasi (Rivai, 2007, p.470) terdiri dari:

1. Model Tradisional

Model tradisional ini digunakan untuk memberikan dorongan kepada karyawan agar melakukan tugas mereka dengan berhasil, para manajer menggunakan sistem upah insentif, semakin banyak mereka menghasilkan atau mencapai hasil kerja yang sempurna, semakin besar penghasilan mereka..

2. Model Hubungan Manusia

Model hubungan manusia yaitu para manajer dianjurkan untuk bisa memotivasi para karyawan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan dengan membuat mereka merasa penting dan berguna, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerjanya. Para karyawan diberi lebih banyak waktu kebebasan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Model Sumber Daya Manusia

Model Sumber Daya Manusia yaitu karyawan mempunyai motivasi yang sangat beraneka ragam, bukan hanya motivasi karena uang ataupun keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan mempunyai arti dalam bekerja. Tugas manajer dalam model ini, bukanlah menyuap para karyawan dengan upah atau uang saja tetapi juga untuk mengembangkan rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi dan anggotanya, dimana setiap karyawan menyumbangkan sesuai dengan kepentingan dan kemampuannya masing-masing.

Karyawan bukan berprestasi baik karena merasa puas, melainkan termotivasi oleh rasa tanggung jawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut model ini untuk memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi semangat bekerja seseorang akan meningkat jika

kepada mereka diberikan kepercayaan dan kesempatan untuk membuktikan kemampuannya.

2.1.1.5 Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator motivasi (Rivai, 2005, p.456) sebagai berikut:

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Kompensasi sangat penting bagi pegawai maupun majikan, hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan keluarganya. Ada enam faktor yang dapat mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu:

- 1) Faktor pemerintah
- 2) Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan
- 3) Standar dan biaya hidup karyawan
- 4) Ukuran perbandingan upah
- 5) Permintaan dan persediaan
- 6) Kemampuan membayar

2. Lingkungan

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang didalamnya terdapat perabot, tata ruang, dan kondisi fisik yang mempengaruhi aktifitas karyawan. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah perusahaan harus memperhatikan berbagai hal, dan salah satunya adalah lingkungan kerja yang menyenangkan, sebaliknya apabila hal tersebut tidak diperhatikan maka perusahaan akan mendapat kerugian berupa:

- 1) Kualitas kerja yang buruk
- 2) Absensi yang tinggi
- 3) Perputaran tenaga kerja yang tinggi
- 4) Tingkat kesalahan kerja yang tinggi
- 5) Terjadinya kegelisahan yang dapat menyebabkan terjadinya tuntutan
- 6) Unjuk rasa

Dengan demikian lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan agar tercipta semangat kerja yang tinggi dalam diri karyawan.

3. Promosi

Promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggungjawab yang lebih tinggi. Promosi merupakan suatu hal yang penting, bukan saja dalam pemilihan atau penempatan orang yang tepat tetapi juga merupakan dorongan bagi atasan untuk melaksanakan suatu kebijakan yang matang dalam memotivasi bawahan untuk mengembangkan diri sampai berprestasi.

Untuk melaksanakan promosi maka harus dapat ditetapkan syarat-syarat terlebih dahulu, syarat-syarat promosi itu haruslah dapat dipakai untuk menetapkan siapa yang berhak untuk dipromosikan. Adapun syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman
2. Tingkat Pendidikan
3. Loyalitas
4. Kejujuran
5. Tanggung Jawab
6. Kepandaian Bergaul
7. Prestasi Kerja
8. Inisiatif dan Kreatif

2.1.2 Prestasi Kerja

Berikut beberapa pengertian prestasi kerja menurut ahli:

Byars dan Rue (1984) mengartikan prestasi sebagai: “tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaan” (Sutrisno, 2010: 150). Bernadin dan Russel (1993) memberikan definisi tentang prestasi adalah:

“catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan”. (Sutrisno, 2010: 150)

Byars dan Rue (1984) *Job performance* (prestasi kerja) adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya” (Sutrisno, 2010: 150). Prabu (2009) Prestasi kerja adalah: “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut” (Sutrisno, 2010: 151)

Prestasi kerja (kinerja) adalah: “catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu” (Gomes, 2008: 135). Prestasi kerja (kinerja) merupakan: “perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan” (Veithzal 2005: 309).

Definisi para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah suatu catatan hasil kerja yang dicapai seseorang sebagai kesuksesan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu selama kurun waktu tertentu.

2.1.2.1 Manfaat Prestasi Kerja

Manfaat penilaian prestasi (Sunyoto,2012, p.199-200) dapat dirinci sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan karyawan.

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepatutnya.

3. Keputusan-keputusan penempatan, prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.

4. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi karyawan yang belum sepenuhnya digali.

5 Perencanaan dan pengembangan karir

Untuk menyakinkan umpan balik bagi seseorang karyawan, maka harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektifitas instansi.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Pada umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor Steers (1984) dalam Sutrisno (2010, p.157) yaitu:

1. Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Byars, et al. (1984) mengemukakan ada dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah (Sutrisno, 2010: 151):

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
2. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu.

2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja

Pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi adalah sebagai berikut (Sutrisno, 2010: 152):

1. Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

3. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Flippo (2012) dalam Sunyoto (2012: 22), prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:

1. Mutu kerja

Berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

2. Kualitas kerja,

Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.

3. Ketangguhan

Berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur, dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.

4. Sikap

Sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan

2.2 Penelitian Terdahulu

Hasil dari penilaian/pengukuran prestasi kerja karyawan dapat dijadikan informasi yang berharga bagi para manajer, misalnya dapat melihat apakah pekerja mengerjakan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya, memberikan gambaran tentang kekurangan dan kelebihan pekerja dalam melaksanakan tugasnya, mengetahui keefektifan dan keefisienan kontribusi pekerja terhadap organisasi, dapat dikaitkan dengan pengambilan keputusan dan kebijakan manajer, dan dapat dipergunakan untuk berbagai tujuan organisasi/ perusahaan seperti pengembangan karir (promosi atau pemindahan), suksesi dan kaderisasi, penyusunan program pengembangan dan pelatihan karyawan, penetapan gaji/upah dan kompensasi tidak langsung, *review* strategi bisnis dan lain-lain (Nawawi, 2005).

Hal tersebut dibuktikan oleh peneliti sebelumnya berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel. 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil
1.	Prawidya (2010)	pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jogjatex Yogyakarta	F_{hitung} (50,187) lebih besar dari F_{tabel} (2,70). Dimana faktor-faktor motivasi adalah minat, sikap positif, dan rangsangan. Berdasarkan uji t minat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja didasarkan pada t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel} = 1,992 > 1,980$. Sikap positif berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja didasarkan pada t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel} = 4,928 > 1,980$. Rangsangan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja didasarkan pada t_{hitung} lebih besar dari $t_{tabel} = 3,410 > 1,980$.
2	Sri (2010)	Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja PT. Adijaya Putra.	Ada pengaruh signifikan antara variable motivasi intrinsik terhadap variabel prestasi kerja, dan ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi ekstrinsik terhadap variabel prestasi kerja dan juga ada pengaruh secara bersama-sama variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap variabel prestasi kerja. Variabel motivasi intrinsik dan variabel motivasi ekstrinsik menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja.

Penelitian diatas menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi dalam diri seorang karyawan timbul karena adanya faktor internal dan eksternal. Jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja, jumlah tanggungan dalam keluarga termasuk ke dalam faktor internal seorang karyawan dalam perusahaan dalam melakukan pekerjaan, kemudian motivasi yang timbul dari faktor eksternal seorang karyawan diantaranya ialah hubungan atasan dan bawahan, hubungan sesama rekan kerja, peraturan dan kebijakan perusahaan, kondisi kerja, kompensasi, penunjang

kesehatan. Motivasi kerja karyawan akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja karyawan ini dapat dinilai dari kualitas kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja, orientasi terhadap konsumen, dan inisiatif karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Prestasi kerja karyawan tidak akan tumbuh dengan sendirinya. Ada faktor yang memengaruhinya, baik faktor internal maupun eksternal. Dari faktor internal, sistem komunikasi dan motivasi karyawan sangat berperan karena melalui komunikasi yang efektif dan cara-cara motivasi yang tepat, pemimpin perusahaan dapat mengoordinir karyawannya (Anwar,2008: 149).

Motivasi dalam sebuah perusahaan mutlak diperlukan, dengan motivasi pemimpin bisa menyampaikan perintahnya kepada bawahannya begitupun sebaliknya. Motivasi dapat berfungsi sebagai faktor yang berperan penting dalam upaya peningkatan semangat kerja karyawan sehingga dapat menghasilkan

Dapat dipastikan apabila perusahaan yang memperkerjakan karyawan tanpa motivasi yang baik tidak akan berkembang dengan baik. Tanpa adanya motivasi para pegawai akan melaksanakan tugas-tugasnya dengan biasa-biasa saja tanpa ada semangat kerja. Untuk dapat termotivasi dan menjadi semangat, para karyawan harus memiliki minat besar dan merasa nyaman dengan pekerjaan mereka. Mereka harus percaya bahwa baik gaji, maupun tambahan diluar gaji serta kondisi mereka bekerja adalah wajar dan diperlakukan adil oleh atasan langsung mereka.

Motivasi sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian ini dikatakan untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2009: 93). Pengertian prestasi

kerja adalah: “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu” (Sutrisno, 2010: 151).

Dari pendapat tersebut di atas dapat ditarik simpulan bahwa prestasi kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan harus dapat ditunjukkan secara konkrit serta dapat di ukur dengan tolak ukur yang telah ditentukan. Motivasi yang dilakukan dapat berlangsung dengan efektif maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Semakin efektif motivasi yang dilakukan maka diharapkan semakin meningkat pula prestasi kerja karyawan tersebut.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengambil hipotesis sebagai berikut: “terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mega Arthajaya”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Metode deskriptif (Nazir, 2005: 89) adalah:

“studi untuk menentukan fakta dengan interpretasi yang tepat, dimana termasuk didalamnya studi untuk melukiskan secara akurat sifat-sifat dari beberapa fenomena kelompok dan individu, serta studi untuk menentukan frekuensi terjadinya suatu keadaan untuk meminimalkan bias dan memaksimalkan reliabilitas”.

Sedangkan metode verifikatif adalah “metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausalitas antar variabel melalui suatu pengujian hipotesis melalui suatu perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak atau diterima”.

3.1.1 Operasionalisasi Variabel

Berikut adalah operasionalisasi variabel mengenai motivasi dan prestasi kerja:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi (Y)	keinginan untuk melakukan sebagai keadaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual	Kompensasi	Menciptakan hubungan kerjasama	Ordinal
			Standar biaya hidup karyawan	
			Ukuran perbandingan upah	
		Lingkungan	Suasana kondusif	
			Sarana dan prasarana memadai	
			Tata ruang kerja	
		Promosi	Pengalaman	
			Tingkat pendidikan	
			Loyalitas	
Prestasi Kerja (Y)	perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan	Hasil Kerja	Kejujuran	Ordinal
		Pengetahuan Pekerjaan	Tingkat inisiatif selama kerja	
		Inisiatif	Tingkat inisiatif selama kerja	
		Kecekatan Mental	Tingkat kemampuan dan kecepatan menerima instruksi kerja	
		Sikap	Tingkat semangat kerja dan sikap positif kerja	
		Disiplin Waktu dan Kerja	Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran kerja	

3.1.2 Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang dipergunakan oleh penulis adalah Riset Lapangan (*Field Reaserch*). Penelitian lapangan dilakukan melalui:

1. Wawancara, yaitu sebuah dialog yang dilakukan pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara.
2. Kuesioner, yaitu seperangkat pertanyaan yang diberikan penulis secara langsung kepada karyawan untuk diisi.

3. Studi dokumentasi, yaitu mempelajari dokumen-dokumen yang ada di perusahaan, kemudian dokumen yang berhubungan dengan penelitian tersebut sebagai data ditransfer menjadi data yang diteliti.

3.1.3 Populai dan Sampel Penelitian

3.1.3.1 Populasi Penelitian

Populasi adalah: “wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiono, 2012: 115). Sesuai dengan objek yang diteliti yaitu karyawan PT. Mega Arthajaya sebanyak 47 orang.

3.1.3.2 Sampel Penelitian

Menurut Kerlinger (2006:188), *simple random sampling* adalah metode penarikan dari sebuah populasi atau semesta dengan cara tertentu sehingga setiap anggota populasi atau semesta tadi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil. Menurut (Sugiyono, 2001:57) dinyatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dari populasi tertentu yang dikembangkan dari Isaac dan Michael untuk kesalahan 1%, 5% dan 10% (Sugiono, 2007:126). Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 karyawan, sehingga yang menjadi sampel adalah sebanyak 40 orang.

3.1.4 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang diambil dalam melakukan pengukuran data menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial dalam penelitian ini diberikan 5 alternatif jawaban kepada responden yang dapat dilihat pada tabel 3.2 sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skor Pernyataan Variabel X Dan Y

No.	Alternatif Jawaban	Skor Jawaban Positif	Skor Jawaban Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Kurang Setuju (KS)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Sumber: (Sugiyono, 2012: 94)

Adapun pengukuran dengan persentase dan skorsing (Sudjana, 2009: 76), dengan rumus:

$$X = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

X : Jumlah persentase jawaban

F : Jumlah jawaban atau frekuensi

N : Jumlah responden

Nilai masing-masing indikator dapat diketahui dengan memasukan data diatas ke dalam tabel 3.3 dibawah ini:

Tabel 3.3
Indikator Variabel X dan Y

Kriteria Alternatif Jawaban	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
A. Sangat Setuju	5			
B. Setuju	4			
C. Kurang Setuju	3			
D. Tidak Setuju	2			
E. Sangat Tidak Setuju	1			

Sumber: (Riduwan, Engkos, 2008: 20)

Klasifikasi setiap variabel yang berperan dalam motivasi terhadap prestasi kerja dapat diketahui yaitu pada tabel 3.4 sebagai berikut:

Tabel 3.4
Rekapitulasi Variabel X dan Y

No.	Pernyataan	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Klasifikasi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1				
2				
Dst.				
Jumlah				

Sumber: (Riduwan, Engkos, 2008: 22)

Setelah diketahui jumlah nilai dari keseluruhan sub variabel maka dapat ditentukan interval perinciannya (Sudjana, 2009: 79), yaitu:

$$NJI = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{Z \text{ Kriteria Pernyataan}}$$

Keterangan:

NJI : Nilai jenjang interval, yaitu untuk menentukan tinggi, sedang atau rendah suatu interval.

$$NJI = \frac{(40 \times 5) - (40 \times 1)}{5}$$

= 32

Berikut adalah hasil dari perhitungan diatas diaplikasikan untuk menentukan kriteria setiap pernyataan masing-masing butir dalam variabel:

Tabel 3.5
Tabel Klasifikasi

Skor	Kriteria
168 – 200	Sangat Baik
136 – 167	Baik
104 – 135	Cukup Baik
72 – 103	Kurang Baik
40 – 71	Tidak Baik

3.1.5 Teknik Analisis Data

3.1.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.1.5.1.1 Uji Validitas

Data yang diperoleh melalui penelitian itu adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2012: 121).

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya (Sugiono, 2012: 14). Dalam penelitian ini, pengujian tingkat validitas tiap item menggunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item.

Mencari nilai validitas di sebuah item kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Menurut Sugiyono (2012: 125) jika koefisien korelasinya sama atau diatas 0.3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi apabila nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.1.5.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu. Untuk menghitung reliabilitas digunakan teknik belah dua yaitu dengan mengkorelasikan antara item bernomor ganjil dengan item bernomor genap. Item bernomor ganjil dikelompokkan dalam belahan pertama (X), sedangkan item bernomor genap dikelompokkan dalam belahan kedua (Y). untuk masing-masing item pada tiap belahan dijumlahkan.

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan data dalam interval waktu tertentu Instrumen yang memiliki reliabilitas dapat digunakan untuk mengukur secara berkali-kali yang menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012: 124). Menurut (Rochaety, 2007: 50) Jika koefisien korelasinya sama atau diatas 0.6 maka item tersebut dinyatakan reliabel, tetapi apabila nilai korelasinya dibawah 0,6 maka item tersebut dinyatakan tidak riabel.

3.1.5.2 Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi berganda (R) digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Penulis menggunakan analisis korelasi sederhana untuk mengukur kekuatan

hubungan antara variabel independen dan variabel dependen). Cara mengetahui keadaan korelasi digunakan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.4
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	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 (2012: 184)

3.1.5.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

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

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3.1.5.4 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara lvariabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen

apakah variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Dalam pelaksanaannya, pengolahan data dilakukan melalui bantuan komputer dengan program SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) Versi 25.0.

Model analisis linier regresi sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan

- Y : Prestasi Kerja
 a : Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)
 b : Koefisien regresi (nilai peningkatan/penurunan)
 X : Motivasi

3.1.5.5 Pengujian Hipotesis

Penelitian ini dalam menganalisis rumusan masalah digunakan hipotesis statistik (Riduwan dan Engkos, 2008: 224) sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis (Uji t)

1. $H_0 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mega Arthajaya tahun 2019.
2. $H_a \neq 0$, artinya terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mega Arthajaya tahun 2019.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Demografi Responden

Penelitian ini menggambarkan kondisi karyawan mengenai motivasi yang berdampak pada prestasi kerja. Penelitian ini dilakukan pada sampel yang berjumlah 40 responden karyawan PT. Mega Arthajaya dengan menggunakan kuesioner secara langsung. Setelah dilakukan pengumpulan dan pengolahan data hasil penelitian maka data tersebut dilakukan analisa secara deskriptif. Data demografi dalam penelitian ini meliputi umur, jenis kelamin, dan pendidikan, Seluruh data ini akan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	Presentase (%)
1	24 >	30	75
2	< 55	10	25
	Jumlah	40	100

Berdasarkan Tabel 4.1 diperoleh data bahwa sebagian besar umur responden berada pada usia 24 tahun lebih yaitu sebanyak 30 responden atau 75% dan sebagian kecil responden berada pada umur kurang dari 55 tahun yaitu sebanyak 10 responden atau 25%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Tabel 4.2 diperoleh data bahwa sebagian besar jenis kelamin responden yaitu laki-laki sebanyak 29 atau 72,50% dan sebagian kecil jenis kelamin responden yaitu perempuan sebanyak 11 responden atau 27,50%

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki-laki	29	72,5
2	Perempuan	11	27,5
	Jumlah	40	100

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1	SMA	7	17,5
2	D3	15	37,5
3	S1	18	45
	Jumlah	40	100

Berdasarkan Tabel 4.3 diperoleh data bahwa sebagian besar responden mempunyai tingkat pendidikan S1 yaitu sebanyak 18 responden atau 45% dan sebagian kecil responden mempunyai tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 7 responden atau 17,50%.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pelaksanaan Motivasi Karyawan PT. Mega Arthajaya.

Untuk mengetahui motivasi karyawan PT. Mega Arthajaya dapat dilihat dari hasil penelitian yang didapat dari pengisian kuesioner mengenai motivasi terhadap karyawan yang disebarkan kepada responden, yaitu karyawan PT. Mega

Arthajaya, dalam bagian ini akan diuraikan dan dibahas dari hasil jawaban kuesioner yang disebarakan kepada responden sebanyak 40 karyawan.

Klasifikasi setiap indikator variabel X (Motivasi) dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Nilai tertinggi setiap indikator motivasi : $40 \times 5 = 200$

Nilai terendah setiap indikator motivasi : $40 \times 1 = 40$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$\begin{aligned} NJI &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}} \\ &= \frac{200 - 40}{5} = 32 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator motivasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Klasifikasi Penilaian Untuk Setiap Indikator Variabel X

Nilai	Klasifikasi Penilaian
40-71	Tidak Baik
72-103	Kurang Baik
104-135	Cukup Baik
136-167	Baik
168-200	Sangat Baik

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan 40 karyawan PT. Mega Arthajaya diperoleh hasil mengenai motivasi yang dilakukan dapat dilihat pada analisis sebagai berikut:

1. Dipimpin oleh orang yang tegas yang memicu motivasi

Tabel 4.6
Tanggapan Karyawan Mengenai Dipimpin Oleh Orang Tegas Yang Memicu Motivasi

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	45
Setuju	4	13	52	32,5
Tidak Ada Pendapat	3	8	24	20
Tidak Setuju	2	1	2	2,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	168	100

Pernyataan mengenai dipimpin oleh orang tegas yang dapat memicu motivasi termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 168. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 orang atau 45% dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,5%. Artinya, karyawan pada PT. Mega Arthajaya menyatakan bahwa apabila dipimpin oleh orang tegas akan meningkatkan motivasi karyawannya.

2. Terbuka menjalin kerja sama dengan atasan

Tabel 4.7
Tanggapan Karyawan Mengenai Keterbukaan Menjalinkan Kerja Sama Dengan Atasan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	45
Setuju	4	21	84	52,5
Tidak Ada Pendapat	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	2	2,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	176	100

Pernyataan terjalannya kerja sama dengan atasan dapat meningkatkan motivasi karyawan termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 176. Karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau 52,50% dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,5%. Artinya, karyawan pada Mega Arthajaya menyatakan bahwa dengan adanya keterbukaan kerja sama dengan atasandapat meningkatkan motivasi karyawannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Mega Arthajaya sangat memperhatikan kerja sama dengan semua karyawannya.

3. Gaji yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan

Pernyataan mengenai gaji yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 179. Karyawan yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 21 orang atau 52,50% dan tidak ada pendapat sebanyak 2 orang atau 5%. Artinya, karyawan pada PT. Mega Arthajaya menyatakan bahwa gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Mega Arthajaya sangat memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

Tabel 4.8
Tanggapan Karyawan Mengentai Gaji Yang Diterima Tidak Sesuai Dengan Kebutuhan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	0	0	0
Setuju	2	0	0	0
Tidak Ada Pendapat	3	2	6	5
Tidak Setuju	4	17	68	42,5
Sangat Tidak Setuju	5	21	105	52,5
Jumlah		40	179	100

4. Gaji sesuai dengan jabatan atau pekerjaan

Pernyataan mengenai gaji sesuai dengan jabatan atau pekerjaan termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 178. Karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau 55% dan sangat setuju sebanyak 18 orang atau 45%. Artinya, karyawan pada PT. Mega Arthajaya menyatakan bahwa gaji karyawan sesuai dengan jabatan atau pekerjaan.

Tabel 4.9
Tanggapan Karyawan Mengenai Gaji Sesuai Dengan Jabatan Atau Pekerjaan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	18	90	45
Setuju	4	22	88	55
Tidak Ada Pendapat	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	178	100

5. Pemberian insentif dapat memotivasi kerja karyawan

Pernyataan mengenai pemberian insentif dapat memotivasi kerja termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 185. Karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang atau 62,50% dan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 37,50%. Artinya, karyawan pada PT. Mega Arthajaya menyatakan bahwa pemberian insentif dapat memotivasi kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Mega Arthajaya sering memberikan insentif kepada karyawan baik dari penghargaan atas prestasi atau tambahan kerja.

Tabel 4.10
Tanggapan Karyawan Mengenai Pemberian Insentif
Dapat Memotivasi Kerja

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	62,5
Setuju	4	15	60	37,5
Tidak Ada Pendapat	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	185	100

6. Perusahaan mampu membayar gaji karyawan

Tabel 4.11
Tanggapan Karyawan Mengenai Perusahaan Mampu
Membayar Gaji Karyawan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	5
Setuju	4	24	96	60
Tidak Ada Pendapat	3	10	30	25
Tidak Setuju	2	4	8	10
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	144	100

Pernyataan mengenai perusahaan mampu membayar gaji karyawan termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 144. Karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 24 orang atau 60% dan tidak setuju sebanyak 4 orang atau 10%. Artinya, karyawan pada PT. Mega Arthajaya menyatakan bahwa perusahaan mampu membayar gaji karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Mega Arthajaya mampu membayar gaji karyawannya.

7. Lingkungan dan suasana kerja karyawan kondusif

Tabel 4.12
Tanggapan Karyawan Mengenai Lingkungan Dan Suasana Kerja Karyawan Kondusif

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	2	10	5
Setuju	4	33	132	82,5
Tidak Ada Pendapat	3	2	6	5
Tidak Setuju	2	2	4	5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2,5
Jumlah		40	153	100

Pernyataan mengenai lingkungan dan suasana kerja karyawan kondusif termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 153. Karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang atau 82,50% dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,5%. Artinya, karyawan pada PT. Mega Arthajaya menyatakan bahwa lingkungan dan suasana kerja karyawan kondusif.

8. Sarana dan prasarana yang ada di perusahaan memadai

Tabel 4.13
Tanggapan Karyawan Mengenai Sarana Dan Prasarana Yang Ada Di Perusahaan Memadai

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	10
Setuju	4	26	104	65
Tidak Ada Pendapat	3	7	21	17,5
Tidak Setuju	2	3	6	7,5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	151	100

Pernyataan mengenai sarana dan prasarana yang ada diperusahaan memadai termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 151. Karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 25 orang atau 62,50% dan yang tidak ada pendapat sebanyak 10 orang atau 25%. Artinya, karyawan pada PT. Mega Arthajaya menyatakan bahwa sarana dan prasarana yang ada di perusahaan memadai.

9. Proses kerja karyawan sesuai dengan SOP

Pernyataan mengenai proses kerja karyawan sesuai dengan SOP termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 161. Karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 21 orang atau 25% dan tidak ada pendapat sebanyak 9 orang atau 22,50%. Artinya, karyawan pada PT. Mega Arthajaya menyatakan proses kerja karyawan sesuai dengan SOP. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT. Mega Arthajaya sangat memperhatikan standar operasional prosedur agar karyawan bekerja dengan baik, hal ini karyawan mendapatkan kejelasan tugas/pekerjaan.

Tabel 4.14
Tanggapan Karyawan Mengenai Proses Kerja Karyawan Sesuai Dengan SOP

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	25
Setuju	4	21	84	52,5
Tidak Ada Pendapat	3	9	27	22,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	161	100

10. Karyawan memiliki pengalaman dibidangnya

Pernyataan mengenai karyawan memiliki kompetensi dibidangnya termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 157. Karyawan yang

menyatakan setuju sebanyak 29 orang atau 72,50% dan tidak ada pendapat sebanyak 7 orang atau 17,50%. Artinya, karyawan pada PT. Mega Arthajaya menyatakan bahwa seluruh karyawan memiliki kompetensi dibidangnya dengan baik.

Tabel 4.15
Tanggapan Karyawan Mengenai Karyawan Memiliki
Pengalaman Dibidangnya

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	4	20	10
Setuju	4	29	116	72,5
Tidak Ada Pendapat	3	7	21	17,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	157	100

11. Karyawan memiliki spesifikasi pekerjaan

Tabel 4.16
Tanggapan Karyawan Mengenai Karyawan Memiliki
Spesifikasi Pekerjaan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	17	85	42,5
Setuju	4	19	76	47,5
Tidak Ada Pendapat	3	4	12	10
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	173	100

Pernyataan mengenai karyawan memiliki spesifikasi pekerjaan termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 173. Karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang atau 47,50% dan tidak ada pendapat

sebanyak 4 orang atau 10%. Artinya, karyawan pada PT. Mega Arthajaya menyatakan bahwa setiap karyawan memiliki spesifikasi pekerjaan.

12. Adanya penghargaan dan hukuman dapat memotivasi kerja

Pernyataan mengenai adanya penghargaan dan hukuman dapat memotivasi kerja termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 167. Karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 27 orang atau 27,50% dan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 5%. Artinya, karyawan pada PT. Mega Arthajaya menyatakan bahwa karyawan yang selalu jujur dalam bertindak dapat meningkatkan motivasi kerja.

Tabel 4.17
Tanggapan Karyawan Mengenai Adanya Penghargaan Dan Hukuman Yang Dapat Memotivasi Kerja

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	27,5
Setuju	4	27	108	67,5
Tidak Ada Pendapat	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	4	5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	167	100

13. Karyawan memiliki integritas dalam bekerja

Tabel 4.18
Tanggapan Karyawan Mengenai Karyawan Memiliki Integritas Dalam Bekerja

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	10	50	25
Setuju	4	24	96	60
Tidak Ada Pendapat	3	6	18	15
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	164	100

Pernyataan mengenai karyawan memiliki integritas dalam bekerjatermasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 164. Artinya, karyawan pada PT. Mega Arthajaya menyatakan bahwa seluruh karyawan memiliki integritas dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dari keseluruhan jawaban karyawan mengenai motivasi direkap untuk dilihat skor total jawaban karyawan dan dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.19
Rekapitulasi Motivasi

No	Uraian	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Kriteria
1	Dipimpinoleh orang yang tegas yang memicu motivasi	200	168	Sangat Baik
2	Terbuka menjalin kerja sama dengan atasan	200	176	Sangat Baik
3	Gaji yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan	200	179	Sangat Baik
4	Gaji sesuai dengan jabatan atau pekerjaan	200	178	Sangat Baik
5	Pemberian Insentif dapat memotivasi kerja	200	185	Sangat Baik
6	Perusahaan mampu membayar gaji karyawan	200	144	Baik
7	Lingkungan dan suasana kerja karyawan kondusif	200	153	Baik
8	Sarana dan prasarana yang ada di perusahaan memadai	200	151	Baik
9	Proses kerja karyawan sesuai dengan SOP	200	161	Baik
10	Karyawan memiliki pengalaman dibidangnya	200	151	Baik
11	Karyawan memiliki spesifikasi pekerjaan	200	173	Sangat Baik
12	Adanya penghargaan dan hukuman dapat memotivasi kerja	200	167	Baik
13	Karyawan memiliki integritas dalam bekerja	200	164	Baik
Total Skor		2.600	2.150	

Berdasarkan hasil penelitian di atas dari keseluruhan jawaban karyawan mengenai motivasi pada PT. Mega Arthajaya kemudian direkap untuk dilihat skor total jawaban karyawan secara keseluruhan sebagai berikut:

Nilai tertinggi keseluruhan : $40 \times 5 \times 13 = 2.600$

Nilai terendah secara keseluruhan : $40 \times 1 \times 13 = 520$

Jumlah Kriteria Pernyataan : 5

$$\begin{aligned}
 NJI &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Kriteria Pernyataan}} \\
 &= \frac{2.600 - 520}{5} = 416
 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk Variabel (X) motivasi secara keseluruhan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.20
Klasifikasi Penilaian Untuk Indikator Variabel X

Nilai	Klasifikasi Penilaian
520 – 935	Tidak Baik
936 – 1.351	Kurang Baik
1.352 – 1.767	Cukup Baik
1.768 – 2.183	Baik
2.184 – 2.600	Sangat Baik

Dari perhitungan tabel 4.32 terhadap tanggapan karyawan mengenai motivasi PT. Mega Arthajaya termasuk dalam kategori baik dengan jumlah skor sebesar 2657. Dari hasil analisis di atas diketahui motivasi karyawan PT. Mega Arthajaya baik. Hal tersebut ditunjukkan karyawan PT. Mega Arthajaya dengan memperhatikan beberapa hal berikut; dipimpin oleh orang yang tegas yang memicu motivasi, terbuka menjalin kerja sama dengan atasan, gaji yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan, gaji sesuai dengan jabatan atau pekerjaan, pemberian Insentif dapat memotivasi kerja, perusahaan mampu membayar gaji karyawan, lingkungan dan suasana kerja karyawan kondusif, proses kerja karyawan sesuai dengan SOP, karyawan memiliki pengalaman dibidangnya karyawan memiliki spesifikasi pekerjaan, adanya penghargaan dan hukuman dapat memotivasi kerja, dan karyawan memiliki integritas dalam bekerja

4.6 Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Arthajaya

Untuk mengetahui pelaksanaan prestasi kerja yang ditunjukkan karyawan PT. Mega Arthajaya dapat dilihat dari hasil penelitian yang didapat dari pengisian kuesioner mengenai prestasi kerja karyawan yang disebarakan kepada responden, yaitu karyawan PT. Mega Arthajaya dalam bagian ini akan diuraikan dan dibahas dari hasil jawaban kuesioner yang disebarakan kepada responden sebanyak 40 karyawan.

Klasifikasi setiap indikator variabel Y (Prestasi Kerja) dapat dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut:

Nilai tertinggi setiap indikator prestasi kerja : $40 \times 5 = 200$

Nilai terendah setiap indikator prestasi kerja : $40 \times 1 = 40$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$\begin{aligned}
 NJI &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}} \\
 &= \frac{200 - 40}{5} = 32
 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21
Klasifikasi Penilaian Untuk Setiap Indikator Variabel Y

Nilai	Klasifikasi Penilaian
40-71	Tidak Baik
72-103	Kurang Baik
104-135	Cukup Baik
136-167	Baik
168-200	Sangat Baik

Berdasarkan data-data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan 40 karyawan PT. Mega Arthajaya diperoleh hasil mengenai komunikasi yang dilakukan dapat dilihat pada analisis sebagai berikut:

- 1. Di dalam usaha meningkatkan prestasi kerja, pihak manajemen perusahaan melaksanakan proses penilaian dengan adil.**

Tabel 4.22
Tanggapan Karyawan Mengenai Pihak Manajemen Perusahaan
Melaksanakan Proses Penilaian Dengan Adil.

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	13	65	32.5
Setuju	4	20	80	50
Tidak Ada Pendapat	3	2	6	5
Tidak Setuju	2	4	8	10
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2.5
Jumlah		40	160	100

Pernyataan karyawan mengenai pihak manajemen perusahaan melaksanakan proses penilaian dengan adil termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 172. Karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 20 orang atau 50% dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,5%. Artinya, karyawan pada PT. Mega Arthajaya menyatakan bahwa pihak manajemen perusahaan melaksanakan proses penilaian dengan adil.

- 2. Penilaian atas prestasi kerja yang dilaksanakan tidak sesuai dengan kenyataan yang terjadi.**

Pernyataan mengenai penilaian atas prestasi kerja yang dilaksanakan tidak sesuai dengan kenyataan yang terjadi termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 151. Karyawan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 23 orang atau 57,50% dan setuju sebanyak 12 orang atau 15%. Artinya, karyawan pada PT. Mega

Arthajaya menyatakan bahwa penilaian atas prestasi kerja yang dilaksanakan sesuai dengan kenyataan yang terjadi,

Tabel 4.23
Tanggapan Karyawan Mengenai Penilaian Atas Prestasi Kerja Yang Dilaksanakan Tidak Sesuai Dengan Kenyataan Yang Terjadi.

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	1	0	0	0
Setuju	2	6	12	15
Tidak Ada Pendapat	3	4	12	10
Tidak Setuju	4	23	92	57.5
Sangat Tidak Setuju	5	7	35	17.5
Jumlah		40	151	100

3. Hasil penilaian prestasi kerja yang transparan akan meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

Tabel 4.24
Tanggapan Karyawan Mengenai Hasil Penilaian Prestasi Kerja Yang Transparan Akan Meningkatkan Kemampuan Dalam Bekerja.

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	37.5
Setuju	4	22	88	55
Tidak Ada Pendapat	3	3	9	7.5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	172	100

Pernyataan karyawan mengenai hasil penilaian prestasi kerja yang transparan akan meningkatkan kemampuan dalam bekerja termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 172. Karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang atau 55% dan sangat setuju sebanyak 15 orang atau

37,5%. Artinya, karyawan pada PT. Mega Arthajaya menyatakan bahwa hasil penilaian prestasi kerja yang transparan akan meningkatkan kemampuan dalam bekerja.

4. Kredibilitas atas hasil dari penilaian prestasi kerja

Pernyataan mengenai kredibilitas atas hasil penilaian prestasi kerja termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 160. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 19 orang atau 47,50% dan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 7,5%. Artinya, karyawan pada PT. Mega Arthajaya menyatakan bahwa hasil dari penilaian prestasi kerja yang dilakukan dapat dipercaya.

Tabel 4.25
Tanggapan Karyawan Mengenai Hasil Dari Penilaian Prestasi Kerja Yang Dilakukan Dapat Dipercaya

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	47.5
Setuju	4	5	20	12.5
Tidak Ada Pendapat	3	13	39	32.5
Tidak Setuju	2	3	6	7.5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	160	100

5. Penilaian prestasi kerja peka dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil maupun gagal

Tabel 4.26
Tanggapan Karyawan Mengenai Penilaian Prestasi Kerja Peka Dalam Membedakan Atau Menunjukkan Kegiatan Yang Berhasil Atau Gagal

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	27.5
Setuju	4	13	52	32.5
Tidak Ada Pendapat	3	7	21	17.5
Tidak Setuju	2	8	16	20
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2.5
Jumlah		40	145	100

Pernyataan karyawan mengenai penilaian prestasi kerja peka dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil atau gagal termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 145. Karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang atau 32,50% dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,5%. Artinya, karyawan pada PT. Mega Arthajaya menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja peka dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil atau gagal.

6. Karyawan memiliki pengetahuan tentang tugas/pekerjaan

Tabel 4.27
Tanggapan Karyawan Mengenai Karyawan Memiliki Pengetahuan Tentang Tugas/Pekerjaan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	75
Setuju	4	8	32	20
Tidak Ada Pendapat	3	2	6	5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	188	100

Pernyataan karyawan mengenai karyawan memiliki pengetahuan tentang tugas/pkerjaan termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 188. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 30 orang atau 75% dan tidak ada pendapat sebanyak 2 orang atau 5%. Artinya, karyawan pada PT. Mega Arthajaya menyatakan bahwa karyawan memiliki pengetahuan tentang tugas/pkerjaan.

7. Karyawan memiliki kemampuan dan kecekatan dalam menerima instruksi

Pernyataan karyawan mengenai karyawan memiliki kemampuan dan kecekatan dalam menerima instruksi termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 184. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 orang atau 60% dan setuju sebanyak 16 orang atau 40%. Artinya, karyawan pada PT. Mega Arthajaya menyatakan bahwa mengenai karyawan memiliki kemampuan dan kecekatan dalam menerima instruksi.

Tabel 4.28
Tanggapan Karyawan Mengenai Karyawan Memiliki Kemampuan Dan Kecekatan Dalam Menerima Instruksi

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	60
Setuju	4	16	64	40
Tidak Ada Pendapat	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	184	100

8. Selalu inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan

Tabel 4.29
Tanggapan Karyawan Mengenai Selalu Inisiatif Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	57.5
Setuju	4	14	56	35
Tidak Ada Pendapat	3	2	6	5
Tidak Setuju	2	1	2	2.5
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	179	100

Pernyataan mengenai selalu inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan termasuk dalam klasifikasi sangat baik dengan total skor sebesar 179. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 23 orang atau 57,50% dan tidak setuju sebanyak 1 orang atau 2,5%. Artinya, karyawan pada PT. Mega Arthajaya menyatakan bahwa karyawan selalu inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan

9. Memiliki semangat kerja dan bersikap positif dalam kerja

Pernyataan karyawan mengenai karyawan memiliki semangat kerja dan bersikap positif dalam kerja termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 164. Karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 21 orang atau 52,50% dan tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2,5%. Artinya, karyawan pada PT. Mega Arthajaya menyatakan bahwa karyawan memiliki semangat kerja dan bersikap positif dalam kerja.

Tabel 4.30
Tanggapan Karyawan Mengenai Karyawan Memiliki Semangat Kerja
Dan Bersikap Positif Dalam Kerja

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	52.5
Setuju	4	15	60	37.5
Tidak Ada Pendapat	3	2	6	5
Tidak Setuju	2	1	2	2.5
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	2.5
Jumlah		40	174	100

10. Tepat waktu dan disiplin dalam kehadiran (masuk dan selesai) kerja

Tabel 4.31
Tanggapan Karyawan Mengenai Tepat Waktu Dan Disiplin
Dalam Kehadiran (Masuk Dan Selesai) Kerja

Uraian	Skor	Jumlah Responden	Jumlah Skor	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	27.5
Setuju	4	29	116	72.5
Tidak Ada Pendapat	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		40	171	100

Pernyataan mengenai tepat waktu dan disiplin dalam kehadiran kerja termasuk dalam klasifikasi baik dengan total skor sebesar 151. Karyawan yang menyatakan setuju sebanyak 26 orang atau 65% dan tidak setuju sebanyak 3 orang atau 7,5%. Artinya, karyawan pada PT. Mega Arthajaya menyatakan bahwa karyawantepat waktu dan disiplin dalam kehadiran (masuk dan selesai) kerja.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dari keseluruhan jawaban karyawan mengenai semangat kerja direkap untuk dilihat skor total jawaban karyawan dan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.32
Rekapitulasi Prestasi Kerja

No	Uraian	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Kriteria
1	Didalam usaha meningkatkan prestasi kerja, pihak manajemen perusahaan melaksanakan proses penilaian dengan adil.	200	160	Sangat Baik
2	Penilaian atas prestasi kerja yang dilaksanakan sesuai dengan kenyataan yang terjadi.	200	151	Baik
3	Hasil penilaian prestasi kerja yang transparan akan meningkatkan kemampuan dalam bekerja	200	172	Sangat Baik
4	Kredibilitas atas hasil dari penilaian prestasi	200	160	Baik
5	Dalam penilaian prestasi kerja peka dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil maupun gagal	200	145	Baik
6	Memiliki pengetahuan tentang tugas/pekerjaan	200	188	Sangat Baik
7	Selalu inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan	200	184	Sangat Baik
8	Memiliki kemampuan dan kecekatan dalam menerima instruksi	200	179	Sangat Baik
9	Memiliki semangat kerja dan bersikap positif dalam kerja	200	174	Sangat Baik
10	Tepat waktu dan disiplin dalam Kehadiran (masuk dan selesai) kerja	200	171	Baik
Total Skor		2.000	1.664	

Berdasarkan hasil penelitian diatas dari keseluruhan jawaban karyawan mengenai prestasi kerjapada PT. Mega Arthajaya kemudian direkap untuk dilihat skor total jawaban karyawan secara keseluruhan sebagai berikut:

Nilai tertinggi keseluruhan : $40 \times 5 \times 10 = 2000$

Nilai terendah secara keseluruhan : $40 \times 1 \times 10 = 400$

Jumlah Kriteria Pernyataan : 5

$$\begin{aligned}
 NJI &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Kriteria Pernyataan}} \\
 &= \frac{2000 - 400}{5} = 320
 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk variabel (Y) prestasi kerja secara keseluruhan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.33
Klasifikasi Penilaian Untuk Indikator Variabel Y

Nilai	Klasifikasi Penilaian
400 - 719	Tidak Baik
720 - 1.040	Kurang Baik
1.041 - 1.361	Cukup Baik
1.362 - 1.682	Baik
1.683 - 2.000	Sangat Baik

Dari perhitungan tabel 4.33 terhadap tanggapan nasabah mengenai prestasi kerja karyawan pada PT. Mega Arthajaya termasuk dalam kategori baik dengan jumlah skor sebesar 1.664 dengan memperhatikan beberapa indikator sebagai berikut; didalam usaha meningkatkan prestasi kerja, pihak manajemen perusahaan melaksanakan proses penilaian dengan adil, penilaian atas prestasi kerja yang dilaksanakan sesuai dengan kenyataan yang terjadi, hasil penilaian prestasi kerja yang transparan akan meningkatkan kemampuan dalam bekerja, hasil dari penilaian prestasi kerja yang dilakukan dapat dipercaya, dalam penilaian prestasi kerja peka dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang

berhasil maupun gagal, memiliki pengetahuan tentang tugas/pekerjaan, selalu inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan, memiliki kemampuan dan kecekatan dalam menerima instruksi, memiliki semangat kerja dan bersikap positif dalam kerja, tepat waktu dan disiplin dalam kehadiran kerja.

4.4 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mega Arthajaya

4.4.1 Uji Validitas

Mencari nilai validitas di sebuah item kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Menurut Sugiyono (2012: 125) jika koefisien korelasinya sama atau diatas 0.3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi apabila nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil uji validitas variabel motivasi dapat dilihat pada tabel 3.34 sebagai berikut:

Tabel. 4.34
Uji Validitas Variabel Motivasi

Pertanyaan	rhitung	rkritik	Keterangan
Butir1	0,683	0,3	Valid
Butir2	0,495	0,3	Valid
Butir3	0,612	0,3	Valid
Butir4	0,738	0,3	Valid
Butir5	0,776	0,3	Valid
Butir6	0,683	0,3	Valid
Butir7	0,738	0,3	Valid
Butir8	0,606	0,3	Valid
Butir9	0,776	0,3	Valid
Butir10	0,683	0,3	Valid

Berdasarkan tabel 3.34 uji validitas untuk variabel motivasi di atas dengan menggunakan program SPSS Versi 25.00 maka keseluruhan item dinyatakan valid

karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,683 > 0,30$. Artinya instrumen yang digunakan dalam penelitian mengenai motivasi baik.

Hasil uji validitas variabel prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 3.35 sebagai berikut:

Tabel. 4.35
Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Pertanyaan	rhitung	rkritik	Keterangan
Butir1	0,747	0,3	Valid
Butir2	0,651	0,3	Valid
Butir3	0,310	0,3	Valid
Butir4	0,480	0,3	Valid
Butir5	0,642	0,3	Valid
Butir6	0,552	0,3	Valid
Butir7	0,837	0,3	Valid
Butir8	0,431	0,3	Valid
Butir9	0,310	0,3	Valid
Butir10	0,652	0,3	Valid

Berdasarkan tabel 3.35 uji validitas untuk variabel prestasi kerja di atas dengan menggunakan program SPSS Versi 25.00 maka keseluruhan item dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,747 > 0,30$. Artinya instrumen yang digunakan dalam penelitian mengenai prestasi kerja baik.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan data dalam interval waktu tertentu Instrumen yang memiliki reliabilitas dapat digunakan untuk mengukur secara berkali-kali yang menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2012: 124). Menurut Rochaety (2007: 50) Jika koefisien korelasinya sama atau diatas 0.6 maka item tersebut dinyatakan reliabel, tetapi

apabila nilai korelasinya dibawah 0,6 maka item tersebut dinyatakan tidak riabel. Hasil Uji reliabilitas variabel motivasi dapat dilihat pada tabel 3.36 sebagai berikut:

Tabel. 4.36
Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.766	11

Berdasarkan tabel 3.36 uji reliabilitas untuk variabel motivasi di atas dengan menggunakan program SPSS Versi 25.00 maka keseluruhan item dinyatakan reliabel karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,766 > 0,6$. Artinya, hasil pengukuran instrumen dari variabel motivasi dapat dipercaya.

Hasil uji reliabilitas variabel prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 3.37 sebagai berikut:

Tabel. 4.37
Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.745	11

Berdasarkan tabel 3.37 uji reliabilitas untuk variabel prestasi kerja di atas dengan menggunakan program SPSS Versi 25.00 maka keseluruhan item dinyatakan reliabel karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,745 > 0,6$. Artinya, hasil pengukuran instrumen dari variabel prestasi kerja dapat dipercaya.

4.4.3 Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi berganda (R) digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Hasil uji koefisien korelasi variabel motivasi dan prestasi kerja dapat dilihat pada tabel 3.38 sebagai berikut:

Tabel 3.38
Uji Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.868	.864	1.66043

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan tabel 3.38 koefisien korelasi untuk variabel motivasi dan prestasi kerja di atas dengan menggunakan program SPSS Versi 25.00 maka motivasi memiliki hubungan dengan prestasi kerja karyawan sebesar $R = 0,931$ atau 93,0%. Artinya, motivasi memiliki hubungan yang kuat (Sugiyono, 2012: 184) dengan prestasi kerja karyawan sebesar 93,10%.

4.4.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 3.39 sebagai berikut:

Tabel 3.39
Uji Koefisien Korelasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.868	.864	1.66043

a. Predictors: (Constant), X

Berdasarkan tabel. 3.39 koefisien determinasi untuk variabel motivasi dan prestasi kerja di atas dengan menggunakan program SPSS Versi 25.00, maka R^2 sebesar 0,868 atau 86,80%. Artinya, variabel motivasi mampu menerangkan variasi variabel prestasi kerja.

4.4.5 Regresi Linear Sederhana

Persamaan regresi linear sederhana ditunjukkan untuk memprediksi variabel motivasi terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil perhitungan persamaan tersebut menggunakan program SPSS Ver. 25.00 adalah sebagai berikut:

Tabel. 40
Persamaan regresi linear sederhana

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.392	1.853		6.688	.000
	X	.726	.046	.931	15.774	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan data persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12,392 + 0,726X$$

Artinya, apabila prestasi kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh motivasi karyawan atau sama dengan nol, maka prestasi kerja karyawan sebesar 12,392. Dengan demikian bahwa meningkat atau menurunnya prestasi kerja karyawan ditentukan oleh motivasi karyawan itu sendiri.

4.4.6 Uji Hipotesis (Uji t)

Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.41 dibawah ini:

Tabel. 41
Uji t (Parsial)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	12.392	1.853		6.688	.000
	X	.726	.046	.931	15.774	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4.41 diatas, maka dapat diketahui bahwa $X = t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig. $< \alpha (0,05) = 15,774 > 1,690$ atau $0,000 < 0,05$. Maka, tolak H_0 terima H_a . Artinya, terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mega Arthajaya tahun 2019.

Hal ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mega Arthajaya tahun 2019. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Sri (2010) Ada pengaruh signifikan antara variable motivasi intrinsik terhadap variabel prestasi kerja, dan ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi ekstrinsik terhadap variabel prestasi kerja dan juga ada pengaruh secara bersama-

sama variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap variabel prestasi kerja. Variabel motivasi intrinsik dan variabel motivasi ekstrinsik menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik simpulan:

1) Simpulan mengenai tanggapan karyawan pada PT. Mega Artajaya:

(1) Pelaksanaan Motivasi Pada PT. Artajaya

Motivasi pada PT. Mega Arthajaya termasuk dalam kategori baik dengan jumlah skor sebesar 2657. Dari hasil analisis di atas diketahui motivasi karyawan PT. Mega Arthajaya baik. Hal tersebut ditunjukkan karyawan PT. Mega Arthajaya dengan memperhatikan beberapa hal berikut; dipimpin oleh orang yang tegas yang memicu motivasi, terbuka menjalin kerja sama dengan atasan, gaji yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan, gaji sesuai dengan jabatan atau pekerjaan, pemberian Insentif dapat memotivasi kerja, perusahaan mampu membayar gaji karyawan, lingkungan dan suasana kerja karyawan kondusif, proses kerja karyawan sesuai dengan SOP, karyawan memiliki pengalaman dibidangnya karyawan memiliki spesifikasi pekerjaan, adanya penghargaan dan hukuman dapat memotivasi kerja, dan karyawan memiliki integritas dalam bekerja

(2) Prestasi Kerja Pada PT. Mega Arthajaya:

Prestasi kerja karyawan pada PT. Mega Arthajaya termasuk dalam kategori baik dengan jumlah skor sebesar 1.664 dengan memperhatikan beberapa indikator sebagai berikut; didalam usaha meningkatkan prestasi kerja, pihak manajemen perusahaan melaksanakan proses penilaian dengan adil, penilaian atas prestasi kerja yang dilaksanakan sesuai dengan kenyataan yang terjadi, hasil penilaian prestasi kerja yang transparan akan meningkatkan kemampuan dalam bekerja, hasil dari penilaian prestasi kerja yang dilakukan dapat dipercaya, dalam penilaian prestasi kerja peka dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil maupun gagal, memiliki pengetahuan tentang tugas/pekerjaan, selalu inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan, memiliki kemampuan dan kecekatan dalam menerima instruksi, memiliki semangat kerja dan bersikap positif dalam kerja, tepat waktu dan disiplin dalam kehadiran kerja.

- 2) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mega Artajaya tahun 2019.

5.1 Saran

Saran yang dapat diberikan, diambil dari poin terendah dari indikator tiap variabel.

- 1) Beberapa saran berdasarkan skor terendah sebagai berikut:
 - (1) PT. Mega Artajaya harus mampu membayar gaji karyawan

- (2) PT. Mega Artajaya harus memperhatikan sarana dan prasarana agar lebih memadai untuk meningkatkan motivasi karyawan
 - (3) PT. Mega Artajaya harus lebih memperhatikan karyawan yang memiliki kompetensi dan pengalaman dibidangnya untuk menempatkan karyawan dengan jabatan yang sesuai
 - (4) PT. Mega Artajaya harus melakukan penilaian berbasis prestasi kerja sesuai dengan kenyataan yang terjadi.
 - (5) PT. Mega Artajaya dalam penilaian prestasi kerja harus lebih peka dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil maupun gagal
- 2) Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai motivasi dan prestasi kerja karyawan untuk meneliti lebih dalam dengan menggunakan variabel lain.

Butir6	Pearson Correlation	1.000**	.472**	.627**	.170	.165	1	.170	.059	.165	1.000*	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.294	.309		.294	.716	.309	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Butir7	Pearson Correlation	.170	.053	.160	1.000**	.766**	.170	1	.680**	.766**	.170	.738**
	Sig. (2-tailed)	.294	.746	.324	.000	.000	.294		.000	.000	.294	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Butir8	Pearson Correlation	.059	.126	.178	.680**	.604**	.059	.680**	1	.604**	.059	.606**
	Sig. (2-tailed)	.716	.440	.271	.000	.000	.716	.000		.000	.716	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Butir9	Pearson Correlation	.165	.202	.225	.766**	1.000**	.165	.766**	.604**	1	.165	.776**
	Sig. (2-tailed)	.309	.211	.163	.000	.000	.309	.000	.000		.309	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Butir10	Pearson Correlation	1.000**	.472**	.627**	.170	.165	1.000**	.170	.059	.165	1	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.294	.309	.000	.294	.716	.309		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Total	Pearson Correlation	.683**	.495**	.612**	.738**	.776**	.683**	.738**	.606**	.776**	.683**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

Butir7	Pearson Correlation	1.000**	.160	.059	.441**	.627**	.425**	1	.160	.059	.225
	Sig. (2-tailed)	.000	.324	.717	.004	.000	.006		.324	.717	.163
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Butir8	Pearson Correlation	.160	1.000**	.163	-.019	.170	.053	.160	1	.163	.766**
	Sig. (2-tailed)	.324	.000	.315	.908	.294	.746	.324		.315	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Butir9	Pearson Correlation	.059	.163	1.000**	-.022	-.067	.027	.059	.163	1	.004	.310
	Sig. (2-tailed)	.717	.315	.000	.894	.681	.868	.717	.315		.982	.069
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Butir10	Pearson Correlation	.225	.766**	.004	.073	.165	.202	.225	.766**	.004	1	.652**
	Sig. (2-tailed)	.163	.000	.982	.653	.309	.211	.163	.000	.982		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Total	Pearson Correlation	.747**	.651**	.310	.480**	.642**	.552**	.837**	.431**	.310	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.069	.002	.000	.000	.000	.000	.069	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

Output SPSS Versi 25 Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.766	11

Output SPSS Versi 25 Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	11