

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. NIKKATSU ELECTRIC WORKS
BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat

untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Program Studi S1 Administrasi Bisnis

Disusun Oleh:

Elshanty Setyawati

3111201009



**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SANGGA BUANA YPKP
BANDUNG**

2024

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. NIKKATSU ELECTRIC WORKS
BANDUNG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat

untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Program Studi S1 Administrasi Bisnis

Disusun Oleh:

Elshanty Setyawati

3111201009



**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SANGGA BUANA YPKP
BANDUNG**

2024

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NIKKATSU ELECTRIC WORKS BANDUNG

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis
Program Studi S1 Administrasi Bisnis

Disusun Oleh:
Elshanty Setyawati
3111201009



Menyetujui,

Ketua Program Studi,

M. Dadi Priadi, S.Sos., M.AB
NIP. 432.200.210

Pembimbing,

Dr. Yuyun Yuniarsih, S.Pd., M.Pd., M.AB
NIP. 432.200.193

Mengetahui,

Dekan

Dr. Hersusetiyati, Dra., M.Si

NIP.196602031993032001

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul:

“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung”

adalah benar-benar karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan kecuali melalui pengutipan sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku. Saya bersedia menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila ditemukan pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam skripsi.

Bandung, 28 Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



Elshanty Setyawati

3111201009

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(Qs Al-Baqarah:286)

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelahmu itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu supaya yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu lancar. Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

(Boy Candra)

KUPERSEMBAHKAN SKRIPSI INI UNTUK:

Kedua orang tua saya tercinta Bapak Oih Muslih dan Ibu Rini Kristiani yang selalu melangitkan doa-doa baik

Kakak dan Adik Kandungku tersayang

Keluarga tercinta

Dosen Jurusan Administrasi Bisnis

TEMAN-TEMANKU

Teman Rumah

Teman-teman seperjuangan ku di universitas

Teman SD dan SMA

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat, kasih, serta karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis Program Studi S1 Administrasi Bisnis.

Peneliti juga mengucapkan banyak terima kasih kepada Universitas Sangga Buana YPKP Bandung, khususnya Program Studi S1 Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik atas kesempatan dan didikan yang diberikan selama ini. Serta kepada kedua orang tua yang telah memberikan dorongan moril dan materil serta do'a yang selalu mengiringi setiap langkah.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut terlibat dalam penyusunan skripsi ini:

1. Ibu Dr. Yuyun Yuniarsih, S.Pd., M.Pd., M.AB selaku dosen pembimbing yang telah berkontribusi besar meluangkan waktu, pikiran dan perhatian untuk memberikan bimbingan, arahan dan saran bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Dr. Hersusetiyati, Dra., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
3. Bapak M. Dadi Priadi, S.Sos., M.AB selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

4. Seluruh staff administrasi Program S1 Administrasi Bisnis yang telah memberikan kemudahan informasi dan dukungan administrasi selama masa studi.
5. Bapak Indra selaku Staff SDM PT. Nikkatsu Electric Works Bandung yang telah memberikan izin dan bantuan kepada peneliti.
6. Robbil Frandika dan Rozan Ferdinand Zulfikar saudara kandung peneliti yang selalu membantu dan memberikan semangat.
7. Halifa Hasna, Anggita Sendya, Trizkia Karlina, Nabila Novita dan Shafa Deliana seluruh rekan team sukses lainnya yang selalu memberikan support.
8. Riska Amelia, Muhammad Rachman, Putri Silvia, Regina Berliana Syifa Farida, Wini Widiani dan rekan lainnya yang telah bekerjasama dengan baik selama kegiatan studi berlangsung.
9. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, peneliti mengucapkan terimakasih atas segala bentuk bantuan, dorongan, dan semangatnya.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari dalam teknik penulisan, struktur bahasa, ataupun substansi ilmiah. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun guna perbaikan untuk penulisan laporan berikutnya. Demikian peneliti sampaikan dengan harapan laporan skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi peneliti dan bagi yang membaca.

Bandung, 28 Mei 2024

Hormat Saya

Elshanty Setyawati

3111201009

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta besarnya pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan inferensial. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *probability sampling* dengan jenis sampel *simple random sampling* dengan jumlah responden sebanyak 115 orang. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan inferensial.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. Hal ini dibuktikan dengan nilai T hitung $>$ T tabel ($7,080 > 1,981$) dengan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,005$. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji-t) di dapat bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. Berdasarkan koefisien determinasi didapat bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung sebesar 30,7% dan sisanya sebesar 69,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, disiplin, kompetensi dan faktor lainnya.

Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung sudah masuk ke dalam kategori sangat baik, namun ada beberapa item yang perlu diperbaiki yaitu seperti memberikan upah yang sesuai dengan pengorbanan kerja yang dilakukan untuk perusahaan dan memberikan tunjangan yang lebih memuaskan, dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi serta pemimpin dapat memberikan pujian maupun dukungan kepada karyawan yang memiliki hasil kerja yang baik.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of work motivation on employee performance at PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. The purpose of this research is to find out and analyze how work motivation and employee performance are, as well as the magnitude of the partial influence of work motivation on employee performance at PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.

This research uses quantitative methods with descriptive and inferential research types. Sampling was carried out using the probability sampling method with a simple random sampling type with a total of 115 respondents. The data analysis technique used is descriptive and inferential statistical analysis.

Based on the results of partial hypothesis testing, work motivation has a positive and significant effect on the performance employees of PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. This is proven by the value of T-count > Ttable ($7.080 > 1.981$) with a significance level of $0.000 < 0.005$. Based on the results of partial hypothesis testing (t-test), it can be seen that the work motivation variable has a significant effect on employee performance at PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. Based on the coefficient of determination, it is found that work motivation influences the performance employees of PT. Nikkatsu Electric Works Bandung was 30.7% and the remaining 69.3% was influenced by other factors not examined in this research such as leadership, discipline, competence and others.

The conclusion of this research is that work motivation at PT. Nikkatsu Electric Works Bandung has entered the very good category, but there are several items that need to be improved, namely providing wages in accordance with the work sacrifices made for the company and providing more satisfying benefits, being able to give awards to employees who excel and leaders can provide praise and support for employees who have good work results.

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Kegunaan Penelitian	12
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	12
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	12
1.5 Sistematika Penulisan Skripsi	13
1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Administrasi Bisnis	16
2.2 Modal Manusia (<i>Human Capital</i>)	17
2.3 Motivasi Kerja.....	17
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	17
2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja.....	18
2.3.3 Teori-Teori Motivasi.....	19
2.3.4 Jenis-Jenis Motivasi Kerja	24
2.3.5 Indikator dan Dimensi Motivasi Kerja.....	25
2.4 Kinerja Karyawan	27

2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	27
2.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	28
2.4.3	Tujuan Pemberian Penilaian Kinerja.....	30
2.4.4	Indikator dan Dimensi Kinerja Karyawan	31
2.5	Penelitian Terdahulu	33
2.6	Kerangka Pemikiran	35
2.7	Hipotesis Penelitian	38
BAB III METODE PENELITIAN		39
3.1	Jenis Penelitian	39
3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.3	Ruang Lingkup Penelitian	41
3.4	Operasionalisasi Variabel dan Skala Pengukuran	42
3.5	Populasi dan Sampel.....	46
3.5.1	Populasi.....	46
3.5.2	Sampel.....	46
3.6	Teknis Analisis Data.....	47
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif	48
3.6.2	Analisis Statistik Inferensial	48
3.6.2.1	Uji Asumsi Klasik	48
3.6.2.2	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	50
3.6.2.3	Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t).....	51
3.6.2.4	Koefisien Korelasi.....	52
3.6.2.5	Koefisien Determinasi (R^2).....	53
3.7	Uji Validitas dan Reliabilitas	54
3.7.1	Uji Validitas	54
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		57
4.1	Objek Penelitian	57
4.1.1	Sejarah PT. Nikkatsu Electric Works Bandung	57
4.1.2	Visi Dan Misi PT. Nikkatsu Electric Works Bandung	58
4.1.3	Produk-Produk PT. Nikkatsu Electric Works Bandung	59
4.1.4	Struktur Organisasi PT. Nikkatsu Electric Works Bandung	59
4.1.5	Uraian Tugas PT. Nikkatsu Electric Works Bandung	60

4.2 Hasil Pengumpulan Data	65
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	65
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	67
4.3 Karakteristik Responden.....	69
4.4 Hasil Penelitian	72
4.4.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	72
4.4.1.1 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung	72
4.4.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung	79
4.4.2 Hasil Analisis Statistik Inferensial	89
4.4.2.1 Uji Asumsi Klasik	89
4.4.2.2 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	92
4.4.2.3 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-T)	93
4.4.2.4 Koefisien Korelasi.....	95
4.4.2.5 Koefisien Determinasi.....	95
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	96
4.5.1 Gambaran Motivasi Kerja PT.Nikkatsu Electric Works Bandung	96
4.5.2 Gambaran Kinerja Karyawan PT.Nikkatsu Electric Works Bandung.....	99
4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung	101
BAB V PENUTUP	104
5.1 Simpulan	104
5.2 Rekomendasi	105
DAFTAR PUSTAKA.....	107
LAMPIRAN	110

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Produksi PT. Nikkatsu Electric Works Tahun 2019-2022	5
Tabel 1.2 Kuesioner Pra Survey Kinerja.....	6
Tabel 1.3 Kuesioner Pra Survey Motivasi Kerja	9
Tabel 1.4 Waktu Penelitian	15
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	43
Tabel 3.2 Skala Likert	45
Tabel 3.3 Kriteria Rata-Rata Tanggapan Responden	46
Tabel 3.4 Panduan Guna Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	53
Tabel 4.1 Perolehan Uji Validitas Motivasi Kerja	66
Tabel 4.2 Perolehan Uji Validitas Kinerja Karyawan	67
Tabel 4.3 Perolehan Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	68
Tabel 4.4 Perolehan Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	68
Tabel 4.5 Kelompok Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4.6 Kelompok Responden Berdasarkan Usia	70
Tabel 4.7 Kelompok Responden Berdasarkan Masa Kerja	70
Tabel 4.8 Kelompok Responden Berdasarkan Pendidikan.....	71
Tabel 4.9 Kriteria Rata-Rata Tanggapan Responden	72
Tabel 4.10 Perolehan Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kebutuhan Fisik..	73
Tabel 4.11 Perolehan Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kebutuhan Keselamatan Dan Keamanan.....	74
Tabel 4.12 Perolehan Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kebutuhan Penerimaan.....	75

Tabel 4.13 Perolehan Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kebutuhan Harga Diri	76
Tabel 4.14 Perolehan Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kebutuhan Aktualisasi Diri.....	77
Tabel 4.15 Perolehan Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja	78
Tabel 4.16 Perolehan Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kuantitas Hasil Kerja.....	79
Tabel 4.17 Perolehan Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kualitas Hasil Kerja.....	80
Tabel 4.18 Perolehan Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Efisiensi.....	81
Tabel 4.19 Perolehan Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Disiplin	82
Tabel 4.20 Perolehan Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Inisiatif	83
Tabel 4.21 Perolehan Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Ketelitian	84
Tabel 4.22 Perolehan Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kepemimpinan... ..	85
Tabel 4.23 Perolehan Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kreativitas	86
Tabel 4.24 Perolehan Tanggapan Responden Mengenai Dimensi Kejujuran.....	87
Tabel 4.25 Perolehan Rekapitulasi Tanggapan Responden Kinerja Karyawan.....	88
Tabel 4.26 Perolehan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S)	90
Tabel 4.27 Perolehan Uji Linearitas	91
Tabel 4.28 Perolehan Uji Heteroskedastisitas	92
Tabel 4.29 Perolehan Uji Regresi Linear Sederhana	92
Tabel 4.30 Perolehan Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-T)	94
Tabel 4.31 Perolehan Uji Koefisien Korelasi	95
Tabel 4.32 Perolehan Uji Koefisien Determinasi	96

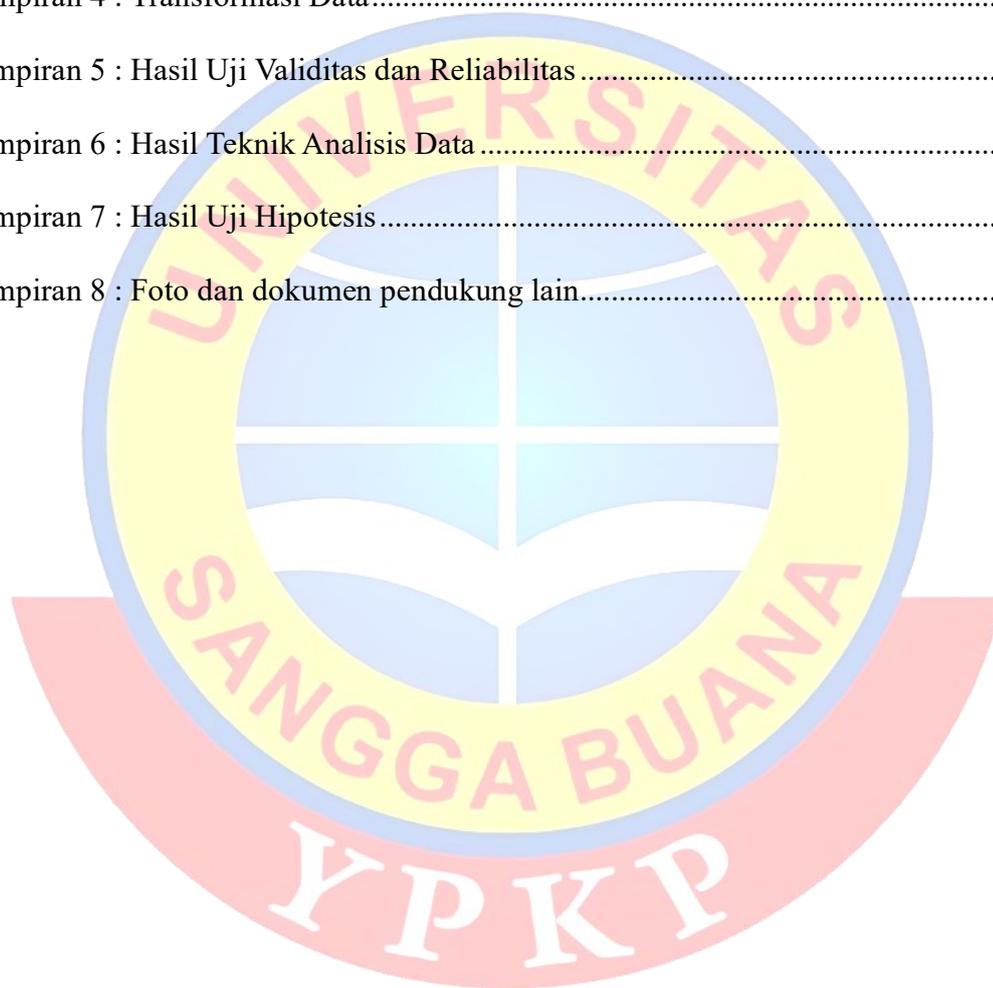
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Lokasi Penelitian	14
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	37
Gambar 4.1 Produk-Produk PT. Nikkatsu Electric Works Bandung	59
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Nikkatsu Electric Works Bandung	60



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Objek Penelitian.....	110
Lampiran 2 : Instrumen Penelitian.....	111
Lampiran 3 : Hasil Tabulasi Data.....	116
Lampiran 4 : Transformasi Data.....	122
Lampiran 5 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	123
Lampiran 6 : Hasil Teknik Analisis Data.....	125
Lampiran 7 : Hasil Uji Hipotesis.....	127
Lampiran 8 : Foto dan dokumen pendukung lain.....	128



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi saat ini banyak perusahaan yang menghadapi persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu untuk memperoleh barang atau jasa yang dapat berdaya saing, perusahaan harus mengelola usahanya dengan sebaik mungkin. Dalam hal ini diperlukan sumber daya manusia yang baik untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia pasti memiliki peran aktif dan berkuasa di seluruh aktivitas perusahaan, sebab manusia yang merencanakan, melaksanakan serta memutuskan bagaimana tujuan perusahaan tercapai.

Pengembangan sumber daya manusia dalam berbagai bidang usaha sangat diperlukan. Dengan demikian, perusahaan diminta untuk membangkitkan serta membuat sumber daya manusia yang dimilikinya semaksimal mungkin agar mendapatkan hasil yang efektif dan efisien untuk mencapai target perusahaan. Sehingga, sumber daya manusia didalam organisasi harus diberikan perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya, tujuannya guna memperoleh sumber daya manusia yang dimilikinya berkinerja yang baik dan berkualitas. Sekalipun sesuatu organisasi mempunyai tujuan dan rencana yang baik, namun tujuan dan rencana tersebut akan menjadi sia-sia jika tidak adanya perhatian terhadap karyawan.

Hal terpenting di era kompetitif bisnis yang semakin ketat yaitu dengan memperhatikan karyawan secara ekstra dan memastikan pemenuhan hak-hak mereka adalah kunci untuk mendapatkan sumber daya manusia yang

berkualitas dan berkinerja baik, sehingga target dan rencana perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Sebagaimana yang dikemukakan Sutrisno (2017:89) kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan baik dalam hal kuantitas, kualitas, jam kerja dan kolaborasi untuk memperoleh sasaran organisasi. Hasil pekerjaan ini merupakan hasil kemampuan dan keterampilan yang dicapai. Ketika sebuah perusahaan memiliki tingkat kinerja yang baik, maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan dalam memperoleh target yang telah direncanakan, sebaliknya, jika suatu perusahaan mempunyai tingkat kinerja karyawan yang tidak baik, maka akan menyulitkan perusahaan untuk memperoleh target yang sudah direncanakan. Kinerja yang tidak memenuhi harapan perusahaan seringkali disebabkan oleh penurunan motivasi sehingga karyawan tidak bisa bekerja sesuai dengan target yang diberikan perusahaan ataupun melebihi target yang sudah ditentukan perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sesuatu yang penting sekali agar target yang ingin dicapai dapat tercapai. Peningkatan kinerja karyawan tentunya akan berbanding lurus dengan meningkatnya kinerja perusahaan tersebut. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan harus menjadi salah satu fokus utama bagi suatu perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan sangat berhubungan dengan banyak faktor, baik dalam diri karyawan maupun perusahaan. Seorang karyawan memiliki beragam jenis kebutuhan yang hendak dipenuhinya. Keinginan karyawan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dapat mendorong mereka untuk melaksanakan apa yang bisa meningkatkan kinerja di tempat kerja. Hal ini perlu mendapatkan

perhatian karena salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja adalah faktor motivasi.

Motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya potensi karyawan, agar mereka ingin bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Salah satu hal yang dapat memuluskan tujuan organisasi adalah dengan memberikan motivasi kerja agar pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi (Priadi dkk., 2023:303). Motivasi adalah daya penggerak yang mendorong individu untuk melaksanakan pekerjaan, motivasi muncul karena adanya stimulasi berupa kebutuhan baik materi maupun non materi yang perlu dipenuhi untuk memperoleh kepuasan (Darmono, 2020:100). Setiap karyawan pasti memiliki motif untuk bekerja.

Dalam bekerja karyawan memiliki motif dan motivasi yang beraneka ragam, hal ini dipengaruhi oleh adanya kebutuhan serta keinginan yang tidak sama dan harus dipenuhi. Kebutuhan yang tidak terpenuhi bakal memicu ketegangan yang merangsang impuls dari dalam diri karyawan (Sukatendel dkk., 2021:103). Motivasi kerja di dalam suatu perusahaan merupakan sesuatu yang dapat diterapkan secara mudah dan dapat pula menjadi sesuatu yang sulit untuk diterapkan karena, pada hakikatnya perusahaan hanya perlu memenuhi kebutuhan dan keinginan para karyawannya.

Banyak cara yang bisa diterapkan oleh sebuah perusahaan dalam upaya meningkatkan motivasi karyawannya. Contohnya, memperhatikan karyawan dengan memberikan pengakuan dan penghargaan serta menghargai hasil kerja karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan seharusnya memberikan imbalan yang

sesuai dengan kinerja karyawannya, karena secara tidak langsung disaat suatu perusahaan dapat menghargai hasil kerja karyawan, maka motivasi para karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas yang diberikan pun akan semakin meningkat, dan tentunya akan sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan.

PT. Nikkatsu Electric Works Bandung adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi trafo dan sparepart kendaraan roda dua. Produk yang dihasilkan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung dapat memenuhi pasar global, baik dalam maupun luar negeri. PT. Nikkatsu Electric Works Bandung berperan penting dalam pertumbuhan perekonomian nasional melalui sektor industri, terutama industri yang menciptakan produk ekspor. Dengan sering melakukan kegiatan ekspor dari hasil produksinya, PT. Nikkatsu Electric Works Bandung dituntut untuk menjaga kualitas dan kuantitas hasil produksi. Namun, meskipun PT. Nikkatsu Electric Works Bandung ini berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional melalui ekspor, perusahaan merasakan adanya kinerja karyawan yang belum optimal.

Berdasarkan perolehan wawancara yang dilaksanakan dengan Staf Sumber Daya Manusia PT. Nikkatsu Electric Works Bandung pada tanggal 13 November 2023, mengatakan bahwa kinerja karyawan belum optimal di setiap Departemen. Hal ini ditunjukkan dengan adanya ketidaksesuaian antara rencana target produksi dengan realisasi hasil produksi sehingga standar target tidak terpenuhi. Hal tersebut diperkuat dengan data hasil produksi karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung dalam waktu 4 tahun terakhir, yang menunjukkan hasil produksi yang fluktuatif dalam mencapai target dan

cenderung mengalami kekurangan dalam mencapai target produksi. Data tersebut dijelaskan sebagai berikut:

TABEL 1.1
HASIL PRODUKSI PT. NIKKATSU ELECTRIC WORKS
TAHUN 2019-2022

Departemen	Hasil Produksi PT. Nikkatsu Electric Works			Perhitungan Kelebihan (+)/Kekurangan(-)
	Tahun	Rencana Target	Hasil	
Transformer	Jan-Des 2019	114.840	115.220	+380
	Jan-Des 2020	55.457	54.700	-757
	Jan-Des 2021	67.833	68.935	+1.102
	Jan-Des 2022	90.832	88.569	-2.263
Fabrikasi	Jan-Des 2019	54.337	54.974	+637
	Jan-Des 2020	52.240	51.830	- 410
	Jan-Des 2021	48.021	47.293	-728
	Jan-Des 2022	50.286	50.462	+176

Sumber: Data Produksi PT. Nikkatsu Electric Works Bandung (2023)

Berdasarkan data tabel 1.1 Departemen Transformer pada Januari-Desember 2019 hasil produksi melebihi rencana target sebesar 380. Pada Januari-Desember 2020 hasil produksi tidak sesuai dengan rencana target kekurangan sebesar 757. Pada Januari-Desember 2021 hasil produksi melebihi rencana target sebesar 1.102. Namun tidak lama pencapaian hasil produksi sesuai dengan rencana pada Januari-Desember 2022 hasil produksi tidak sesuai rencana target yang cukup signifikan kekurangan sebesar 2.263. Selanjutnya Departemen Fabrikasi pada Januari-Desember 2019 hasil produksi melebihi rencana target sebesar 637. Pada Januari-Desember 2020 hasil produksi tidak sesuai dengan rencana target kekurangan sebesar 410. Terjadi lagi di tahun selanjutnya Januari-Desember 2021 hasil produksi tidak sesuai dengan rencana target kekurangan sebesar 728. Pada tahun Januari-Desember 2022 hasil melebihi rencana target sebesar 176.

Hal ini menunjukkan kinerja karyawan kurang optimal di PT. Nikkatsu Electric Works Bandung yang dapat diamati dari kuantitas hasil produksi fluktuatif dalam mencapai rencana target dan cenderung mengalami kekurangan dalam mencapai target produksi. Pada tahun 2020 hasil produksi yang dicapai kekurangan cukup besar dikarenakan semangat karyawan untuk bekerja menurun ketika covid 19 melanda. PT. Nikkatsu Electric Works Bandung sering melaksanakan aktivitas ekspor terhadap hasil produksinya, sehingga permasalahan tersebut harus secepatnya diperbaiki karena akan berpengaruh pada penjualan hasil produksi di pasar global. Ketidakmampuan untuk memenuhi target produksi secara konsisten dapat mengurangi kepercayaan pelanggan internasional, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada pendapatan dan pertumbuhan perusahaan.

Untuk menguatkan kondisi kinerja, diperkuat dengan hasil pra-survey kepada 20 orang karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. Berikut adalah tabel data hasil pra-survey mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.

TABEL 1.2
KUESIONER PRA SURVEY KINERJA

No.	Dimensi	Pernyataan	Ya	Tidak	Persentase	
					Ya	Tidak
1.	Kuantitas Hasil Kerja	Saya selalu menuntaskan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	13	7	65%	35%
2.	Kualitas Hasil Kerja	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan	16	4	80%	20%

No.	Dimensi	Pernyataan	Ya	Tidak	Persentase	
					Ya	Tidak
		standar kualitas yang diharapkan				
3.	Efisiensi	Saya dapat merampungkan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan	17	3	85%	15%
4.	Disiplin	Saya datang ke perusahaan tepat waktu sesuai dengan ketetapan waktu kerja yang berlaku	16	4	80%	20%
5.	Inisiatif	Saya menyadari kesalahan dan memperbaikinya sebelum ditegur atasan	17	3	85%	15%
6.	Ketelitian	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	17	3	85%	15%
7.	Kepemimpinan	Atasan memberikan arahan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	17	3	85%	15%
8.	Kreativitas	Saya tidak kehabisan ide dalam memecahkan masalah pekerjaan	14	6	70%	30%
9.	Kejujuran	Dalam melakukan kerja saya selalu jujur terhadap teman, pimpinan dan diri saya	18	2	90%	10%
Rata-rata			16.1	3.9	80.5%	19.5%

Sumber: Pra-survey 20 karyawan PT. Nikkatsu Electric Works (2024)

Hasil pra-survey pada tabel 1.2 yang dilakukan kepada 20 orang karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung terlihat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat dikatakan kurang baik, sebanyak dari 35% karyawan belum menuntaskan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, 20% belum menyelesaikan pekerjaan dengan standar kualitas yang diharapkan, 15% karyawan belum merampungkan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan, 20% karyawan tidak datang ke perusahaan tepat waktu sesuai dengan ketentuan waktu kerja yang berlaku, 15% karyawan belum menyadari kesalahan dan memperbaikinya sebelum ditegur atasan, 15% karyawan tidak mengerjakan pekerjaan dengan teliti, 15% karyawan merasakan atasan tidak selalu memberikan arahan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, 30% karyawan kurang memberikan ide dalam memecahkan masalah, 10% karyawan belum memiliki kejujuran kepada teman pimpinan dan diri saya dalam bekerja, hal ini menunjukkan kinerja karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung belum optimal. Menurut Purwaningsih, (2019:135) Faktor yang menyebabkan kinerja belum optimal adalah faktor motivasi.

Berdasarkan wawancara yang telah peneliti laksanakan dengan beberapa orang karyawan, penyebab kurang optimal kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung adalah pemimpin kurang memberikan motivasi seperti kurang antusias dalam pemberian apresiasi, misalnya berupa bonus atau uang prestasi dari atasan kepada bawahan, contohnya terhadap karyawan yang mempunyai absen kehadiran yang baik, atau juga kepada karyawan yang dapat datang lebih awal dan karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesuai target, rendahnya pemberian apresiasi ini

menyebabkan karyawan tidak termotivasi dan berdampak terhadap rendahnya semangat kerja sehingga tidak dapat memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan.

Untuk menguatkan bagaimana kondisi motivasi kerja di PT. Nikkatsu Electric Works Bandung, diperkuat hasil pra-survey kepada 20 karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. Dimensi dan Indikator motivasi yang dapat mengukur motivasi kerja karyawan menurut teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Berikut adalah tabel hasil pra-survey motivasi kerja pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.

TABEL 1.3
KUESIONER PRA SURVEY MOTIVASI KERJA

No.	Dimensi	Pernyataan	Ya	Tidak	Persentase	
					Ya	Tidak
1.	Kebutuhan Fisik	Saya menerima gaji sesuai pengorbanan kerja yang saya lakukan untuk PT. Nikkatsu Electric Works	15	5	75%	25%
2.	Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi	18	2	90%	10%
3.	Kebutuhan Penerimaan	Saya dapat berinteraksi dengan baik antar karyawan	17	3	85%	15%
4.	Kebutuhan Harga Diri	PT. Nikkatsu Electric Works memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	13	7	65%	35%

No.	Dimensi	Pernyataan	Ya	Tidak	Persentase	
					Ya	Tidak
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Karyawan dengan bebas untuk mengembangkan bakat diri untuk bisa maju	18	2	90%	10%
Rata-rata			16.2	3.8	81 %	19%

Sumber: Pra-survey 20 karyawan PT. Nikkatsu Electric Works (2023)

Hasil pra-survey pada tabel 1.3 terhadap 20 karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung variabel motivasi kerja dari pernyataan tersebut yang sangat berpengaruh terhadap menurunnya motivasi kerja adalah dimensi kebutuhan fisik sebanyak 25% tanggapan tidak, menunjukkan untuk sebagian karyawan gaji yang diterimanya tidak sesuai dengan pengorbanan kerja yang karyawan lakukan untuk PT. Nikkatsu Electric Works. Selain kebutuhan fisik yang menyebabkan menurunnya motivasi kerja karyawan yaitu dimensi kebutuhan harga diri sebanyak 35% tanggapan tidak, menunjukkan bahwa selama ini PT. Nikkatsu Electric Works sudah memberikan penghargaan kepada karyawan namun atasan tidak sesering mungkin atau jarang memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Apabila kebutuhan tersebut terpenuhi maka akan meningkatkan motivasi yang baik sehingga berdampak positif pula terhadap kinerja karyawan serta produktivitas perusahaan.

Menurut Robbins dan Judge (2014:201) bahwa karyawan yang termotivasi akan menunjukkan tingkat usaha yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Ketika motivasi kerja karyawan rendah, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja secara keseluruhan, seperti yang terlihat dari data pra-survey dan wawancara yang dilakukan.

Dalam kondisi seperti ini, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan karyawan dengan memberikan dorongan motivasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan tercapainya target produksi. Sebagaimana menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Seo dkk., (2020:56) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan berbeda dengan penelitian Pragiwani dkk., (2020:125) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka ada beberapa fenomena yang ada di PT. Nikkatsu Electric Works Bandung yaitu motivasi kerja yang kurang menyebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan. Hal ini tampak jelas dari ketidaksesuaian antara rencana target dengan realisasi hasil produksi serta hasil pra-survey yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan dalam berbagai dimensi. Dengan demikian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas yang sudah peneliti uraikan, sehingga identifikasi masalah dalam penelitian adalah:

- a. Bagaimana motivasi kerja pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung?
- c. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah peneliti uraikan, sehingga tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis besar pengaruh motivasi kerja pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Harapannya hasil dari penelitian ini memberikan manfaat dalam menambah keilmuan dalam ilmu Administrasi Bisnis bidang Sumber Daya Manusia berkaitan dengan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan agar mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja. Selain itu, diharapkan sebagai pengembangan ilmu dari mata kuliah Modal Manusia yang khususnya di pelajari di bidang ilmu atau program studi Administrasi Bisnis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini dilaksanakan agar dapat mampu memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu dalam memecahkan permasalahan yang diteliti dan diharapkan juga dapat bermanfaat berbagai pihak diantaranya:

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai pengembangan dari ilmu yang diperoleh pada perkuliahan dengan praktik yang ada dilapangan dan hasil peneliti

diharapkan dapat memberikan peluang untuk meningkatkan ilmu serta pengalaman yang lebih baik kedepannya.

b. Bagi Pembaca

Dengan penelitian ini diharapkan akan memberi pengetahuan baru serta bahan rujukan bagi pembaca atau masyarakat agar lebih memahami pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi evaluasi terhadap persoalan yang berhubungan dengan kinerja karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung dan sebagai bahan masukan serta saran dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

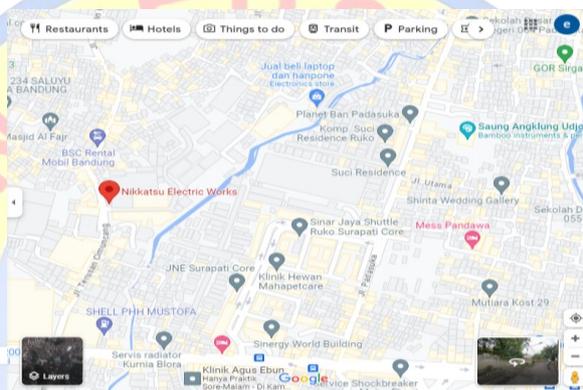
Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini sebagai berikut:

- **BAB I PENDAHULUAN.** terdiri dari latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, sistematika penulisan skripsi, lokasi dan waktu penelitian.
- **BAB II TINJAUAN PUSTAKA.** terdiri dari kajian teoretis, kajian nonteoritis, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.
- **BAB III METODE PENELITIAN.** terdiri dari jenis penelitian, ruang lingkup penelitian, operasional variabel dan skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik analisis data, uji validitas dan reliabilitas.

- BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN. terdiri dari obyek penelitian, hasil pengumpulan data, karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian.
- BAB V PENUTUP. terdiri dari simpulan dan rekomendasi.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

GAMBAR 1.1
LOKASI PENELITIAN



Sumber: Google Maps (2023)

Dalam menyusun skripsi ini, penulis memilih lokasi di PT. Nikkatsu Electric, Jl. Cimuncang No.70, Pasirlayang, Kec. Cibeunying Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat 40125. Adapun alasannya memilih lokasi tersebut karena di perusahaan tersebut belum pernah diadakannya penelitian yang serupa terutama mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.

Adapun waktu pelaksanaan penelitian dengan jadwal yang disajikan pada tabel 1.4 berikut ini:

TABEL 1.4
WAKTU PENELITIAN

No.	Jadwal Kegiatan	Bulan Pelaksanaan					
		November 2023	Desember 2023	Januari 2024	Februari 2024	Maret 2024	April 2024
1.	Pengajuan Judul Penelitian						
2.	Pembuatan Laporan Penelitian						
3.	Seminar Usulan Penelitian						
4.	Revisi Seminar Usulan Penelitian						
5.	Pengumpulan dan pengolahan data penelitian						
6.	Sidang Skripsi						

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Administrasi Bisnis

Menurut Poewanto (2018:74) administrasi bisnis adalah keseluruhan proses kolaborasi dalam produksi jasa dan barang yang diperlukan konsumen secara kooperatif sampai penyerahan jasa atau barang tersebut pada konsumen demi mencapai dan membagikan keuntungan secara sepadan, berkelanjutan dan terus-menerus.

Menurut Prajudi dalam Poewanto (2018:69) administrasi bisnis atau *Business Administration* sebuah pengertian yang mencakup dua definisi menjadi satu, yaitu:

1. Administrasi Bisnis merupakan "administrasi" dari pada sebuah organisasi bisnis dengan keseluruhan, jika organisasi bisnis tersebut adalah perusahaan (*bedrij firm*), dengan demikian "administrasi bisnis" itu dikelola oleh direksi perusahaan.
2. Administrasi Bisnis merupakan "administrasi" yang mengejar terwujudnya target yang berasal dari tujuan perusahaan, dalam hal ini "administrasi" tersebut dijalankan oleh masing-masing manajer di sebuah perusahaan.

Berdasarkan definisi di atas, administrasi bisnis adalah proses kerja sama yang dilaksanakan organisasi untuk memperoleh barang dan jasa kepada konsumen untuk memperoleh keuntungan secara seimbang.

2.2 Modal Manusia (*Human Capital*)

Menurut Malthora dan Bontis dalam Silalahi (2021:116) *human capital* adalah nilai tambah sehari-hari pada bisnis dalam suatu perusahaan, melalui komitmen, pengetahuan, motivasi, serta kemampuan kerja tim. Nilai tambah yang bisa diberikan oleh karyawan berupa keterampilan yang dimiliki organisasi, transfer kemahiran dari karyawan ke organisasi dan pergantian budaya manajemen. Sedangkan Menurut Matthewman & Matig'non dalam Jimmy (2014:696) *human capital* adalah menyatukan kemahiran, keterampilan, kepandaian dan sifat-sifat kecakapan karyawan lainnya yang ada di dalam perusahaan serta memacu pada kinerja, produktivitas, serta perolehan sasaran strategis.

Berdasarkan uraian beberapa ahli tentang modal manusia peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa modal manusia adalah kemampuan dan pengetahuan melalui yang ada di dalam kekuatan karyawan untuk memacu pada kinerja agar mencapai suatu strategi sasaran organisasi.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020:143) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang artinya pendorong ataupun menggerakkan. Lanjutnya Hasibuan (2020:143) menyatakan motivasi kerja adalah memberikan daya penggerak yang dapat menumbuhkan semangat bekerja karyawan agar mau kerja sama dan bekerja dengan baik, serta menyatukan semua usahanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut Stephen P. Robbins dalam Ibrahim (2023:4) motivasi kerja adalah kemauan dalam mengeluarkan usaha tingkat tinggi agar mencapai tujuan perusahaan berdasarkan kecakapan melakukan usaha untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan kebutuhan pribadi tertentu. Motivasi kerja adalah hal yang mendorong karyawan (baik bermula dari dalam diri maupun dari luar diri karyawan), akibatnya karyawan tersebut mempunyai gairah, kehendak dan ambisi yang besar serta akan memberikan kontribusi yang besar untuk keberhasilan mencapai tujuan (Supriyadi, 2022:105).

Berdasarkan definisi-definisi di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa motivasi adalah faktor yang menggerakkan karyawan dari dalam maupun dari luar diri sehingga menciptakan semangat karyawan untuk mau bekerja di suatu perusahaan secara efektif untuk mencapai tujuan. Selain itu, motivasi kerja juga mencakup dua tujuan pokok, yaitu tujuan karyawan yang merupakan pemuasan kebutuhan atau keinginan pribadinya, dan tujuan organisasi tempat ia kerja.

2.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Hasibuan (2020:146) menjelaskan tujuan motivasi diantaranya seperti dibawah ini:

- a. Mempertinggi etika serta kepuasan pegawai
- b. Menumbuhkan daya produksi pegawai
- c. Memelihara keseimbangan tenaga kerja perusahaan
- d. Memperkuat disiplin pegawai
- e. Membangun interaksi kerja yang baik dan lingkungan yang positif

- f. Menaikkan kesetiaan, daya cipta, dan keterlibatan pegawai
- g. Menaikkan kemakmuran pegawai
- h. Memperkuat rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya

Berdasarkan definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tujuan motivasi kerja menjadi dasar peningkatan kinerja terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

2.3.3 Teori-Teori Motivasi

Teori motivasi yang dijelaskan oleh beberapa ahli mengacu terhadap kebutuhan dan kepuasan seseorang akibatnya karyawan ingin melaksanakan kegiatannya. Teori ini bertujuan untuk menanggapi pertanyaan kebutuhan apa yang dapat memuaskan karyawan serta apa yang meningkatkan motivasinya dalam bekerja.

Dibawah ini teori-teori motivasi menurut para ahli, yaitu sebagai berikut:

- a. Menurut Abraham Maslow dalam Hasibuan (2020:154) kebutuhan manusia tertata dalam sebuah hierarki, yaitu:

1) Kebutuhan Fisik (*Physiological needs*)

Physiological needs atau kebutuhan fisik yaitu kebutuhan untuk hidup. Yang tertera di dalam kebutuhan ini mencakup minum, makan, tempat berteduh, bernapas, seksual serta perlindungan fisik. Karyawan harus bertindak atau bekerja dengan semangat untuk memenuhi kebutuhan ini. Kaitannya dengan kebutuhan ini perusahaan hendaknya memberikan gaji dan tunjangan yang sesuai kepada karyawan.

2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and security needs*)

Safety and security needs adalah meliputi merasakan adanya keamanan kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan kerja. Kebutuhan ini memandang terhadap dua macam. Pertama: kebutuhan akan keamanan jiwa khususnya keamanan jiwa di area kerja selama waktu kerja. Kedua: kebutuhan untuk keamanan aset benda di area kerja selama waktu kerja. Kaitannya dengan kebutuhan ini perusahaan memberikan asuransi kesehatan dan memberikan peralatan bekerja yang aman untuk karyawan.

3) Kebutuhan penerimaan (*Affiliation or acceptance needs*)

Affiliation or acceptance needs atau penerimaan merupakan kebutuhan sosial untuk persahabatan, relasi, hubungan antar individu, dicintai dan diakui dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Prinsipnya seseorang tidak mau tinggal di tempat terpencil sendirian. Dirinya akan memerlukan kehidupan berkelompok. Kaitannya dengan kebutuhan-kebutuhan sosial mencakup merasa dihargai dan diakui oleh orang-orang sekitar di lingkungan tempat mereka tinggal dan bekerja, kebutuhan untuk merasa dihargai karena semua orang merasanya dirinya itu berguna, kebutuhan untuk berkembang dan tidak gagal dan ikut berperan.

4) Kebutuhan harga diri atau status (*Esteem or status needs*)

Esteem or status needs adalah kebutuhan akan *reward* diri, penerimaan maupun penghormatan dari karyawan serta kelompok sekitarnya. Pada dasarnya status sosial muncul karena adanya

prestasi. Akan tetapi, para pimpinan juga harus menyadari bahwa posisi karyawan dalam perusahaan sebanding dengan prestisenya. Kaitannya dengan kebutuhan ini perusahaan dapat memberikan penghargaan maupun dukungan kepada karyawan yang berprestasi.

5) Aktualisasi diri (*Self actualization*)

Self actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan cara memanfaatkan kemahiran, kecakapan dan kemampuan secara maksimal untuk memperoleh kinerja optimal. Kebutuhan ini adalah untuk mengembangkan kemampuan karyawan sepenuhnya. Kemauan karyawan dalam memperoleh kebutuhan sepenuhnya akan berbeda-beda dengan karyawan yang lain. Kaitannya dengan kebutuhan ini, para pemimpin harus memberi karyawan kesempatan untuk berkembang secara pribadi dan mengaktualisasikan diri di perusahaan secara wajar di dalam perusahaan.

Berdasarkan Hierarki Kebutuhan Maslow, kebutuhan akan pemenuhan diri menjadi faktor motivasi utama. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan cenderung memiliki motivasi yang kuat, yang dapat meningkatkan kinerjanya.

b. Teori Motivasi Menurut Herzberg Frederick dalam Hasibuan (2020:157)

Herzberg berpendapat karyawan membutuhkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu pertama: kebutuhan akan pemeliharaan atau faktor pemeliharaan (*Maintenance factors*) berkaitan dengan fitrah seseorang yang mau mencapai kedamaian serta kesehatan jasmani.

Faktor-faktor pemeliharaan meliputi kondisi lingkungan kerja, balas jasa, kebijakan perusahaan, transportasi bekerja, perumahan, pengawasan serta jenis-jenis tunjangan lainnya. Kedua: faktor pemeliharaan berkaitan dengan kebutuhan psikologis individu. Kebutuhan ini mencakup sejumlah keadaan dalam diri, termasuk kepuasan bekerja (*job content*) akan meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya akan memungkinkan untuk mencapai kinerja pekerjaan yang baik. Tidak akan menyebabkan ketidakpuasan yang berlebihan jika kondisi ini tidak ada.

Deretan faktor-faktor ini dinamai *satisfiers* atau *motivators* yang mencakup:

- 1) Kemampuan
- 2) *Reward*
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Tanggung jawab
- 5) Pertumbuhan
- 6) Pengembangan kemahiran seseorang

Motivasi yang ideal yang dapat menggerakkan usaha merupakan kesempatan dalam melakukan tugas yang lebih mengharapkan keterampilan serta kesempatan untuk menumbuhkan keinginannya. Berikan karyawan tantangan dan kesempatan untuk sukses adalah cara terbaik menurut Herzberg untuk memotivasi mereka di tempat kerja.

c. Teori X dan Y Menurut Mc. Gregor dalam Hasibuan (2020:160)

Mc.Gregor populer dengan bukunya *The Human Side of Enterprise* (Segi Manusiawi Perusahaan), yang berisi teori X dan Y. Teori ini berdasarkan pada anggapan bahwa orang dapat dibedakan antara manusia yang mengikuti teori X, atau teori (tradisional), dan teori Y, atau teori (demokrasi).

1) Teori X

- a) Kebanyakan pegawai enggan bekerja dan tidak menyukai pekerjaan.
- b) Sebagian besar pegawai tidak bersemangat memperoleh prestasi yang maksimal serta sering menjauhkan diri dari tugasnya dengan cara menuduh orang lain.
- c) Pegawai sangat menyukai jika mendapat bimbingan, disuruh, dan diawasi saat menjalankan pekerjaannya.
- d) Pegawai lebih egois dan tidak peduli terhadap tujuan perusahaan.

Menurut teori X ini menyatakan bahwa untuk pengawasan yang ketat, didesak dan dibimbing untuk mendorong karyawan bekerja dengan serius.

2) Teori Y

- a) Kebanyakan pegawai giat dan menganggap bekerja sebagai hal yang wajar seperti bercengkrama dan beristirahat.
- b) Biasanya, pegawai bisa mengemban tanggung jawab dan bersemangat dalam berkembang dengan memperoleh kinerja kerja yang maksimal. Pegawai memiliki kreativitas dan inovasi

dalam pengembangan diri dalam pemecahan masalah yang berkaitan dengan penyelesaian tugas-tugas yang diberikan pada pegawai.

- c) Pegawai terus berjuang mencapai tujuan perusahaan dan mengembangkan dirinya dalam memperoleh tujuan itu. Perusahaan semestinya dapat menciptakan kemampuannya sendiri dengan memungkinkan pegawainya untuk berkontribusi pada tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut teori Y ini meningkatkan keterlibatan, kerja sama, dan partisipasi pegawai akan memotivasi mereka. Tegasnya, dedikasi dan partisipasi yang lebih besar akan memastikan bahwa tujuan tercapai. Mc. Gregor menganggap sebuah perusahaan efektif sebagai perusahaan jika menggantikan pengamatan dan petunjuk dengan penyatuan dan kerja sama dalam mengambil keputusan.

Berdasarkan teori-teori motivasi dapat peneliti simpulkan bahwa motivasi akan meningkat jika perusahaan memenuhi kebutuhan yang nantinya akan mencapai kepuasan.

2.3.4 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja menurut Afandi (2018: 28) diantaranya yaitu:

a. Motivasi Dalam Diri

Motivasi dalam diri adalah dorongan yang kuat muncul dari dalam diri karyawan. Semakin tinggi motivasi dalam diri karyawan, maka

semakin tinggi pula kemungkinan mereka termotivasi untuk memperoleh tujuannya. Berikut ini termasuk motivasi dalam diri yaitu:

- 1) Kebutuhan
- 2) Prestise
- 3) Cita-cita
- 4) Kepuasan kerja
- 5) Penampilan kerja yang dicapai

b. Motivasi Luar Diri

Hal ini dikenal sebagai motivasi luar karena tujuan utama seseorang menyelesaikan suatu tugas dalam mencapai tujuan yang tidak terpenuhi selama kegiatan kerjanya. Termasuk motivasi luar diri adalah sebagai berikut:

- 1) Macam dan sifat pekerjaan
- 2) Tim bekerja dimana orang bergabung
- 3) Instansi lingkungan individu bekerja
- 4) Kondisi lingkungan bekerja dan upah

Berdasarkan uraian tentang jenis-jenis motivasi kerja dapat peneliti simpulkan bahwa motivasi yang diberikan muncul karena adanya dorongan untuk memuaskan kebutuhan dalam diri dan kebutuhan yang termotivasi dorongan dari luar diri.

2.3.5 Indikator dan Dimensi Motivasi Kerja

Indikator dan dimensi menurut teori jenjang kebutuhan dari Abraham Maslow dalam Hasibuan (2020:154) yang hendak diterapkan oleh peneliti pada penelitian ini, yaitu:

- a. Kebutuhan fisik, yaitu minum, makan, tempat berteduh, bernapas, seksual dan perlindungan fisik. Untuk memuaskan kebutuhan ini mendorong karyawan untuk berperilaku atau bekerja dengan giat. Kaitannya dengan kebutuhan ini perusahaan harus memberikan gaji dan tunjangan yang sesuai terhadap karyawan.
- b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu merasakan aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Kebutuhan ini memandang kepada dua macam. Pertama: kebutuhan akan keamanan jiwa khususnya keamanan jiwa di area kerja selama waktu kerja. Kedua: kebutuhan untuk keamanan aset benda di area kerja selama waktu kerja. Kaitannya dengan kebutuhan ini perusahaan memberikan asuransi kesehatan dan memberikan peralatan bekerja yang aman untuk karyawan.
- c. Kebutuhan penerimaan, yaitu kebutuhan sosial, hubungan antar individu, dicintai dan mencintai, hubungan antar anggota, serta diterima dalam pergaulan tim pekerja dan kelompok dilingkungannya. Kaitannya kebutuhan-kebutuhan sosial mencakup merasa dihargai dan diakui oleh orang-orang sekitar di lingkungan tempat mereka tinggal dan bekerja, kebutuhan untuk merasa dihargai karena semua orang merasanya dirinya penting.
- d. Kebutuhan harga diri atau status, kebutuhan akan *reward* dan penerimaan serta kehormatan dari karyawan dan kelompok sekitarnya. Pada dasarnya status sosial muncul karena adanya prestasi. Kaitannya dengan kebutuhan ini perusahaan dapat memberikan penghargaan maupun dukungan kepada karyawan yang berprestasi.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dengan cara memanfaatkan kemahiran, kecakapan dan kemampuan secara maksimal untuk memperoleh kinerja yang sangat memuaskan. Kaitannya dengan kebutuhan ini, atasan harus memberikan kesempatan kepada karyawan agar bisa tumbuh secara individual dan mengaktualisasikan dirinya dengan wajar di perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat peneliti simpulkan bahwa terdapat indikator-indikator dan dimensi motivasi kerja seperti kebutuhan akan fisik, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan penerimaan, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan akan aktualisasi diri.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau persatuan orang pada perusahaan secara konsisten dengan perintah dan kewajiban tiap orang untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja harus sejalan dengan hukum yang ditetapkan dan sesuai dengan moralitas dan etika.

Sedangkan menurut Khaeruman dkk (2021:8) kinerja adalah perolehan hasil kerja dari target yang wajib dicapai oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu selaras dengan tugasnya masing-masing. Menurut Ansory dan Indrasari (2018:213) kinerja adalah sebagai hasil atau tingkat pencapaian karyawan semasa jangka waktu yang telah ditentukan dalam melaksanakan pekerjaannya disesuaikan dengan standar hasil kerja,

target, sasaran atau kriteria yang sudah direncanakan sebelumnya serta sudah disetujui oleh semua.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakannya searah dengan tugas yang diberikan perusahaan, tidak melanggar hukum, moral dan etika.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kasmir (2019:189) menjelaskan faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a. Keterampilan serta kemampuan

Adalah keterampilan dan kemampuan yang didapat karyawan dalam sebuah pekerjaan. Semakin banyaknya keterampilan serta kemampuan yang dimiliki seseorang, semakin besar kemungkinannya untuk menyelesaikan tugasnya dengan akurat serta searah dengan rencana.

b. Pengetahuan

Ini berarti pengetahuan terhadap tugas yang diberikan. Karyawan yang mempunyai pengetahuan luas terhadap pekerjaannya akan melakukan pekerjaan dengan baik, begitupun sebaliknya.

c. Rencana Kerja

Adalah rencana kerja yang menunjang karyawan mewujudkan tujuan mereka dengan cara yang gampang.

d. Kepribadian

Karyawan yang berkepribadian baik pasti mampu melaksanakan pekerjaannya dengan yakin dan penuh rasa bertanggung jawab akan melakukan pekerjaan dengan baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi adalah dorongan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Seorang pegawai akan semangat untuk bekerja dengan lebih baik jika mempunyai dorongan yang kuat, baik yang berasal dari internal maupun dari eksternal dirinya.

f. Kepemimpinan

Pemimpin yang menggembarakan, mengajar, dan membina pastinya akan mendorong bawahannya untuk mematuhi instruksi atasannya.

g. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat dipakai sepadan dengan keadaan perusahaan. Contohnya, karena berbagai alasan beberapa organisasi memerlukan pendekatan otoriter atau demokratis.

h. Budaya organisasi

Kinerja bergantung pada seberapa baik anggota organisasi mematuhi kebiasaan dan norma yang berlaku.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan gembira, atau bagaimana perasaannya sebelum dan sesudah bekerja. Apabila seseorang merasa gembira dalam bekerja, maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

j. Lingkungan kerja

Apabila lingkungan kerja dapat menciptakan kondisi yang nyaman serta mendatangkan kedamaian, dengan demikian tercipta kondisi

kerja yang menyenangkan, yang pada akhirnya dapat lebih meningkatkan hasil kerja karyawan karena dapat bekerja tanpa adanya rintangan.

k. Loyalitas

Karyawan yang loyal pastinya akan mampu menjaga kecepatan kerjanya tanpa gangguan kompetitor. Loyalitas akan tumbuh karena karyawan merasanya menjadi bagiannya dari suatu perusahaan, sehingga karyawan akan bekerja menjadi lebih baik.

l. Komitmen

Dengan kata lain, komitmen adalah tindakan seorang karyawan dalam menaati kebijakan dan prosedur perusahaan dalam bekerja, atau mengikuti kesepakatan yang telah ditetapkan.

m. Disiplin kerja

Merupakan upaya karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan benar, seperti terus menerus tiba di tempat kerja dengan waktu yang ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa teori yang dijelaskan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari banyak faktor salah satunya adalah faktor motivasi.

2.4.3 Tujuan Pemberian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja juga bertujuan sebagai bahan evaluasi serta memberikan penilaian. Menurut Mangkuprawira dalam Silaen dkk (2021:17) tujuan menilai hasil kerja yaitu sebagai berikut:

- a. Pemeriksaan kinerja karyawan
- b. Penyesuaian-penyesuaian imbalan
- c. Menentukan penugasan
- d. Kebutuhan *training* dan pengembangan
- e. Persiapan serta peningkatan pekerjaan
- f. Ketidakakuratan informasi
- g. Mengenali kekeliruan dalam desain pekerjaan
- h. Kesempatan kerja yang adil
- i. Hambatan eksternal

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulannya bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah bagian penting dalam proses pengembangan karyawan, seperti untuk penyesuaian imbalan.

2.4.4 Indikator dan Dimensi Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah indikator dan dimensi kinerja karyawan, menurut Afandi (2018:89) yaitu:

- a. Kuantitas hasil kerja

Seluruh macam dalam bentuk ukuran yang berhubungan dengan banyaknya produksi.

- b. Kualitas hasil kerja

Seluruh jenis yang berkaitan dengan kualitas atau mutu kerja pekerjaan.

- c. Efisiensi dalam menyelesaikan pekerjaan

Efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan dengan bijak menggunakan berbagai sumber daya untuk menghemat waktu dan biaya.

d. Disiplin kerja

Sikap dan perasaan teguh dan patuh atas nilai-nilai yang dipercaya mewujudkan tanggung jawabnya.

e. Inisiatif

Kemahiran dalam melaksanakan sesuatu atau bekerja tanpa harus memberi tahu terlebih dahulu apa yang mau dikerjakan, berusaha untuk terus bergerak untuk melaksanakan beberapa hal meskipun ada hambatan yang tampaknya menghalangi.

f. Ketelitian

Tingkat kesamaan dari pengukuran hasil pekerjaan apakah pekerjaan itu sudah memperoleh tujuan apa belum.

g. Kepemimpinan

Dalam proses kepemimpinan, seseorang pemimpin dapat berpengaruh atau memberikan contoh kepada bawahannya untuk berupaya memperoleh tujuan perusahaan.

h. Kreativitas

Proses mental yang menyangkut munculnya ide serta yang mengaitkan pemunculan ide.

i. Kejujuran

Jujur adalah sebuah sifat yang membutuhkan kesesuaian antara perkataan serta perbuatan yang dilakukan oleh seseorang.

Berdasarkan teori yang dijelaskan mengenai indikator-indikator dan dimensi dapat disimpulkan bahwa indikator dan dimensi kinerja karyawan terdiri dari kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan kreativitas dan kejujuran.

2.5 Penelitian Terdahulu

TABEL 2.1
PENELITIAN TERDAHULU

No.	Nama Penelitian dan Tahun	Lokasi Penelitian	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian	Perbedaan
1.	Nova Susanti (2022)	PT.Napolly Sentul Bogor	X: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Pada penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif. Teknis analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana digunakan	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. Napolly Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55.4%	Perbedaan pada objek penelitian dan waktu penelitian. Serta populasi dan sampel yang berbeda
2.	Putri Norvita (2021)	Kantor Pencarian dan pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru	X: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Pada penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif Teknis analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana digunakan	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan besaran pengaruh 73.9% pada Kantor Pencarian dan pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru	Perbedaan objek penelitian dan waktu penelitian. Serta populasi dan sampel yang berbeda
3.	Anita Safitri (2022)	PT. Colombus Simpang Mangga Kota Jambi	X1: Disiplin X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Pada penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif. Teknis analisis data deskriptif dan uji asumsi klasik serta analisis regresi berganda digunakan	Disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan besaran pengaruh 6,9% dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh 9.7%	Perbedaan di objek penelitian dan variabel Disiplin kerja X1. Dan perbedaan waktu penelitian. Serta populasi

(Bersambung)

					pada PT. Columbus Simpang Mangga Kota Jambi	dan sampel yang berbeda
4.	Ardal Fadilah (2021)	PT. Lintas Property Pekanbaru	X: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Pendekatan penelitian ini memakai kuantitatif. Teknis analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana digunakan	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Lintas Property Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 59.4%	Perbedaan objek penelitian dan waktu penelitian. Serta populasi dan sampel yang berbeda
5.	Rahmat Hidayat (2021)	PT Surya Yoda Indonesia	X1: Motivasi X2: Kompetensi X1: Disiplin Kerja Y1: Kinerja Karyawan	Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif. Teknis analisis data uji asumsi klasik dan regresi linear berganda digunakan	Motivasi dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Yoda Indonesia	Perbedaan objek dan variabel kompetensi X1 dan disiplin kerja X3 dan waktu penelitian

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

2.6 Kerangka Pemikiran

Dalam perusahaan untuk meraih suatu tujuan, organisasi menginginkan adanya kinerja yang baik dari semua karyawannya. Menurut Kasmir (2019:189), faktor motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor motivasi berhubungan langsung dengan kinerja karyawan. Dengan demikian, jika peningkatan motivasi kerja merupakan langkah awal dalam mengembangkan kinerja karyawan, maka peran dan kaitan ini sangatlah strategis. Pada prinsipnya seorang karyawan semangat dalam melaksanakan fungsi-fungsinya tergantung dari kuatnya motif yang dimilikinya. Setiap karyawan yang dimiliki perusahaan memiliki motif yang beraneka ragam, sehingga motivasi yang diperlukan oleh setiap karyawan pun berbeda dengan yang lainnya. Menurut Stephen P. Robbins dalam Ibrahim (2023:4) motivasi kerja adalah kemauan dalam mengeluarkan usaha tingkat tinggi agar mencapai tujuan perusahaan berdasarkan kecakapan melakukan usaha untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan kebutuhan pribadi tertentu. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Fauziah dkk., (2020) keinginan pegawai dalam memenuhi kebutuhan inilah yang membuat semangat mereka untuk mau kerja.

Motivasi merupakan suatu cara mengarahkan kekuatan dan kemampuan yang dimiliki pegawai agar mau berkolaborasi secara efektif untuk memperoleh tujuan yang sudah ditetapkan (Hasibuan, 2020:143), sehingga dengan adanya motivasi dapat mencapai tujuan perusahaan. Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dapat dilaksanakan dengan memenuhi kebutuhan dan keinginan para karyawan, jika kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi karyawan memiliki motivasi tinggi dan merasa puas dan akan

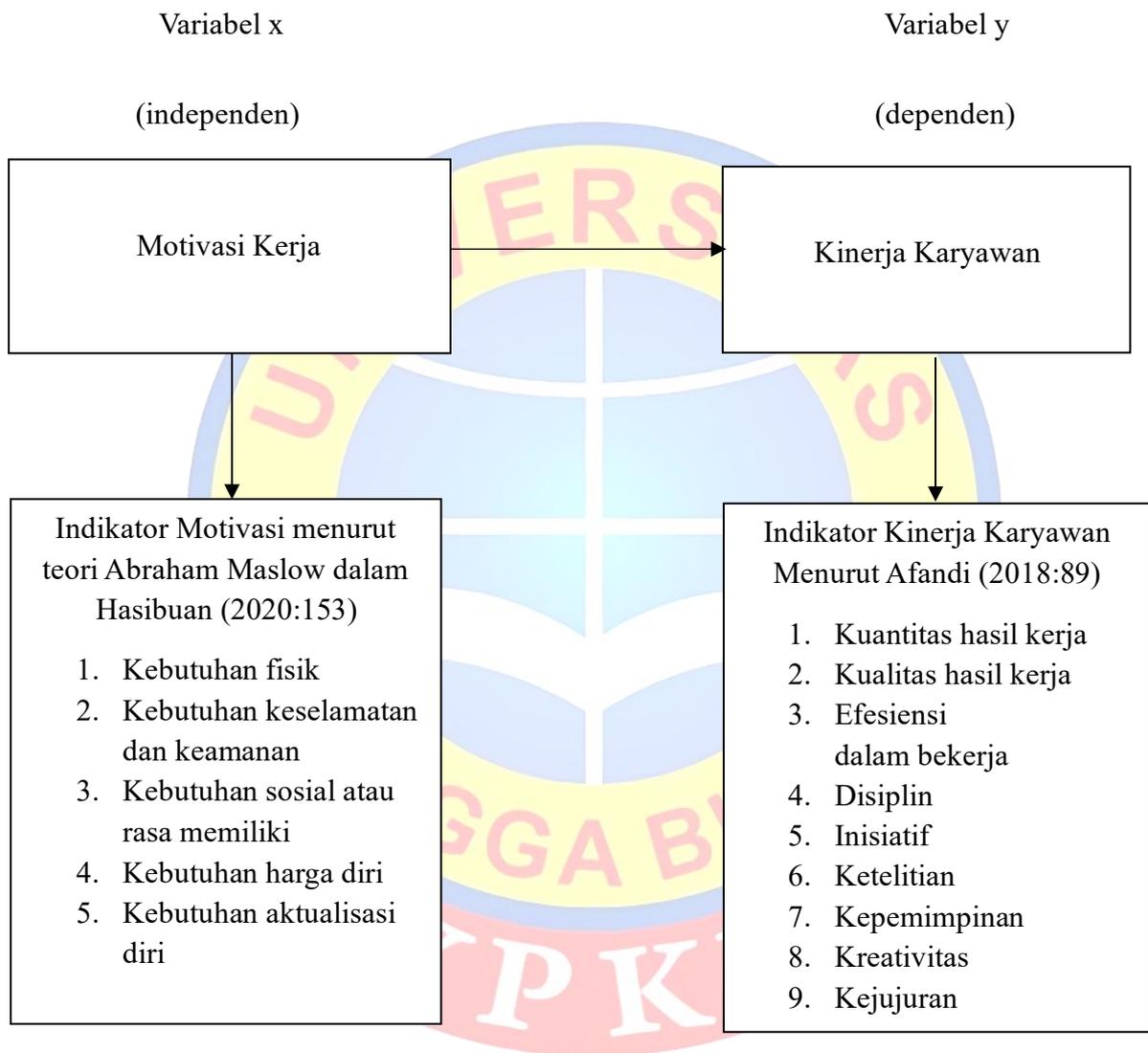
meningkatkan semangat kerja sehingga kinerja karyawan pun akan optimal. Ini diperkuat oleh hasil penelitian Prakoso, (2020) jika kebutuhan dipenuhi oleh perusahaan, motivasi kerja akan muncul. Pemenuhan kebutuhan bisa mempengaruhi motivasi kerja, yang dapat menyebabkan karyawan lebih baik dalam bekerja. Jika seorang karyawan di perusahaan mempunyai motivasi kerja yang tinggi setiap harinya, tentunya produktivitasnya akan meningkat dan karyawan tersebut akan berkinerja dengan baik karena motivasi berdampak positif terhadap kinerja. Dimensi dan indikator motivasi kerja terdiri dari: kebutuhan fisik, keselamatan dan keamanan, sosial atau rasa memiliki, harga diri, dan aktualisasi diri.

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:213) kinerja adalah sebagai hasil atau tingkat pencapaian karyawan semasa jangka waktu yang telah ditentukan dalam melaksanakan pekerjaannya disesuaikan dengan standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang sudah direncanakan sebelumnya serta sudah disetujui oleh semua. Dimensi dan indikator pada kinerja karyawan kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi, disiplin, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

Terwujudnya kinerja yang baik dan berkualitas jika ada motivasi yang kuat. Artinya setiap pemberian motivasi yang diperoleh karyawan dalam mengerjakan kerjanya akan memberikan peningkatan terhadap kerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian Suparman dkk., (2023) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Bekaert Indonesia Karawang, maka jika ada peningkatan motivasi maka kinerja juga akan meningkat.

Sesuai dengan uraian diatas, sehingga kerangka pemikiran yang disajikan seperti berikut ini:

GAMBAR 2.1
KERANGKA PEMIKIRAN



Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

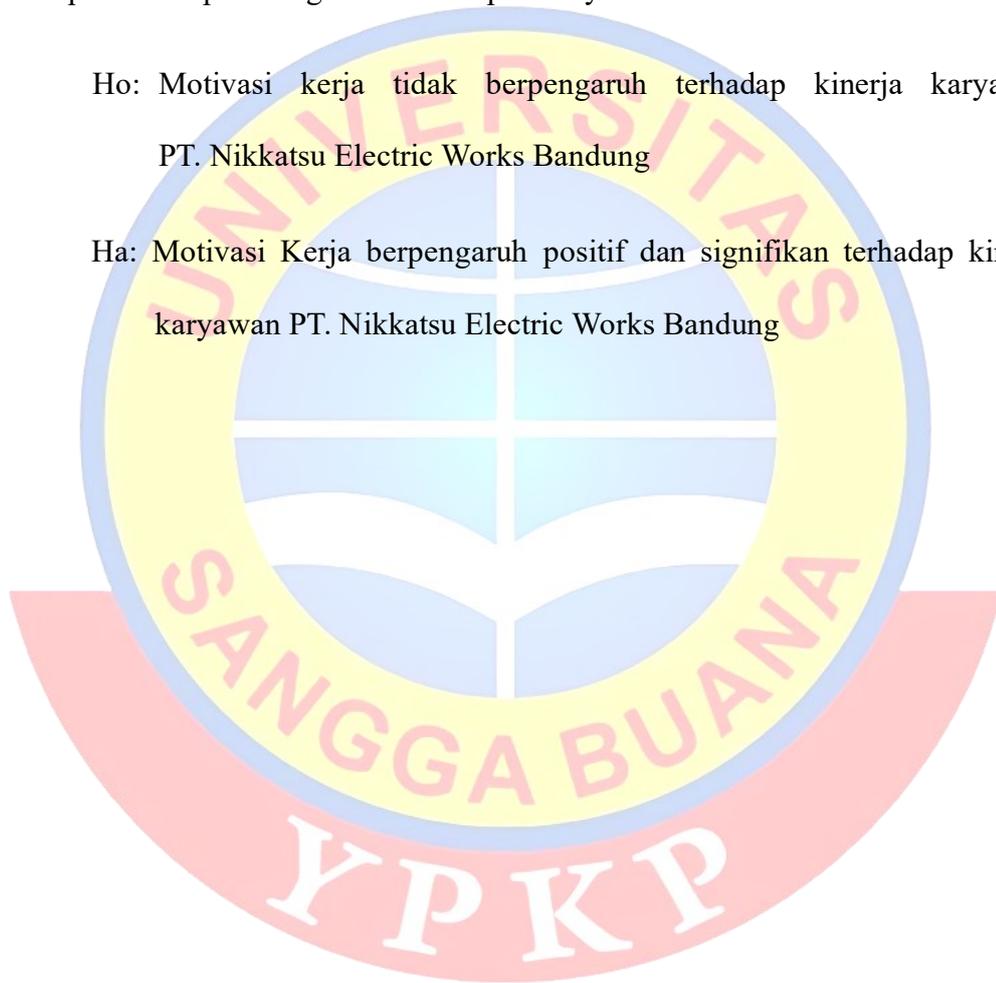
2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap permasalahan penelitian yang diteliti. Hipotesis perlu diuji dengan pengujian dan dibuktikan validitasnya dengan data sampel penelitian (Sugiyono, 2022:99).

Berdasarkan dari uraian kerangka pemikiran diatas dengan demikian peneliti dapat mengemukakan hipotesis yaitu:

Ho: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung

Ha: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2022:15) mendefinisikan penelitian kuantitatif adalah penelitian berdasarkan pada filsafat positivisme untuk meneliti suatu populasi atau sampel yang pasti. Dalam proses ini, pengumpulan data dilakukan memakai kuesioner penelitian yang dirancang untuk menghasilkan data. Selanjutnya, analisis data dilaksanakan dengan menggunakan metode kuantitatif atau statistik bermaksud untuk menjelaskan serta menguji hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Teknis analisis data yang diterapkan yaitu analisis statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2022:226) statistik deskriptif adalah statistik yang dipakai untuk menganalisis data dengan cara menguraikan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul apa adanya. Tujuannya bukan menghasilkan sebuah kesimpulan yang berlaku untuk generalisasi atau umum, agar dapat menciptakan kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi menggunakan statistik inferensial. Statistik inferensial merupakan teknik statistik bertujuan menganalisa sampel data yang nantinya menarik kesimpulan yang berlaku untuk suatu populasi (Sugiyono, 2022:228).

Metode penelitian yang dipakai merupakan metode survei. Menurut Sugiyono (2022:37) metode survei adalah pendekatan penelitian kuantitatif yang dipakai memperoleh data masa lalu atau di waktu sekarang mengenai kepercayaan, asumsi, watak, sikap, dan sambungan antar variabel, dan dapat

menguji hipotesis yang ada pada penelitian dari sampel yang merupakan bagian dari populasi, untuk mengumpulkan data menggunakan pengamatan berupa wawancara dan kuesioner tidak mendalam, dan kemudian menggeneralisasi hasilnya.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Tahapan yang sangat penting dalam penelitian kuantitatif merupakan teknik pengumpulan data (Sugiyono, 2022:213). Jenis data yang dipakai peneliti pada penelitian ini ada dua antara lain:

a. Data Primer

Sumber informasi langsung diberikan kepada penghimpun data disebut sumber data primer (Sugiyono, 2022:213). Data diperoleh langsung dari objek penelitian pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. Secara garis besar, pengumpulan data ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dan pengamatan langsung terhadap pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Data Sekunder

Sumber informasi yang tidak dilakukan langsung diberikan untuk penghimpun data disebut sumber data sekunder (Sugiyono, 2022:213). Data yang berasal dari dokumen, laporan, maupun literatur yang dipakai dalam penelitian.

Teknik pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini, dilakukan melalui:

a. Wawancara (Interview)

Pengumpulan data menggunakan wawancara langsung terhadap pihak-pihak yang relevan seperti karyawan serta staf Sumber Daya

Manusia (SDM). Diadakannya wawancara untuk mengumpulkan, menggali data dan akan menemukan informasi yang diperlukan maupun yang berkaitan dengan fenomena sehingga diharapkan mendapat data yang lebih jelas.

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan cara mengumpulkan data di mana orang dimohon guna memberikan jawaban atas pertanyaan atau pernyataan tertulis. Responden yang dituju yaitu karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. Bentuk kuesioner terstruktur dimana materi pernyataan berkaitan pendapat karyawan mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.

c. Observasi

Pengamatan langsung, atau observasi, berarti melihat langsung objek yang diteliti, terutama topik penelitian.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Nikkatsu Electric Works Bandung dan memiliki maksud untuk mencari tahu bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah mencakup dua jenis variabel sebagai berikut:

a. Variabel independen, yaitu: Motivasi kerja (X)

b. Variabel dependen, yaitu: Kinerja karyawan (Y)

3.4 Operasionalisasi Variabel dan Skala Pengukuran

Pandangan Sugiyono (2022:57) variabel penelitian (objek penelitian) adalah karakteristik atau kondisi yang dapat diukur, diamati dan dipilih oleh peneliti untuk dipelajari serta sesudah itu diambil kesimpulan.

Variabel independen merupakan variabel yang membuat berpengaruh atau yang menjadi sebab perubahannya serta memicu timbul sebuah variabel dependen (Sugiyono, 2022:57). Penelitian ini ada satu variabel independen yaitu motivasi kerja.

Menurut Hasibuan (2020:143) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang artinya pendorong ataupun menggerakkan. Lanjutnya Hasibuan (2020:143) menyatakan motivasi kerja adalah memberikan daya penggerak yang dapat menumbuhkan semangat bekerja karyawan agar mau kerja sama dan bekerja dengan baik, serta menyatukan semua usahanya untuk mencapai kepuasan.

Sugiyono (2022:57) menjelaskan variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadikan akibat dari variabel independen. Kinerja karyawan adalah variabel dependen dalam penelitian ini.

Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau persatuan orang pada perusahaan secara konsisten dengan perintah dan kewajiban tiap orang untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja harus sejalan dengan hukum yang ditetapkan dan sesuai dengan moralitas dan etika.

TABEL 3.1
OPERASIONALISASI VARIABEL

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomer Item	Skala
Motivasi Kerja (X)	Kebutuhan Fisik	1. Gaji Pokok 2. Tunjangan	1-2	Likert
	Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan	1. Perusahaan memberikan jaminan asuransi 2. Peralatan dan perlengkapan bekerja sudah terjamin aman	3-4	Likert
	Kebutuhan Penerimaan	1. Hubungan antar sesama karyawan 2. Dukungan antar karyawan	5-6	Likert
	Kebutuhan Harga Diri	1. Penghargaan 2. Pujian dan dukungan dari pemimpin	7-8	Likert
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	1. Peluang untuk menyuarakan pendapat dan mengembangkan bakat diri 2. Memberikan kesempatan yang sama untuk naik jabatan	9-10	Likert
Kinerja Karyawan	Kuantitas Hasil Kerja	1. Selalu menuntaskan pekerjaan sesuai dengan target 2. Mampu menuntaskan pekerjaan melebihi target	11-12	Likert
	Kualitas Hasil Kerja	1. Menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas perusahaan 2. Hasil tugas yang dikerjakan tidak pernah mengecewakan perusahaan	13-14	Likert
	Efisiensi	1. Menggunakan waktu dengan efisien 2. Merampungkan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan perusahaan	15-16	Likert
	Disiplin	1. Datang tepat waktu 2. Mematuhi peraturan mengenai prosedur	17-18	Likert

Variabel	Dimensi	Indikator	Nomer Item	Skala
		kerja dan peraturan yang berlaku saat bekerja		
	Inisiatif	1. Menyadari dan memperbaiki kesalahan 2. Berinisiatif untuk menghasilkan pekerjaan yang memuaskan	19-20	Likert
	Ketelitian	1. Bekerja secara teliti 2. Merampungkan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi	21-22	Likert
	Kepemimpinan	1. Atasan memberikan arahan dalam melakukan pekerjaan 2. Atasan memiliki hubungan yang baik kepada bawahannya	23-24	Likert
	Kreativitas	1. Memiliki ide-ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara lebih mudah 2. Dapat memecahkan masalah pekerjaan	25-26	Likert
	Kejujuran	1. Bekerja dengan jujur 2. Memberikan dan menerima informasi yang akurat antar karyawan	27-28	Likert

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Penelitian ini menganalisis variabel sebab motivasi kerja dan variabel akibat kinerja karyawan. Kuesioner penelitian ini dibuat dengan dasar indikator setiap variabel. Data yang telah ada setelah itu diolah dan dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif terdiri dari teknik deskriptif dan inferensial, untuk memberikan skor kepada setiap pernyataan jawaban responden menggunakan skala likert. Dengan penggunaan skala likert, variabel yang hendak dinilai diuraikan jadi sebuah indikator, yang sesudahnya akan digunakan sebagai dasar pembuatan pernyataan-pernyataan.

Sugiyono (2022:152) menjelaskan skala likert adalah skala yang dipakai untuk mengukur tingkah laku, anggapan, serta pandangan sekelompok orang atau individu terhadap peristiwa sosial. Dalam penelitian ini, peneliti telah menetapkan peristiwa sosial ini secara khusus sebagai variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2022:152) kriteria pemberian skor untuk alternatif tanggapan untuk setiap pernyataan antara lain seperti dibawah ini:

TABEL 3.2
SKALA LIKERT

No.	Alternatif Tanggapan	Bobot Nilai
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2022:154)

Selanjutnya, untuk menemukan rata-rata dari masing-masing tanggapan responden dan untuk mempermudah penilaian rata-rata, maka dari itu menggunakan skala likert untuk menetapkan panjang kelas likert yang dirumuskan oleh (Pandriadi dkk, 2023:22) yaitu:

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Penjelasan:

P = Panjang kelas likert

Jangkauan = Skor tertinggi (5) – Skor terendah (1)

Banyak kelas likert = 5

Sesuai dengan rumus tersebut, maka panjang kelas likert adalah:

$$P = \frac{5-1}{5}$$

$$= 0,8$$

Kriteria penilaian rata-rata tanggapan responden diasumsikan sesuai dengan tabel 3.3 dibawah ini:

TABEL 3.3
KRITERIA RATA-RATA TANGGAPAN RESPONDEN

Rentang	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Baik/Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Cukup/Cukup Setuju
3,41 – 4,20	Baik/Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Setuju

Sumber: Husein Umar (2013:50)

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Sugiyono (2022:130) mendefinisikan dalam hal ini populasi adalah keseluruhan kelompok seseorang, objek, atau kejadian yang mempunyai karakteristik dan kuantitas tertentu yang menjadi konsentrasi penelitian yang sudah ditetapkan oleh peneliti guna dikaji serta diperoleh kesimpulannya. Penelitian ini melibatkan semua 160 karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.

3.5.2 Sampel

Sugiyono (2022:131) mendefinisikan sampel adalah sebagian kecilnya dari populasi yang ditetapkan untuk dijadikan objek penelitian, yang diharapkan mewakili populasi suatu penelitian. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*

yaitu *Simple Random Sampling*. Dinyatakan *simple* (sederhana) dikarenakan bagian sampel dipilih secara acak tidak dengan mempertimbangkan populasi secara keseluruhan. Untuk menetapkan jumlah sampel dari sebuah populasi tertentu, maka digunakanlah rumus Yamane, Isaac dan Michael dalam (Sugiyono, 2022:144) seperti yang ada di bawah ini:

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

Penjelasan:

n = Jumlah sampel yang dibutuhkan

N = Total Populasi

e = Tingkat kesalahan yang diinginkan (sampling error), biasanya 5%

Sehingga ukuran sampel yang dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{160}{1+160 \times (0,05)^2} = 114,28 \text{ dibulatkan menjadi } 115 \text{ orang}$$

Sehingga keseluruhan total responden dalam penelitian ini adalah 115 responden.

3.6 Teknis Analisis Data

Menurut Sugiyono (2022:226) teknis analisis data merupakan tindakan yang dilakukan sesudah data dikumpulkan. Ini melibatkan serangkaian langkah untuk mengolah, menyusun, menganalisis, dan menginterpretasikan data guna menanggapi pertanyaan penelitian dan melakukan uji hipotesis yang diusulkan.

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2022:226) statistik deskriptif adalah statistik yang dipakai untuk menganalisis data dengan cara menguraikan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul apa adanya. Tujuannya bukan menghasilkan sebuah kesimpulan yang berlaku untuk generalisasi atau umum, agar dapat menciptakan kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi menggunakan statistik inferensial.

3.6.2 Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik statistik bertujuan menganalisa sampel data yang nantinya menarik kesimpulan yang berlaku untuk suatu populasi (Sugiyono, 2022:228). Untuk analisis statistik inferensial ini, peneliti menggunakan *software* SPSS versi 26.

3.6.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilaksanakan pengujian hipotesis, maka langkah pertama yang hendak diselesaikan yaitu uji asumsi klasik untuk menguji model regresi, mencakup uji normalitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Ghozali (2018:154) menjelaskan uji normalitas data bermaksud untuk memperkirakan apakah data pada model regresi berdistribusi normal apa tidak. Distribusi normal atau dekat dengan normal dianggap sebagai ciri metode regresi yang baik. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, yang dilaksanakan menggunakan program SPSS adalah metode yang paling umum untuk menghitung uji

normalitas. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan probabilitas (*Asymptotic Significance*) dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah seperti dibawah ini:

- Apabila nilai probabilitas yang diperoleh $>$ dari 0.05 bisa ditarik kesimpulan bahwa distribusi dari model regresi dapat dianggap normal.
- Apabila nilai probabilitas yang diperoleh $<$ 0.05 bisa ditarik kesimpulan bahwa distribusi dari model regresi tidak dapat dianggap normal.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk menilai apakah spesifikasi model yang dipakai telah betul atau tidak (Ghozali, 2018:167). Uji linearitas digunakan memastikan bahwa hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat merupakan linear. Apakah fungsi harus berbentuk linear, kuadrat, atau kubik. Pengujian ini dilaksanakan sebagai ketentuan dalam analisis korelasi *pearson* maupun regresi linear sederhana dengan memperhatikan output tabel *anova*. Menurut Priyatno (2017:95-96), pengujian linearitas dalam SPSS versi 26 dapat dilakukan sebagai berikut, dengan pengambilan keputusan sesuai penjelasan di bawah ini:

- Apabila nilai (*Deviation for Linearity*) memiliki signifikansi $>$ 0.05, jadi dua variabel tersebut dianggap memiliki hubungan yang linear.

- Apabila nilai (*Deviation for Linearity*) memiliki signifikansi $< 0,05$, jadi dua variabel tersebut dianggap tidak memiliki hubungan yang linear.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah menemukan ketidaksamaan *variance* dari *residual* antara pengamatan satu ke pengamatan yang lain pada suatu model regresi (Ghozali, 2018:137). Apabila *variance residual* antara pengamatan satu ke pengamatan lain tetap atau sama kondisi ini disebut homoskedastisitas sedangkan apabila ada perbedaan, maka kondisi ini disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik itu adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas ini digunakan uji Glejser yang dilakukan dengan melihat kolom signifikan pada tabel *coefficients* untuk meregresi nilai *absolute residual* variabel independen dengan mengaplikasikan *software* SPSS versi 26. Kriteria pengujian seperti dibawah ini:

- Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi.
- Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ menunjukkan terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi.

3.6.2.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono (2022:300) analisis regresi sederhana adalah sebuah teknik analisis yang dipakai untuk menentukan hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel

dependen. Pengujian regresi linear sederhana dengan mengaplikasikan *software* SPSS versi 26 dengan melihat output tabel *coefficients*.

Menurut Sugiyono (2022:300) rumus persamaan regresi linear sederhana seperti dibawah ini:

$$Y = a + bX$$

Penjelasan:

Y = Variabel dependen yang ingin diprediksi

a = Nilai Y ketika X = 0 (harga konstan)

b = Menggambarkan seberapa besar Y akan meningkat atau menurun ketika X bertambah satu unit

X = Variabel independen yang digunakan untuk memprediksi Y

3.6.2.3 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Ghozali (2018:98) mendefinisikan bahwa Uji T dipakai untuk menentukan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen menjelaskan variasi dari variabel dependen. Pengujian ini biasanya dilakukan menggunakan nilai signifikansi 0,05 yang menyatakan tingkat kepercayaan yang umumnya dipakai dalam statistik. Berikut adalah kriteria yang digunakan untuk menentukan hipotesis pada penelitian diterima atau ditolak dengan melihat output tabel *coefficients*.

- Apabila nilai signifikan $< 0,05$ atau $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

- Apabila nilai signifikan $> 0,05$ atau t hitung $< t$ tabel dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2022:259) nilai t hitung dapat dicari dengan menggunakan rumus dibawah ini:

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

Penjelasan:

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi antara dua variabel

n = Ukuran sampel

r^2 = Koefisien determinasi

3.6.2.4 Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2022:272) koefisien korelasi adalah sebuah angka yang menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih. Arahnya ditandai dengan bentuk ikatan positif atau negatif, sedangkan besarnya koefisien korelasi menunjukkan kekuatan hubungan. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan koefisien yang terkecil adalah 0.

Sesuai dengan variabel sebab dan variabel akibat dengan begitu analisis yang dipakai adalah *Pearson Product Moment*. Rumus *Pearson Product Moment* (Sugiyono, 2022:273) yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i^2)\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i^2)\}}}$$

Penjelasan:

r_{xy} = Koefisien validitas

n = Jumlah responden

X = Skor keseluruhan pernyataan responden untuk variabel X

Y = Skor keseluruhan pernyataan responden untuk variabel Y

$\sum X$ = Total skor pada variabel X

$\sum Y$ = Total skor pada variabel Y

$\sum X^2$ = Total skor kuadrat dalam variabel X

$\sum Y^2$ = Total skor kuadrat dalam variabel Y

Menurut Sugiyono (2022:273) dalam menentukan seberapa kuat atau lemah hubungan antara kedua variabel menggunakan koefisien digunakan interpretasi seperti yang ada di bawah ini:

TABEL 3.4
PANDUAN GUNA MEMBERIKAN INTERPRETASI
KOEFISIEN KORELASI

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2022:274)

3.6.2.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2022:276) koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui sebesar besar kontribusi antara variabel independen

terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase. Jika r^2 memiliki nilai antara 0 dan 1 yang mana semakin tinggi nilai r^2 kelak akan semakin besar variabel terikat yang dapat diterangkan oleh variabel bebas. Koefisien determinasi dilihat dari output *model summary*. Berikut adalah rumus koefisien determinasi menurut (Sugiyono, 2022:276).

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

Penjelasan:

Kd = Seberapa jauh perubahan variabel kinerja karyawan (Y)

digunakan oleh variabel motivasi Kerja (X)

r^2 = Koefisien determinasi

100% = Pengkali dinyatakan dalam persentase

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022:192) instrumen yang valid bila ada kesamaan antara data yang sebenarnya terjadi pada subjek penelitian dengan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Instrumen yang valid adalah instrumen yang mampu menghasilkan data yang akurat dan sesuai dengan realitas yang diamati atau diukur. Penelitian dikatakan valid apabila tidak terdapat perbedaan antara data yang sudah terkumpul dengan data sesungguhnya terjadi dalam obyek penelitian. Indeks korelasi *Pearson Product Moment* dengan level signifikan 0.05 (5%) dapat digunakan untuk menentukan validitas instrumen penelitian.

Menurut Rizkia dkk (2023:162) syarat yang harus dipenuhi harus memiliki kriteria yaitu:

- Item angket dianggap valid, apabila diperoleh nilai r hitung $>$ nilai r tabel dengan nilai signifikan 5%.
- Item angket dianggap tidak valid, apabila diperoleh nilai r hitung $<$ nilai r tabel dengan nilai signifikan 5%.

Untuk menentukan validitas menggunakan rumus korelasi *product moment* Sugiyono (2022:273) seperti dibawah ini:

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Penjelasan:

r_{xy} = Koefisien validitas

n = Jumlah responden

X = Skor keseluruhan pernyataan responden variabel X

Y = Skor keseluruhan pernyataan responden variabel Y

$\sum X$ = Total skor pada variabel X

$\sum Y$ = Total skor pada variabel Y

$\sum X^2$ = Total skor kuadrat dalam variabel X

$\sum Y^2$ = Total skor kuadrat dalam variabel Y

3.7.2 Uji Reliabilitas

Ghozali (2018:45) menjelaskan reliabilitas adalah alat guna mengukur kuesioner yang membentuk indikator dari variabel. Dianggap reliabel apabila terdapat konsistensi tanggapan responden terhadap suatu pernyataan atau stabil dari waktu ke waktu. Ini dilaksanakan guna menjaga

stabilitas pada penelitian. Cara menghitung uji reliabilitas pada penelitian menggunakan rumus *Cronbach Alpha* pada SPSS versi 26. Dalam perhitungannya dapat menggunakan rumus sebagai dibawah ini:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Penjelasan:

r = Nilai reliabilitas

k = Total item

$\sum S_i$ = Total varian tiap-tiap item

S_t = Varian total

Selanjutnya dilihat dari hasil perhitungannya, jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$, maka dari itu alat ukur reliabel dan jika nilai *Cronbach's Alpha* $\leq 0,60$, maka dari itu alat ukur tidak reliabel (Ghozali, 2018:46). Peneliti menggunakan *software* SPSS versi 26 untuk menguji reliabilitas yang bertujuan mempercepat pengerjaan dan meminimalkan kesalahan perhitungan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. Nikkatsu Electric Works Bandung

Selama 49 tahun terakhir, PT. Nikkatsu Electric Works telah berkontribusi pada sektor industri riil dalam pertumbuhan ekonomi negara, khususnya di bidang manufaktur, yang kemudian melahirkan kolaborasi dengan usaha kecil di Indonesia. Perusahaan mendukung program pemerintah yang membantu pemilik usaha kecil dan masyarakat kurang mampu dalam mengembangkan usaha mereka, serta pertumbuhan usaha industri kecil.

Perusahaan ini dianugerahi penghargaan "UPAKARTI" oleh Presiden Indonesia Soeharto pada tahun 1992 atas keberhasilan penerapan program hubungan dengan pemilik usaha kecil. Penghargaan ini diberikan sebagai apresiasi atas layanan inovatif yang mendorong pengembangan industri kecil melalui kolaborasi. Dengan mengganti mesin, mengembangkan pabrik, dan menciptakan metode produksi baru, PT. Nikkatsu Electric Works berupaya mengembangkan ketenagalistrikan untuk memenuhi kebutuhan peralatan pengguna dalam dan luar negeri. Upaya ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan peralatan listrik baik di nasional maupun internasional.

PT. Nikkatsu Electric Works telah berhasil meningkatkan pemasarannya secara bertahap sehingga, dengan merek "Sinar", produksinya dikenal dan tersedia di seluruh Indonesia. Hal ini terjadi

karena kualitas produk diperhitungkan sebelum dipasarkan. Karena pentingnya pengembangan sumber daya manusia, khususnya mengingat era perdagangan bebas AFTA 2005, sehingga perusahaan giat melaksanakan pelatihan kepada karyawan secara berkelanjutan, baik berkaitan dengan managerial kemampuan ataupun teknis, terutama melalui UP3 (Unit Pelayanan Pelatihan Produktivitas), sebuah lembaga khusus pelatihan yang bernama.

Perusahaan secara berkesinambungan membuat pelatihan sumber daya manusia, berupaya meningkatkan mutu kerja, menerapkan perilaku bekerja 5S di setiap Departemen, penyediaan fasilitas K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang memadai serta melatih sikap mental dengan menanamkan kedisiplinan, motivasi dan etos kerja sesuai dengan menaati azas Hubungan Industri Pancasila (HIP).

4.1.2 Visi Dan Misi PT. Nikkatsu Electric Works Bandung

a. Visi

PT. Nikkatsu Electric Works (PT. NEW) menjadi perusahaan di Indonesia yang terkenal dan unggul dalam memproduksi barang-barang yang berkualitas tinggi dan bertaraf Internasional.

b. Misi

Menjamin konsumen, masyarakat dan karyawan senang dengan membuat sebuah produk yang mengedepankan faktor-faktor berikut: kualitas, biaya, pengiriman, keselamatan, moral, dan lingkungan.

4.1.3 Produk-Produk PT. Nikkatsu Electric Works Bandung

- a. Transformer: Peralatan listrik yang dapat mengganti energi listrik menjadi berbagai bentuk Transformator terdiri dari dua kawat kumparan terbagi menjadi dua kumparan primer dan sekunder.
- b. Sparepart : Alat-alat di dalam peralatan teknik yang menjadi part dari mesin.

Berikut gambar produk-produk pada PT. Nikkatsu Electric Works:

GAMBAR 4.1
PRODUK-PRODUK PT. NIKKATSU ELECTRIC WORKS BANDUNG

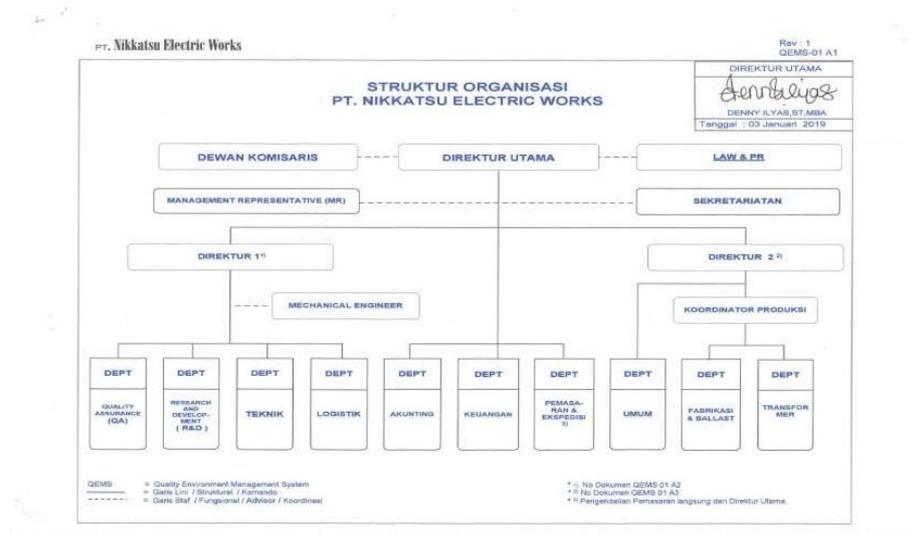


Sumber: Website PT. Nikkatsu Electric Works (2024)

4.1.4 Struktur Organisasi PT. Nikkatsu Electric Works Bandung

Semua perusahaan pasti bertujuan untuk mencapai tujuannya. Struktur organisasi suatu perusahaan sangat penting, dan pembentukannya berfungsi untuk memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh manajemen. Struktur organisasi PT. Nikkatsu Electric Works Bandung sebagai berikut:

GAMBAR 4.2
STRUKTUR ORGANISASI PT. NIKKATSU ELECTRIC WORKS
BANDUNG



Sumber: Data Pribadi PT. Nikkatsu Electric Works (2024)

4.1.5 Uraian Tugas PT. Nikkatsu Electric Works Bandung

Dari struktur perusahaan yang ada, maka dapat dijelaskan pekerjaan apa saja yang dilaksanakan oleh setiap karyawan pada masing-masing departemen sebagai berikut:

a. Dewan Komisaris

- 1) Melaksanakan pengawasan terhadap kebijakan baik mengenai perusahaan yang dilaksanakan oleh direksi.
- 2) Memberikan instruksi kepada direksi dalam menjalankan tanggung jawab di dalam organisasi.
- 3) Dalam menjalankan tugasnya, anggota direksi harus mematuhi RUPS yang berlaku saat menjalankan tanggung jawab mereka.
- 4) Melaksanakan pengawasan direksi dalam melakukan aktivitas perusahaan serta memberikan petunjuk kepada direksi.

b. Law & PR

- 1) Memahami, menganalisa serta mengevaluasi kecenderungan perilaku publik.
- 2) Mengevaluasi program yang telah ada di perusahaan atau lembaga, terutama yang berkaitan dengan publik.
- 3) Menggabungkan keinginan perusahaan atau lembaga dengan keinginan publik.

c. Management Representative

- 1) Membuat, menjalankan, dan menjaga sistem manajemen mutu yang dibuat, diterapkan, dan dipelihara dengan tepat.
- 2) Memberikan laporan efektivitas sistem dan peningkatan yang dilakukan sesuai dengan ISO 9001:2008.
- 3) Bertanggung jawab untuk menjalin hubungan dengan mitra eksternal atas nama bisnis dalam sistem manajemen bersama.
- 4) Memastikan bahwa setiap staf mendapat informasi mengenai kebutuhan klien, termasuk hukum yang berlaku, dan terus memberikan informasi kepada mereka.

d. Sekretariat

- 1) Merencanakan, mengorganisasikan, dan menyusun rencana dan program organisasi ekonomi kreatif.
- 2) Menyelenggarakan operasional Badan Ekonomi Kreatif.
- 3) Pengembangan dan dukungan administratif di bidang keuangan, perundang-undangan, kepegawaian, pencatatan, administrasi, dan kearsipan.

e. Direktur

- 1) Memilih, menugaskan dan mengawasi karyawan dan pimpinan bagian (manajer) atau wakil direktur di perusahaan.
- 2) Menetapkan kebijakan kelembagaan atau bisnis dan memimpin organisasi.
- 3) Memberikan persetujuan pada anggaran tahunan lembaga atau perusahaan.
- 4) Melaporkan kinerja lembaga atau perusahaan kepada pemegang saham.

f. Mechanical Engineering

- 1) Memajukan sistem pengendalian terhadap kesehatan dan keselamatan kerja di dalam perusahaan.
- 2) Melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan konstruksi sistem mekanis dengan menggunakan rencana.
- 3) Melakukan pengujian hasil instalasi sistem mekanik.

g. Koordinator Produksi

- 1) Mengamati seluruh pekerjaan terkait produksi yang dilakukan di lantai pabrik, termasuk perakitan, pengeleman, pemotongan, dan proses yang lain.
- 2) Mengkoordinasi serta memberikan arahan setiap karyawannya dan menetapkan tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh setiap karyawannya.
- 3) Mengawasi dan mengevaluasi semua aktivitas produksi agar perusahaan untuk memungkinkan organisasi mengidentifikasi kekurangan, penyimpangan, atau kesalahan dan membuat modifikasi yang diperlukan untuk aktivitas selanjutnya.

h. Quality Assurance (QA)

- 1) Bertanggung jawab menyelenggarakan proses pengendalian mutu perusahaan terhadap barang-barang produksi.
- 2) Memahami dan menerapkan pedoman penjaminan mutu.
- 3) Melakukan, memantau dan efisiensi kualitas dan inspeksi system supaya berfungsi searah dengan rencana yang telah ditentukan.
- 4) Melakukan pemeriksaan bahan baku dan produk untuk menjamin mutu suatu produk.

i. Penelitian dan Pengembangan

Bidang penelitian dan pengembangan bertanggung jawab atas semua kegiatan riset dan pengembangan perusahaan. Selain itu, departemen R&D bertugas memastikan bahwa kriteria kinerja perusahaan dipenuhi oleh karyawan.

j. Teknik

- 1) Melakukan penulisan terhadap proses produksi supaya lebih efisien.
- 2) Mengerjakan laporan aktivitas-aktivitas produksi.
- 3) Mengatur dan menjalankan tugas-tugas mekanik mesin, ketenagaan, kualitas dan laboratorium.
- 4) Memberikan saran penjagaan atau perbaikan umum.

k. Logistik

- 1) Menentukan sistem manajemen logistik mana yang digunakan.
- 2) Memilih alat transportasi yang akan dipakai.
- 3) Menentukan lokasi yang ideal untuk penempatan gudang.
- 4) Menetapkan kegiatan operasional gudang.

l. Akunting

- 1) Mengerjakan verifikasi kelengkapan dokumen keuangan perusahaan.
- 2) Mengerjakan jurnal operasional.
- 3) Membuat laporan keuangan.
- 4) Melakukan rekonsiliasi serta penyesuaian data.

m. Keuangan

- 1) Mengerjakan penginputan seluruh transaksi keuangan ke dalam aplikasi.
- 2) Mengerjakan transaksi keuangan organisasi.
- 3) Melakukan transaksi terhadap pemasok.
- 4) Komunikasi dengan berbagai pihak didalam perusahaan dan diluar perusahaan terkait dengan kegiatan keuangan perusahaan.

n. Marketing dan Ekspedisi

- 1) Menganalisis pasar dan memanfaatkan peluang.
- 2) Mengawasi dan mengarahkan prosedur diseluruh divisi direktorat pemasaran.
- 3) Membangun hubungan dengan mitra kerja.

o. Umum

- 1) Membangun hubungan positif dengan pihak luar dalam kapasitas sebagai perwakilan perusahaan.
- 2) Menyiapkan kebutuhan administrasi dan perizinan.
- 3) Menjaga, mencatat dan memelihara semua harta organisasi.
- 4) Pengendalian dan pengawasan terhadap kegiatan karyawan.

p. Fabrikasi

- 1) Menyimpan persediaan stok sebagai cadangan.
- 2) Pemotongan dan mengebor bahan-bahan.
- 3) Proses merakit.
- 4) Proses pengelasan.

q. Transformer

- 1) Menyimpan persediaan stok sebagai cadangan.
- 2) Memotong dan mengebor bahan-bahan.
- 3) Proses merakit.

4.2 Hasil Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dikerjakan dikumpulkan melalui kuesioner yang dibuat sesuai dengan teori dan ditanggapi oleh responden yang nantinya diolah menjadi suatu informasi. Responden yang berpartisipasi dalam pengambilan data sejumlah 115 karyawan yaitu karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung. Pengukuran yang dilakukan menggunakan skala likert. Penelitian ini menggunakan data kuesioner dan terlebih dahulu melakukan analisis terhadap instrumen penelitian yang hendak dipakai agar mendapat hasil yang dapat teruji, dapat dipercaya serta mencegah sesuatu hal yang dapat meragukan kebenaran hasil penelitian, maka perlu adanya pengujian validitas dan reliabilitas.

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan pengujian validitas dengan bertujuan memperoleh informasi, apakah instrumen pengukuran yang dirancang berupa kuesioner dapat digunakan atau tidak. Uji validitas dikerjakan dengan mengkorelasikan setiap tanggapan satu-satu responden dari setiap pernyataan dengan menggunakan skor. Apabila r hitung $>$ dari r tabel

dengan demikian data tersebut dikatakan valid. Uji validitas ditentukan pada penelitian ini berjumlah 115 responden. Nilai pada r tabel didapatkan dengan memakai persamaan $N-2=115-2=113=0.1832$. Berdasarkan pengujian validitas yang dilaksanakan atas penjelasan di dalam kuesioner dari variabel Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) seperti dibawah ini:

TABEL 4.1
PEROLEHAN UJI VALIDITAS MOTIVASI KERJA

No.	Kode Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	MK1	0.601	0.1832	Valid
2.	MK2	0.597	0.1832	Valid
3.	MK3	0.483	0.1832	Valid
4.	MK4	0.478	0.1832	Valid
5.	MK5	0.487	0.1832	Valid
6.	MK6	0.322	0.1832	Valid
7.	MK7	0.570	0.1832	Valid
8.	MK8	0.595	0.1832	Valid
9.	MK9	0.622	0.1832	Valid
10.	MK10	0.523	0.1832	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Pada tabel diatas mmplihatkan bahwa hasil uji validitas semua pernyataan untuk mengukur uji validitas Motivasi Kerja. Dapat dilihat bahwa perhitungan variabel Motivasi Kerja nilai koefisien atau r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga ditarik kesimpulannya bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid serta layak dan bisa dilanjutkan pada perhitungan berikutnya yaitu uji reliabilitas.

TABEL 4.2
PEROLEHAN UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

No.	Kode Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	KK1	0.282	0.1832	Valid
2.	KK2	0.272	0.1832	Valid
3.	KK3	0.400	0.1832	Valid
4.	KK4	0.496	0.1832	Valid
5.	KK5	0.570	0.1832	Valid
6.	KK6	0.463	0.1832	Valid
7.	KK7	0.448	0.1832	Valid
8.	KK8	0.452	0.1832	Valid
9.	KK9	0.534	0.1832	Valid
10.	KK10	0.451	0.1832	Valid
11.	KK11	0.558	0.1832	Valid
12.	KK12	0.459	0.1832	Valid
13.	KK13	0.355	0.1832	Valid
14.	KK14	0.459	0.1832	Valid
15.	KK15	0.387	0.1832	Valid
16.	KK16	0.598	0.1832	Valid
17.	KK17	0.527	0.1832	Valid
18.	KK18	0.648	0.1832	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Pada tabel 4.2 memperlihatkan bahwa hasil uji validitas semua pernyataan yang dipakai dalam mengukur validitas Kinerja Karyawan. Dapat dilihat bahwa perhitungan variabel Kinerja Karyawan nilai koefisien validitas atau r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga ditarik kesimpulannya bahwa seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid serta layak dan bisa diteruskan pada perhitungan selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah aspek utama dalam penelitian karena merupakan alat pengukur variabel yang akan diuji kebenarannya. Suatu alat ukur harus stabil dan dapat diandalkan agar dapat dipercaya.

Selanjutnya dilihat dari hasil perhitungannya, jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$, maka dari itu alat ukur reliabel dan jika nilai *Cronbach's Alpha* $\leq 0,60$, maka dari itu alat ukur tidak reliabel. Berikut disajikan hasil dari uji reliabilitas di dalam kuesioner penelitian ini:

TABEL 4.3
PEROLEHAN UJI RELIABILITAS MOTIVASI KERJA

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.704	10

Sumber: Hasil Olah *Software* SPSS

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel (X) yaitu Motivasi Kerja diperoleh nilai 0,704 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,60 dengan demikian item pernyataan tersebut dikatakan reliabel secara keseluruhan.

TABEL 4.4
PEROLEHAN UJI RELIABILITAS KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	18

Sumber: Hasil Olah *Software* SPSS

Pada tabel diatas dapat dilihat nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel (Y) yaitu Kinerja Karyawan diperoleh nilai 0,780 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,60 dengan itu item pernyataan tersebut dikatakan reliabel secara keseluruhan.

4.3 Karakteristik Responden

Dibawah ini merupakan persetujuan karakteristik responden karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung yang dibagi menjadi beberapa komponen supaya diidentifikasi sesuai dengan jenis kelamin, usia, masa kerja serta pendidikan terakhir. Dibawah ini disajikan hasil penelitian dari identifikasi kelompok responden.

TABEL 4.5
KELOMPOK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase%
Pria	65	57%
Wanita	50	43%
Jumlah	115	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Karakteristik jenis kelamin berdasarkan hasil kuesioner yang terdapat didalam tabel 4.5 didapatkan bahwa jumlah responden pria lebih besar dengan jumlah 65 responden atau 57% sedangkan untuk jenis kelamin wanita sejumlah 50 responden atau 43%. Oleh karena itu, mayoritas jenis kelamin pada penelitian ini adalah pria. Sehingga kesimpulannya karyawan yang berjenis pria di PT. Nikkatsu Electric Works Bandung lebih mendominasi dibandingkan karyawan yang berjenis kelamin wanita. Hal ini terjadi akibat perusahaan mempertimbangkan sejumlah faktor antara lain gender dan persyaratan, dalam menerapkan sistem kerja di PT. Nikkatsu Electric Works Bandung.

TABEL 4.6
KELOMPOK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia	Jumlah Responden	Persentase%
<20 tahun	5	4%
20-35 tahun	43	38%
>35 tahun	67	58%
Jumlah	115	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Karakteristik usia responden berdasarkan tabel 4.6 didapatkan bahwa jumlah karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung yang berusia <20 tahun sejumlah 5 karyawan atau 4%, karyawan yang berusia 20-35 tahun sejumlah 43 karyawan atau 38% sementara dengan usia >35 tahun sejumlah 67 karyawan atau 58%. Dengan demikian dari segi usia karyawan yang bekerja PT. Nikkatsu Electric Works Bandung didominasi dengan tingkat umur >35 tahun yaitu sejumlah 65 karyawan. Hal disebabkan karena perusahaan terus mempekerjakan karyawan dengan masa kerja yang cukup lama.

TABEL 4.7
KELOMPOK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase%
0-2 tahun	23	20%
2-5 tahun	10	9%
5-10 tahun	13	11%
>10 tahun	69	60%
Jumlah	115	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Karakteristik masa kerja responden berdasarkan tabel 4.6 didapatkan bahwa jumlah karyawan yang lama bekerja dari 0-2 tahun sejumlah 23 responden atau 20%, lama kerja 2-5 tahun sejumlah 10 responden atau 9%,

lama kerja 5-10 tahun sejumlah 13 responden atau 11% selanjutnya yang lama bekerja >10 tahun sejumlah 69 responden atau 60%. Sehingga mayoritas masa kerja karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung adalah lebih dari 10 tahun. Berdasarkan masa bekerja tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung memiliki pengalaman yang cukup dan memiliki pengetahuan yang besar ini sangat berperan dalam kemajuan perusahaan.

TABEL 4.8
KELOMPOK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase%
SMP	2	2%
SMA/SLTA	112	97%
Diploma (D3)	1	1%
Strata 1 (S1)	0	0%
Jumlah	115	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Karakteristik pendidikan sesuai dengan keterangan tabel di 4.8 diatas terlihat bahwa responden dengan pendidikan SMP sejumlah 2 responden atau 2%, kemudian responden dengan tingkat pendidikan SMA/SLTA sejumlah 112 responden atau 97%, selanjutnya dengan Pendidikan D3 sejumlah 1 responden atau 1%, dan tingkat pendidikan S1 tidak ada. Dengan demikian secara keseluruhan tingkat Pendidikan karyawan yang bekerja di PT. Nikkatsu Electric Works Bandung tergolong baik. Dari pemaparan di atas, dapat ditarik kesimpulannya bahwa sebagian besar pendidikan karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung mayoritas dengan tamatan SMA/SLTA yaitu sebanyak 112 orang atau sebesar 97%.

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

4.4.1.1 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung

Gambaran dari data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperdalam penjelasan menggunakan gambaran data yang didapatkan dari jawaban responden. Yang pertama dapat dilihat dari jawaban responden terhadap motivasi kerja yang sedang diteliti dilakukan klasifikasi kepada skor jawaban dari responden. Mengacu pada persentase skor dari jawaban responden yang diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Sesuai dengan rumus tersebut, sehingga panjang kelas likert adalah:

$$P = \frac{5-1}{5} \\ = 0,8$$

Dalam hal ini kriteria penilaian rata-rata tanggapan responden diasumsikan pada tabel 4.9 sebagai berikut:

TABEL 4.9
KRITERIA RATA-RATA TANGGAPAN RESPONDEN

Rentang	Kriteria
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Baik/Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Cukup/Cukup Setuju
3,41 – 4,20	Baik/Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Baik/Sangat Setuju

Sumber: Husein Umar (2013:50)

Berdasarkan angket yang sudah disebarakan oleh peneliti sebelumnya kepada beberapa responden. Penelitian atas Motivasi kerja yang diperoleh melalui tanggapan atas kuesioner sebanyak 10 item pernyataan kepada 115 responden, yang diuraikan sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisik

TABEL 4.10
PEROLEHAN TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI DIMENSI
KEBUTUHAN FISIK

No.	Pernyataan	Jawaban					N	Skor Aktual	Skor Ideal	Rata-rata Skor	Persentase %
		SS 5	S 4	RG 3	TS 2	STS 1					
1.	Saya menerima gaji sesuai pengorbanan kerja yang saya lakukan untuk PT. Nikkatsu Electric Works	23	78	9	4	1	115	463	575	4,03	80.52
2.	Tunjangan yang diperoleh dari bekerja di PT. Nikkatsu Electric Works sudah layak dan memuaskan	38	70	7	0	0	115	487	575	4,23	84.70
Total Skor								950	1150	4,13	82.61

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Pada tabel 4.10 memaparkan keseluruhan skor persentase yang didapatkan dari pernyataan-pernyataan mengenai kebutuhan fisik sejumlah 82.61% dengan rata-rata skor 4,13 berarti termasuk dalam kriteria baik. Keadaan ini memperlihatkan bahwa PT. Nikkatsu Electric Works telah memberikan kebutuhan fisik yang diinginkan oleh karyawan seperti gaji yang sesuai dan tunjangan yang memuaskan. Apabila

karyawan mendapatkan gaji dan tunjangan yang memadai, maka otomatis karyawan akan lebih terdorong berusaha tercapainya sebuah tujuan perusahaan.

b. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan

TABEL 4.11
PEROLEHAN TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI DIMENSI
KEBUTUHAN KESELAMATAN DAN KEAMANAN

No.	Pernyataan	Jawaban					N	Skor Aktual	Skor Ideal	Rata-rata Skor	Persentase %
		SS	S	RG	TS	STS					
		5	4	3	2	1					
3.	PT. Nikkatsu Electric Works memberikan jaminan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja	50	62	2	1	0	115	506	575	4,40	88.00
4.	Peralatan dan perlengkapan bekerja pada PT. Nikkatsu Electric Works sudah aman dan memadai	34	81	0	0	0	115	494	575	4,30	85.91
Total Skor								1000	1150	4,35	86.96

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Pada tabel 4.11 memaparkan keseluruhan skor persentase yang didapatkan dari pernyataan-pernyataan mengenai kebutuhan keselamatan dan keamanan sejumlah 86.96% dengan rata-rata skor 4,35 berarti masuk dalam kriteria sangat baik. Keadaan ini memperlihatkan bahwa PT. Nikkatsu Electric Works telah memberikan kebutuhan keselamatan dan keamanan dalam bekerja seperti adanya jaminan kesehatan BPJS serta memberikan peralatan dan perlengkapan bekerja yang aman. Keselamatan

dan keamanan di dalam melaksanakan pekerja penting sekali karena akan berakibat terhadap kinerja yang dihasilkan.

c. Kebutuhan Penerimaan

TABEL 4.12
PEROLEHAN TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI DIMENSI
KEBUTUHAN PENERIMAAN

No.	Pernyataan	Jawaban					N	Skor Aktual	Skor Ideal	Rata-rata Skor	Persentase %
		SS	S	RG	TS	STS					
		5	4	3	2	1					
5.	Saya dapat berinteraksi dengan baik antar karyawan	57	56	1	1	0	115	514	575	4,47	89.39
6.	Karyawan saling mendukung dalam menjalankan tugas	49	64	1	0	1	115	505	575	4,39	87.83
Total Skor								1019	1150	4,43	88.61

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Pada tabel 4.12 memaparkan keseluruhan skor persentase yang didapatkan dari pernyataan-pernyataan mengenai kebutuhan penerimaan sejumlah 88,61% dengan rata-rata skor 4,43 berarti masuk dalam kriteria sangat baik. Keadaan ini memperlihatkan bahwa kebutuhan penerimaan sudah baik seperti karyawan dapat berinteraksi dengan baik tidak ada sekatan meskipun rentan usia karyawan berbeda-beda dari umur <20 tahun sampai >35 tahun dan saling mendukung dalam menjalankan tugas. Adanya komunikasi yang baik dan *support* yang diberikan antar sesama teman kerja akan memberikan penggerak untuk melakukan kegiatan kerja secara lebih optimal.

d. Kebutuhan Harga Diri

TABEL 4.13
PEROLEHAN TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI DIMENSI
KEBUTUHAN HARGA DIRI

No.	Pernyataan	Jawaban					N	Skor Aktual	Skor Ideal	Rata- rata Skor	Persen tase %
		SS	S	RG	TS	STS					
		5	4	3	2	1					
7.	PT. Nikkatsu Electric Works memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi	34	53	21	6	1	115	458	575	3,98	79.65
8.	Pemimpin saya selalu memberikan dukungan dan pujian atas hasil kerja saya yang baik	28	73	12	2	0	115	472	575	4,10	82.09
Total Skor								930	1150	4,04	80.87

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Pada tabel 4.13 memaparkan keseluruhan skor persentase yang didapatkan dari pernyataan-pernyataan mengenai kebutuhan harga diri sejumlah 80.87% dengan rata-rata skor 4,04 berarti masuk dalam kriteria baik. Keadaan ini memperlihatkan bahwa PT. Nikkatsu Electric Works telah memberikan kebutuhan harga diri seperti pemberian penghargaan dan pujian serta dukungan kepada karyawan yang memiliki prestasi. Sehingga adanya suatu penghargaan dan pujian yang diberikan oleh organisasi atas prestasi yang diraih karyawan pastinya menjadikan karyawan semangat dan mengoptimalkan kinerjanya.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

TABEL 4.14
PEROLEHAN TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI DIMENSI
KEBUTUHAN AKTUALISASI DIRI

No.	Pernyataan	Jawaban					N	Skor Aktual	Skor Ideal	Rata-rata Skor	Persentase %
		SS	S	RG	TS	STS					
		5	4	3	2	1					
9.	Karyawan dengan bebas untuk menyuarakan pendapat dan mengembangkan bakat diri agar bisa maju	41	72	2	0	0	115	499	575	4,34	86.78
10.	PT. Nikkatsu Electric Works memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk naik jabatan	36	76	2	1	0	115	492	575	4,28	85.57
Total Skor								991	1150	4,31	86.17

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Pada tabel 4.14 memaparkan keseluruhan skor persentase yang didapatkan dari pernyataan-pernyataan mengenai kebutuhan aktualisasi diri sejumlah 86,17% dengan rata-rata skor 4,31 berarti masuk dalam kriteria sangat baik. Keadaan ini memperlihatkan bahwa karyawan semangat untuk bekerja karena diberikan kebebasan menyuarakan pendapat dan mengembangkan bakat diri serta memberikan kesempatan yang sama untuk naik jabatan.

TABEL 4.15
PEROLEHAN REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN
MENGENAI MOTIVASI KERJA

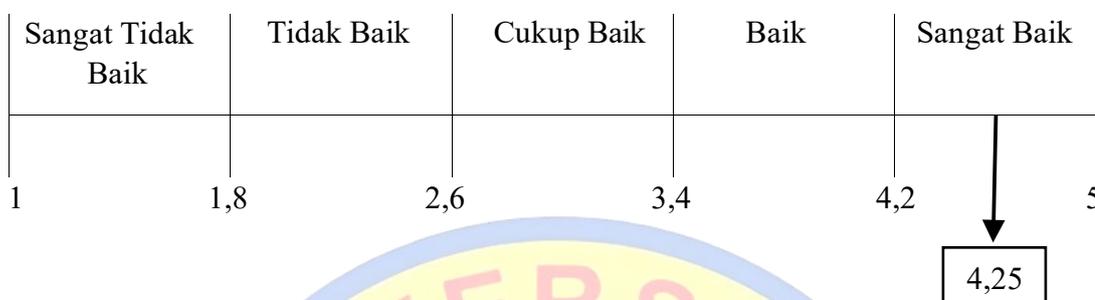
No.	Dimensi	Skor Aktual	Skor Ideal	Rata-rata Skor	Persentase%	Kriteria
1.	Kebutuhan Fisik	950	1150	4,13	82.61	Baik
2.	Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan	1000	1150	4,35	86.96	Sangat Baik
3.	Kebutuhan Penerimaan	1019	1150	4,43	88.61	Sangat Baik
4.	Kebutuhan Harga Diri	930	1150	4,04	80.87	Baik
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	991	1150	4,31	86.17	Sangat Baik
Total		4890	5750	4,25	85.04	Sangat Baik

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden mengenai variabel Motivasi Kerja, bahwa keseluruhan skor aktual yang didapatkan dari semua pernyataan motivasi kerja adalah sejumlah 4890 serta skor ideal sejumlah 5750, sementara itu nilai total persentase yang didapatkan sejumlah 85.04% dan nilai total rata-rata skor sejumlah 4,25 yang masing-masing memenuhi kriteria sangat baik. Artinya PT. Nikkatsu Electric Works Bandung telah memberikan Motivasi Kerja yang sangat baik kepada karyawan. Sesuai dengan tabel 4.15 bisa di lihat nilai rata-rata dimensi teratas ada pada pernyataan kebutuhan penerimaan memiliki nilai rata-rata skor 4,43. Sedangkan dimensi kebutuhan harga diri menempati urutan terbawah memiliki nilai rata-rata skor 4,04.

Sebagian besar orang yang menjawab setuju dengan pernyataan-pernyataan sebagai variabel motivasi kerja, yang menerima skor rata-rata 4,25. Ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja yang diberikan oleh PT

Nikkatsu Electric Works Bandung termasuk ke dalam kriteria sangat baik. Jika digambarkan dalam bentuk garis kontinum, kriteria sangat baik untuk motivasi kerja akan terlihat seperti yang ada di bawah ini:



4.4.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan pada PT.

Nikkatsu Electric Works Bandung

Berdasarkan kuesioner yang telah disebar oleh peneliti sebelumnya, penelitian atas kinerja karyawan yang diperoleh melalui tanggapan atas kuesioner sebanyak 18 item pernyataan kepada 115 responden, yang terbagi menjadi 9 yaitu kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kreativitas dan kejujuran yang diuraikan sebagai berikut:

a. Kuantitas Hasil Kerja

TABEL 4.16
PEROLEHAN TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI DIMENSI
KUANTITAS HASIL KERJA

No.	Pernyataan	Jawaban					N	Skor Aktual	Skor Ideal	Rata-rata Skor	Persentase %
		SS	S	RG	TS	STS					
		5	4	3	2	1					
1.	Saya selalu menuntaskan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	34	71	8	1	1	115	481	575	4,18	83.65

No.	Pernyataan	Jawaban					N	Skor Aktual	Skor Ideal	Rata- rata Skor	Persen tase %
		SS	S	RG	TS	STS					
		5	4	3	2	1					
2.	Saya sanggup menuntaskan pekerjaan melebihi target yang telah ditetapkan	46	56	7	5	1	115	486	575	4,23	84.52
Total Skor								967	1150	4,20	84.09

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Pada tabel 4.16 memaparkan keseluruhan skor persentase yang didapatkan dari pernyataan-pernyataan mengenai kuantitas hasil kerja sejumlah 84.09% dengan rata-rata skor 4,20 berarti masuk dalam kriteria baik. Keadaan ini memperlihatkan bahwa karyawan tentunya ingin menuntaskan pekerjaan sesuai target ataupun melebihi target yang ditetapkan organisasi yang mana nantinya memiliki tujuan untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan.

b. Kualitas Hasil Kerja

TABEL 4.17
PEROLEHAN TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI DIMENSI
KUALITAS HASIL KERJA

No.	Pernyataan	Jawaban					N	Skor Aktual	Skor Ideal	Rata- rata Skor	Persen tase %
		SS	S	RG	TS	STS					
		5	4	3	2	1					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan standar kualitas yang diharapkan oleh perusahaan	40	71	2	2	0	115	494	575	4,30	85.91

No.	Pernyataan	Jawaban					N	Skor Aktual	Skor Ideal	Rata-rata Skor	Persentase %
		SS	S	RG	TS	STS					
		5	4	3	2	1					
4.	Hasil tugas yang dikerjakan tidak pernah mengecewakan perusahaan	34	72	8	1	0	115	484	575	4,21	84.17
Total Skor								978	1150	4,25	85.04

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Pada tabel 4.17 memaparkan keseluruhan skor persentase tanggapan responden yang didapatkan dari pernyataan-pernyataan mengenai kualitas hasil kerja sejumlah 85,04% dengan rata-rata skor 4,25 berarti masuk dalam kriteria sangat baik. Keadaan ini memperlihatkan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang diharapkan dan tidak pernah mengecewakan perusahaan.

c. Efisiensi

TABEL 4.18
PEROLEHAN TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI DIMENSI
EFISIENSI

No.	Pernyataan	Jawaban					N	Skor Aktual	Skor Ideal	Rata-rata Skor	Persentase %
		SS	S	RG	TS	STS					
		5	4	3	2	1					
5.	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada saya	43	67	4	0	1	115	496	575	4,31	86.26

No.	Pernyataan	Jawaban					N	Skor Aktual	Skor Ideal	Rata-rata Skor	Persentase %
		SS	S	RG	TS	STS					
		5	4	3	2	1					
6.	Saya dapat merampungkan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan perusahaan	37	68	6	3	1	115	482	575	4,19	83.83
Total Skor								978	1150	4,25	85.04

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Pada tabel 4.18 memaparkan keseluruhan skor persentase yang didapatkan dari pernyataan-pernyataan mengenai efisiensi sejumlah 85.04% dengan rata-rata skor 4,25 berarti masuk dalam kriteria sangat baik. Keadaan ini memperlihatkan bahwa karyawan ingin selalu menggunakan waktu dengan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan dan merampungkan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan perusahaan.

d. Disiplin

TABEL 4.19
PEROLEHAN TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI
DIMENSI DISIPLIN

No.	Pernyataan	Jawaban					N	Skor Aktual	Skor Ideal	Rata-rata Skor	Persentase %
		SS	S	RG	TS	STS					
		5	4	3	2	1					
7.	Saya datang ke perusahaan tepat waktu sesuai dengan ketetapan waktu kerja yang berlaku	44	66	4	1	0	115	498	575	4,32	86.61
8.	Saya mematuhi semua peraturan mengenai prosedur kerja dan peraturan	48	65	1	0	1	115	505	575	4,38	87.83

No.	Pernyataan	Jawaban					N	Skor Aktual	Skor Ideal	Rata- rata Skor	Persen tase %
		SS	S	RG	TS	STS					
		5	4	3	2	1					
	yang berlaku lainnya pada saat bekerja										
Total Skor							1003	1150	4,35	87.22	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Pada tabel 4.19 memaparkan nilai keseluruhan skor persentase yang didapatkan dari pernyataan-pernyataan mengenai disiplin sejumlah 87.22% dengan rata-rata skor 4,35 berarti masuk dalam kriteria sangat baik. Keadaan ini memperlihatkan karyawan sudah disiplin seperti datang ke perusahaan tepat waktu dan mematuhi semua peraturan mengenai prosedur kerja dan peraturan yang berlaku lainnya pada saat bekerja agar terciptanya karyawan yang disiplin.

e. Inisiatif

TABEL 4.20
PEROLEHAN TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI
DIMENSI INISIATIF

No.	Pernyataan	Jawaban					N	Skor Aktual	Skor Ideal	Rata- rata Skor	Persen tase %
		SS	S	RG	TS	STS					
		5	4	3	2	1					
9.	Saya menyadari kesalahan dan memperbaikinya sebelum ditegur atasan	40	72	2	1	0	115	496	575	4,31	86.26
10.	Saya selalu berinisiatif untuk menghasilkan pekerjaan yang memuaskan	46	66	2	1	0	115	502	575	4,37	87.30
Total Skor							998	1150	4,34	86.78	

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Pada tabel 4.20 memaparkan keseluruhan skor persentase yang didapatkan dari pernyataan-pernyataan mengenai inisiatif sejumlah 86.78% dengan rata-rata skor 4,34 berarti masuk dalam kriteria sangat baik. Keadaan ini memperlihatkan bahwa karyawan telah berinisiatif untuk memperbaiki kesalahan sebelum ditegur atasan dan berinisiatif menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.

f. Ketelitian

TABEL 4.21
PEROLEHAN TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI
DIMENSI KETELITIAN

No.	Pernyataan	Jawaban					N	Skor Aktual	Skor Ideal	Rata-rata Skor	Persentase %
		SS	S	RG	TS	STS					
		5	4	3	2	1					
11.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	46	67	1	1	0	115	503	575	4,37	87.48
12.	Dalam merampungkan tugas saya dapat merampungkannya dengan ketelitian yang tinggi	44	64	6	1	0	115	496	575	4,36	86.26
Total Skor								999	1150	4,37	86.87

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Pada tabel 4.21 memaparkan keseluruhan skor persentase yang didapatkan dari pernyataan-pernyataan mengenai ketelitian sejumlah 86.87% dengan rata-rata skor 4,37 yang berarti masuk dalam kriteria sangat baik. Keadaan ini memperlihatkan bahwa karyawan harus bekerja dengan ketelitian untuk dapat memenuhi standar yang diinginkan perusahaan agar tidak terjadi produk yang Not Good.

g. Kepemimpinan

TABEL 4.22
PEROLEHAN TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI
DIMENSI KEPEMIMPINAN

No.	Pernyataan	Jawaban					N	Skor Aktual	Skor Ideal	Rata- rata Skor	Persen tase %
		SS	S	RG	TS	STS					
		5	4	3	2	1					
13.	Atasan memberikan arahan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh hasil yang maksimal	38	72	4	0	1	115	491	575	4,27	85.39
14.	Atasan memiliki hubungan yang baik kepada bawahannya	41	71	3	0	0	115	498	575	4,33	86.61
Total Skor								989	1150	4,30	86.00

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Pada tabel 4.22 memaparkan keseluruhan skor persentase yang didapatkan dari pernyataan-pernyataan mengenai dimensi kepemimpinan sejumlah 86.00% dengan rata-rata skor 4,30 berarti masuk dalam kriteria sangat baik. Keadaan ini memperlihatkan bahwa pemimpin perusahaan telah memberikan arahan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh hasil yang maksimal dan memiliki hubungan yang baik kepada bawahannya.

h. Kreativitas

TABEL 4.23
PEROLEHAN TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI DIMENSI
KREATIVITAS

No.	Pernyataan	Jawaban					N	Skor Aktual	Skor Ideal	Rata- rata Skor	Persen tase %
		SS	S	RG	TS	STS					
		5	4	3	2	1					
15.	Saya memiliki ide-ide kreatif untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang lebih mudah	29	74	9	2	1	115	473	575	4,11	82.26
16.	Saya tidak kehabisan ide dalam memecahkan masalah pekerjaan	34	71	9	1	0	115	483	575	4,20	84.00
Total Skor								956	1150	4,16	83.13

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Pada tabel 4.23 memaparkan keseluruhan skor persentase yang didapatkan dari pernyataan-pernyataan mengenai kreativitas sejumlah 83.13% dengan rata-rata skor 4,16 berarti masuk dalam kriteria baik. Keadaan ini memperlihatkan bahwa karyawan memiliki kreativitas dalam bekerja seperti memiliki ide-ide kreatif dalam menyelesaikan tugas dengan cara yang lebih mudah dan tidak kehabisan ide dalam memecahkan masalah.

i. Kejujuran

TABEL 4.24
PEROLEHAN TANGGAPAN RESPONDEN MENGENAI DIMENSI
KEJUJURAN

No.	Pernyataan	Jawaban					N	Skor Aktual	Skor Ideal	Rata- rata Skor	Persen tase %
		SS	S	RG	TS	STS					
		5	4	3	2	1					
17.	Dalam melakukan kerja saya selalu jujur terhadap teman, pimpinan dan diri saya	52	62	0	1	0	115	512	575	4,45	89.04
18.	Saya sering memberikan dan menerima informasi yang akurat antar karyawan untuk keperluan bersama	45	69	1	0	0	115	504	575	4,38	87.65
Total Skor								1016	1150	4,42	88.35

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Pada tabel 4.24 memaparkan keseluruhan skor persentase yang didapatkan dari pernyataan-pernyataan mengenai kejujuran sejumlah 88.35% dengan rata-rata skor 4,42 berarti masuk dalam kriteria sangat baik. Keadaan ini memperlihatkan karyawan memiliki sifat yang jujur dalam bekerja dan selalu memberikan dan menerima informasi yang akurat sesama karyawan untuk keperluan bersama.

TABEL 4.25
PEROLEHAN REKAPITULASI TANGGAPAN RESPONDEN
MENGENAI KINERJA KARYAWAN

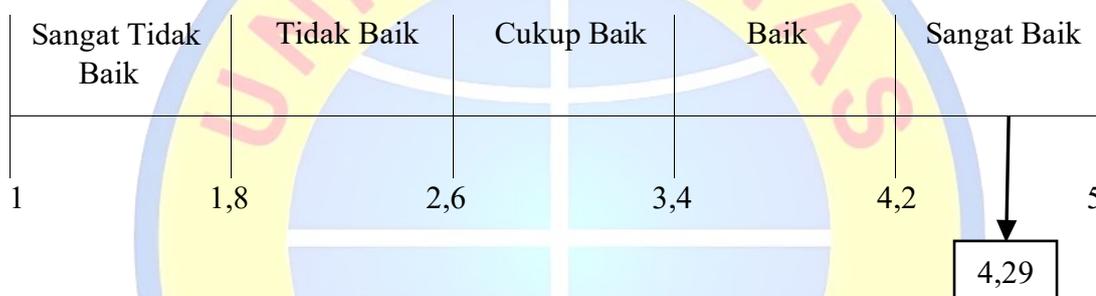
No.	Dimensi	Skor Aktual	Skor Ideal	Rata-rata Skor	Persentase%	Kriteria
1.	Kuantitas Hasil Kerja	967	1150	4,20	84.09	Baik
2.	Kualitas Hasil Kerja	978	1150	4,25	85.04	Sangat Baik
3.	Efisiensi	978	1150	4,25	85.04	Sangat Baik
4.	Disiplin	1003	1150	4,35	87.22	Sangat Baik
5.	Inisiatif	998	1150	4,34	86.78	Sangat Baik
6.	Ketelitian	999	1150	4,37	86.87	Sangat Baik
7.	Kepemimpinan	989	1150	4,30	86.00	Sangat Baik
8.	Kreativitas	956	1150	4,16	83.13	Baik
9.	Kejujuran	1016	1150	4,42	88.35	Sangat Baik
Total		8884	10350	4,29	85.84	Sangat Baik

Sumber: Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel rekapitulasi tanggapan responden tentang Kinerja Karyawan, bahwa keseluruhan skor aktual yang didapatkan dari semua pernyataan-pernyataan mengenai Kinerja Karyawan adalah sejumlah 8884 dan skor ideal sejumlah 10350, sementara itu nilai keseluruhan persentase yang didapatkan adalah sejumlah 85.84% dan nilai keseluruhan rata-rata skor sebesar 4,29 tergolong dalam kriteria sangat baik. Artinya kinerja karyawan di PT. Nikkatsu Electric Works Bandung sudah sangat baik sesuai dengan pernyataan pada Kinerja Karyawan. Sesuai dengan tabel 4.25 dapat diamati nilai rata-rata dimensi teratas ada pada dimensi kejujuran memiliki nilai rata-

rata skor 4,42. Sedangkan dimensi kreativitas menempati urutan terbawah dengan nilai rata-rata skor 4,16.

Sebagian besar orang yang menjawab setuju dengan pernyataan-pernyataan yang merupakan variabel Kinerja Karyawan, dengan skor rata-rata 4,29. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung melakukan pekerjaan mereka dengan sangat baik. Jika digambarkan dalam bentuk garis kontinum, kriteria sangat baik untuk Kinerja Karyawan akan terlihat seperti yang ada di bawah ini:



4.4.2 Hasil Analisis Statistik Inferensial

4.4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukannya pengujian hipotesis dalam analisis regresi, penting untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik. Asumsi klasik dalam regresi termasuk normalitas, linearitas, dan heteroskedastisitas.

a. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah memang data pada model regresi berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018:154). Pengujian pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Dibawah ini pengujian normalitas

menggunakan *Kolmogorov Smirnov* (K-S) yaitu seperti tabel 4.26 berikut:

TABEL 4.26
PEROLEHAN UJI NORMALITAS
KOLMOGOROV-SMIRNOV (K-S)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.23711593
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.052
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Olah *Software* SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) bisa diamati nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dan hasil itu lebih besar dari 0,05 yang dimana variabel bisa dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga bisa diberikan kesimpulan bahwa data yang dipakai ke dalam model regresi berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilaksanakan untuk menilai apakah spesifikasi model yang dipakai telah tepat atau tidak. Hubungan antara kedua variabel dianggap linear bilamana signifikansi (*deviation for linearity*) lebih besar

dari 0,05. Dibawah ini adalah hasil uji linearitas pada penelitian ini dengan melihat output tabel *anova*.

TABEL 4.27
PEROLEHAN UJI LINEARITAS

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	1172.030	14	83.716	4.697	.000
		Linearity	907.828	1	907.828	50.931	.000
		Deviation from Linearity	264.202	13	20.323	1.140	.335
	Within Groups		1782.457	100	17.825		
	Total		2954.487	114			

Sumber: Hasil Olah *Software* SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada *deviation for linearity* lebih besar dari 0,05 yaitu 0,335 sehingga, bisa diperoleh kesimpulannya bahwa ada hubungan yang linear antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam menemukan ketidaksamaan *variance* dari *residual* antara pengamatan satu ke pengamatan yang lain pada suatu model regresi, untuk dasar penentuan keputusan yaitu apabila nilai signifikansi $> 0,05$, akibatnya hasilnya tidak menunjukkan bahwa terdapat indikasi heteroskedastisitas, tetapi jika nilai signifikansi $< 0,05$ oleh karena itu hasilnya menunjukkan bahwa ada indikasi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini jenis uji heteroskedastisitas yang dipakai adalah uji Glejser.

TABEL 4.28
PEROLEHAN UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.671	3.169		.527	.599
	Motivasi Kerja	.040	.074	.051	.541	.590

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Olah *Software* SPSS

Berdasarkan tabel hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser, dapat diketahui bahwa nilai variabel Motivasi Kerja terhadap *absolute* nilai *residual* diperoleh nilai signifikansi $0,590 > 0,05$ pada tabel *coefficients*, dengan begitu kesimpulannya adalah bahwa variabel tersebut tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.4.2.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana sebuah teknik analisis yang ditujukan untuk menentukan hubungan fungsional atau kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Rumus perhitungan regresi linear sederhana dapat dilihat dari output tabel *coefficients* seperti berikut:

$$Y = a + bX$$

TABEL 4.29
PEROLEHAN UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.731	5.300		7.497	.000
	Motivasi Kerja	.879	.124	.554	7.080	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah *Software* SPSS

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear sederhana di tabel 4.29, sehingga mendapat persamaan seperti ini:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 39,731 + 0,879MK$$

Dari hasil persamaan di atas, dengan demikian diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai a : Konstanta 39,731 artinya apabila Motivasi Kerja dianggap konstan (bernilai 0), sehingga Kinerja Karyawan akan bernilai sebesar 39,731.
- b. Nilai b : Sebesar 0,879 merupakan nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja, nilai tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai nilai positif terhadap Kinerja Karyawan, yang berarti bahwa setiap kenaikan satu nilai Motivasi Kerja, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,879.

4.4.2.3 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-T)

Uji T dipakai untuk menentukan sejauh mana pengaruh satu variabel independen menjelaskan variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan t dari hasil perhitungan. Apabila nilai probabilitas < tingkat signifikan (0,05), maka variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika nilai probabilitas > tingkat signifikan (0,05), maka variabel independen secara individu tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Perumusan pengujian hipotesis secara parsial seperti dibawah ini:

$H_0 : \beta_1 = 0$ Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan atau $t_{hitung} < t_{tabel}$

$H_0 : \beta_1 \neq 0$ Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan atau $t_{hitung} > t_{tabel}$

Untuk menetapkan nilai t tabel dapat diamati melalui distribusi t tabel dengan taraf signifikansi atau $(\alpha/2) - 0,05/2 = 0,025$ (25%) dan nilai derajat bebas (*degree of freedom/df*) = $n = (n-k-1) = (d = 115-1-1 = 113)$ sehingga diperoleh nilai sebesar 1,981. Dibawah ini hasil (uji-t) menggunakan *software* SPSS dengan melihat output tabel *coefficients* seperti berikut:

TABEL 4.30
PEROLEHAN UJI HIPOTESIS SECARA PARSIAL
(UJI-T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.731	5.300		7.497	.000
	Motivasi Kerja	.879	.124	.554	7.080	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah *Software* SPSS

Berdasarkan hasil uji parsial (uji-t) diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel Motivasi Kerja sebesar $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung diperoleh $7,080 > 1,981$ t tabel. Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulannya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian semakin baik pemberian Motivasi Kerja maka semakin meningkatkan Kinerja Karyawan.

4.4.2.4 Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2022:272) koefisien korelasi adalah sebuah angka yang menunjukkan arah dan kekuatan hubungan antar dua variabel atau lebih. Adapun hasil uji korelasi pada penelitian ini seperti dibawah ini:

TABEL 4.31
PEROLEHAN UJI KOEFISIEN KORELASI

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.554**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	115	115
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.554**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	115	115

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

Sumber: Hasil Olah *Software* SPSS

Berdasarkan nilai koefisien korelasi atau hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,554. Atas dasar pedoman nilai interpretasi koefisien korelasi nilai berada pada interval 0,40 – 0,599 yang menunjukkan tingkat hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan termasuk pada tingkat korelasi yang sedang.

4.4.2.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui sebesar besar kontribusi antara variabel independen terhadap variabel dependen yang dinyatakan dalam persentase. Dibawah ini adalah hasil analisis koefisien determinasi dengan melihat hasil output *model summary*.

TABEL 4.32
PEROLEHAN UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 ^a	.307	.301	4.25582
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				

Sumber: Hasil Olah *Software* SPSS

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di tabel 4.32, didapat nilai koefisien *R Square* (R^2) sebesar 0,307 atau 30,7% ($KD = 0,307 \times 100\%$). Dapat diambil kesimpulannya bahwa besarnya pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 30,7% sedangkan sisanya sebesar 69,3% pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Gambaran Motivasi Kerja PT.Nikkatsu Electric Works Bandung

Hasil penelitian tentang motivasi kerja menunjukkan bahwa semua pernyataan mengenai motivasi kerja mendapatkan skor aktual sejumlah 4890, skor ideal sejumlah 5750, dan skor rata-rata sejumlah 4,25 yang menyatakan bahwa semua pernyataan memenuhi kriteria sangat baik.

Motivasi yang ada dalam karyawan di PT. Nikkatsu Electric Works Bandung menurut tanggapan responden menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan motivasi dari terpenuhinya kebutuhan fisik seperti upah dan tunjangan yang memuaskan, terpenuhinya kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu adanya asuransi kesehatan dan peralatan dan perlengkapan kerja yang aman dan memadai, terpenuhinya kebutuhan penerimaan yaitu interaksi baik antar karyawan dan saling dukung dalam

bekerja, terpenuhinya kebutuhan harga diri yaitu adanya penghargaan dan pujian atas hasil kerja yang baik dan terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri yaitu karyawan dapat bebas untuk menyuarakan pendapat dan mengembangkan diri serta diberikan kesempatan untuk naik jabatan. Ini menunjukkan bahwa PT. Nikkatsu Electric Works Bandung memiliki motivasi kerja yang sangat baik. Ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Abdal Fadilah, (2021) bahwa motivasi di PT. Lintas Property Pekanbaru termasuk kriteria sangat baik perusahaan telah memenuhi kebutuhan motivasi menurut teori Abraham Maslow.

Pernyataan tersebut dapat dihubungkan dengan teori dua faktor Herzberg dalam Hasibuan (2020:157) teori ini menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang akan memberikan kepuasan di sebuah pekerjaan, kedua faktor tersebut adalah pertama faktor pemeliharaan (*hygiene*) faktor ini berbentuk gaji, tunjangan, hubungan antar pekerja dan lingkungan kerja faktor ini berkaitan dengan kebutuhan pada tingkatan paling bawah dalam teori Abraham Maslow, kebutuhan tingkat rendah harus dipenuhi sebelum ke kebutuhan paling tinggi dan *hygiene* dari Herzberg perlu dipenuhi untuk mencegah ketidakpuasan pekerjaan. Faktor *motivators* sebagai pendorong seseorang untuk bekerja seperti pengakuan/penghargaan, kemajuan dan pengembangan kemahiran individu faktor ini berkaitan dengan kebutuhan pada tingkatan yang paling atas dalam teori Abraham Maslow. Kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri dan faktor *motivators* keduanya menyoroti pentingnya pemenuhan kebutuhan tersebut sebagai pendorong karyawan dalam bekerja dan akan meningkatkan kepuasan dan akan memungkinkan untuk

mencapai kinerja yang baik. Dengan memberikan motivasi yang tepat dengan kebutuhan karyawan maka hendak meningkatkan semangat kerja sejalan apa yang dijelaskan dalam teori-teori motivasi para ahli.

Dari lima dimensi penilaian tertinggi berada pada dimensi kebutuhan penerimaan. Hal tersebut sangat penting karena manusia membutuhkan manusia lainnya dengan interaksi yang baik dan dukungan antar karyawan bisa memotivasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Penilaian terendah berada di dimensi kebutuhan fisik dan harga diri menunjukkan rata-rata skor terendah dibanding dengan dimensi lainnya. Meskipun motivasi yang ditunjukkan oleh karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung termasuk ke dalam kriteria sangat baik, tetapi masih menunjukkan adanya kekurangan pada motivasi kerja yang ditunjukkan karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung yang perlu diperbaiki.

Hal tersebut berhubungan dengan kebutuhan fisik yaitu pemberian upah yang kurang sesuai dengan pengorbanan kerja yang dilakukan untuk perusahaan dan kurangnya pemberian tunjangan yang memuaskan. Berkaitan dengan kebutuhan harga diri yaitu kurangnya pemberian *reward* kepada karyawan yang memiliki prestasi dan minimnya dukungan dan pujian untuk karyawan atas hasil kerja yang baik. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan perusahaan jarang memberikan penghargaan dikarenakan kondisi perusahaan sedang menurun ketika covid 19 melanda.

4.5.2 **Gambaran Kinerja Karyawan PT.Nikkatsu Electric Works**

Bandung

Kinerja adalah perolehan hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan. Hasil penelitian tentang kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua pernyataan mengenai kinerja karyawan mendapatkan skor aktual sejumlah 8884, skor ideal sejumlah 10350, dan skor rata-rata sejumlah 4,29 yang menyatakan bahwa semua pernyataan memenuhi kriteria sangat baik. Kinerja Karyawan terdiri dari kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kreativitas dan kejujuran.

Dalam dimensi kuantitas karyawan dapat menuntaskan pekerjaan sesuai target atau melebihi target yang ditetapkan. Produk yang dihasilkan sesuai dengan kualitas dan tidak pernah mengecewakan perusahaan. Selanjutnya karyawan selalu berusaha untuk menggunakan waktu dengan efisien dan dapat merampungkan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan. Perusahaan selalu menekankan kedisiplinan kepada karyawan sehingga karyawan mematuhi peraturan-peraturan yang ada di perusahaan. Karyawan berinisiatif menyadari kesalahan-kesalahan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih memuaskan. Karyawan selalu teliti dalam bekerja sehingga dapat meminimalisir produk Not Good. Apabila ada pekerjaan baru atasan selalu memberikan arahan kepada karyawan agar karyawan memahami pekerjaan yang baru dan mencapai hasil kerja yang optimal dan atasan memiliki hubungan yang baik kepada bawahannya. Untuk mencapai target perusahaan karyawan selalu mempunyai ide-ide kreatif untuk menyelesaikan tugas dengan cara lebih mudah dan dapat memecahkan permasalahan pekerjaan. Yang pastinya

karyawan harus memiliki kejujuran dalam bekerja agar karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung sangat baik. Sejalan dengan penelitian Putri Norvita, (2021) bahwa kinerja karyawan BASARNAS sangat baik karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Dari sembilan dimensi penilaian tertinggi berada pada dimensi kejujuran. Hal tersebut sangat penting karena memiliki sifat jujur diperlukan dalam bekerja dengan memiliki sikap yang jujur maka karyawan akan bertanggung jawab dengan pekerjaannya karena kejujuran akan membentuk diri jadi orang yang lebih bertanggung jawab dalam semua aspek kehidupan. Penilaian terendah berada di dimensi kuantitas hasil kerja dan kreativitas dengan nilai rata-rata skor terkecil dibawah rata-rata skor dibandingkan dengan dimensi lainnya. Artinya meskipun kinerja karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung memenuhi kriteria sangat baik, tetapi masih ada kekurangan dalam kinerja karyawan yang harus diperbaiki.

Hal tersebut berhubungan dengan kuantitas hasil kerja pada pernyataan yaitu karyawan kurang mampu menuntaskan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan maupun melebihi target yang telah ditetapkan. Kuantitas perlu ditingkatkan karena kuantitas kerja adalah salah satu bagian penting dalam penilaian kinerja karyawan di dalam perusahaan. Sama dengan teori Khaeruman dkk (2021:8) kinerja adalah perolehan hasil kerja dari target yang wajib dicapai oleh karyawan dalam

jangka waktu tertentu selaras dengan tugasnya masing-masing. Berhubungan dengan kreativitas karyawan kurang memiliki ide-ide kreatif untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang lebih mudah dan kurang dapat memecahkan masalah pekerjaan.

4.5.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.

Nikkatsu Electric Works Bandung

Berdasarkan hasil pengujian Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung, hal ini dibuktikan dengan t hitung (7,080) > t tabel (1,981) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%.

Hal ini memperlihatkan bahwa perusahaan telah memberikan motivasi kepada karyawan, semua karyawan merasakan bahwa motivasinya akan 5 hal kebutuhan sejalan dengan teori Abraham Maslow yaitu kebutuhan fisik, keselamatan dan keamanan, penerimaan, harga diri dan aktualisasi diri dapat dipenuhi oleh PT. Nikkatsu Electric Works Bandung, pemberian motivasi itu berdampak pada semangat kerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Seseorang karyawan yang termotivasi dalam melakukan pekerjaan akan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut akan mampu mencapai kinerjanya. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yang dicapai karyawan tersebut, dimana semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan maka

semakin tinggi dan baik kinerja yang dihasilkan karyawan. Demikian pula sebaliknya, apabila motivasi yang diberikan rendah kepada karyawan maka kinerjanya pun akan menurun.

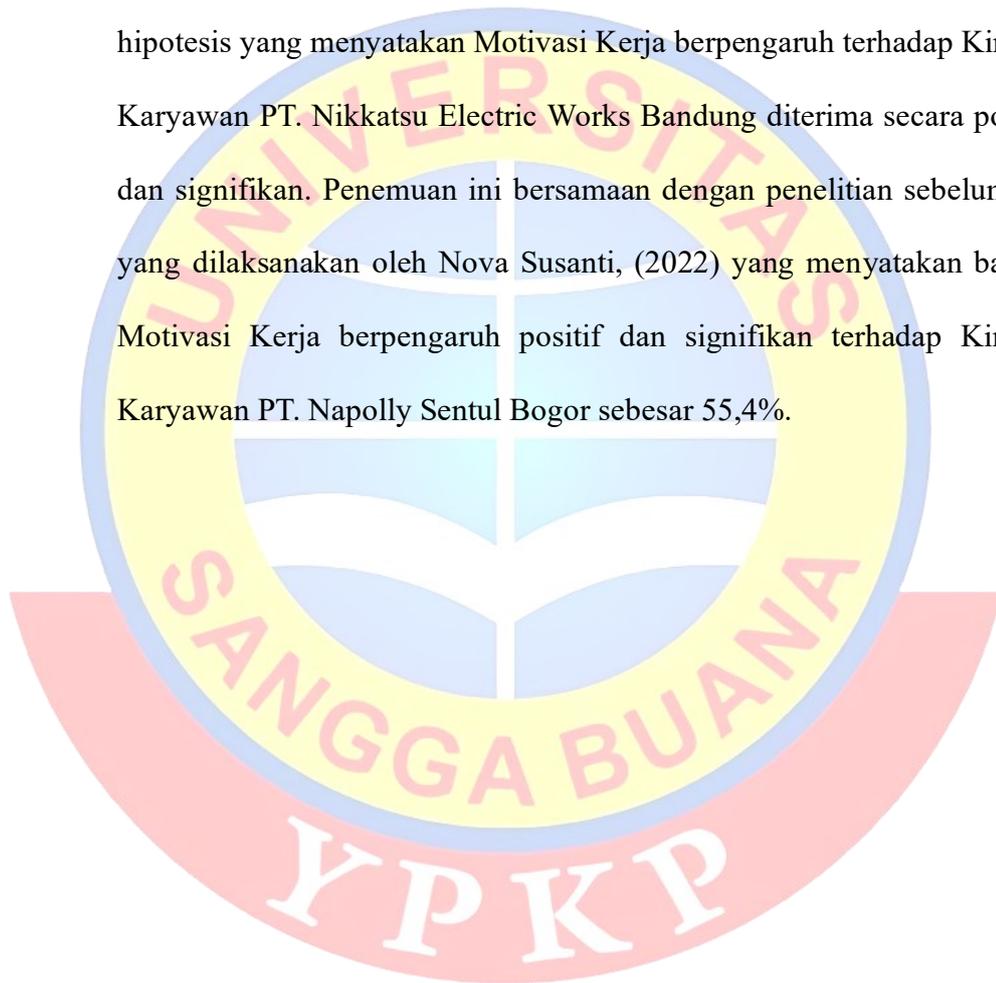
Hasil penelitian yang dilaksanakan searah dengan teori yang dijelaskan oleh Supriyadi (2022:105) motivasi kerja adalah hal yang mendorong karyawan (baik bermula dari dalam diri maupun dari luar diri karyawan), akibatnya karyawan tersebut mempunyai gairah, kehendak dan ambisi yang besar serta akan memberikan kontribusi yang besar untuk keberhasilan mencapai tujuan. Maka dari itu, seseorang bertindak dan semangat bekerja karena ada dorongan yang muncul dari dalam diri yaitu untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya serta kepuasannya yang nantinya untuk mencapai tujuan. Tujuan perusahaan dan tujuan seseorang harus disatukan untuk penyesuaian motivasi.

Oleh karena itu untuk mencapai kepuasan tentunya perusahaan harus memberikan daya penggerak seperti pemberian gaji, penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif maupun kesempatan berkarir agar karyawan bersemangat dalam pekerjaan sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Sejalan yang dinyatakan oleh Hasibuan (2020:143) motivasi kerja adalah memberikan daya penggerak yang dapat menumbuhkan semangat bekerja karyawan agar mau kerja sama dan bekerja dengan baik, serta menyatukan semua usahanya untuk mencapai kepuasan.

Karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari apa yang diharapkan ia akan memberikan kinerja lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sehingga sangat

penting bagi perusahaan agar memahami faktor-faktor apa yang membuat karyawan puas dalam bekerja. Memahami urutan kebutuhan individu karyawan oleh perusahaan merupakan sesuatu yang mendasar untuk meningkatkan motivasi kerja karena menurut Kasmir (2019:189) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor motivasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa hipotesis yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung diterima secara positif dan signifikan. Penemuan ini bersamaan dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Nova Susanti, (2022) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Napolly Sentul Bogor sebesar 55,4%.



BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan data yang sudah didapat dari hasil analisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja PT. Nikkatsu Electric Works Bandung dikategorikan sangat baik. Yang didalamnya diukur melalui 5 dimensi yaitu kebutuhan fisik, keselamatan dan keamanan, penerimaan, harga diri dan aktualisasi diri. Dimana dimensi dengan total skor terendah dibandingkan dimensi lainnya adalah kebutuhan fisik yang dimana perusahaan kurang memberikan upah yang sesuai dengan pengorbanan kerja yang dilakukan untuk perusahaan dan kurangnya pemberian tunjangan yang memuaskan. Dan dimensi kebutuhan harga diri dimana PT. Nikkatsu Electric Works kurang memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki prestasi serta minimnya pujian dan dukungan untuk karyawan atas hasil kerja yang baik. Sedangkan dimensi yang memiliki total skor tertinggi yaitu dimensi penerimaan.
2. Kinerja Karyawan PT. Nikkatsu Electric Works Bandung dikategorikan sangat baik. Yang didalamnya diukur melalui 9 dimensi terdiri dari kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi, disiplin, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kreativitas dan kejujuran. Dimana dimensi dengan total skor terendah diantara dimensi lainnya adalah kuantitas hasil kerja seperti karyawan kurang dalam menuntaskan pekerjaan sesuai

dengan target maupun melebihi target yang ditetapkan. Dan dimensi kreativitas dimana karyawan tidak selalu memiliki ide-ide kreatif untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang lebih mudah dan kurang dalam memberikan ide dalam memecahkan masalah. Sedangkan dimensi yang memiliki total skor tertinggi yaitu dimensi kejujuran.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nikkatsu Electric Works Bandung sebesar 30,7%.

5.2 Rekomendasi

Hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja, dan kinerja karyawan tercantum ke dalam kriteria sangat baik, meskipun begitu masih ada yang perlu diperhatikan. Maka dari itu, peneliti ingin mengajukan rekomendasi untuk memberikan saran yang bermanfaat bagi para pihak yang berkaitan. Adapun rekomendasi yang bisa peneliti berikan sesuai hasil penelitian yang sudah dilaksanakan seperti dibawah ini:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Hendaknya PT. Nikkatsu Electric Works Bandung meningkatkan pemberian motivasi kerja kepada karyawan dengan memberikan upah dan tunjangan yang layak dan memuaskan sesuai dengan pengorbanan pekerjaan yang telah diberikan untuk perusahaan, dapat memberi penghargaan dengan rutin kepada karyawan yang memiliki prestasi melihat pada saat ini kondisi perusahaan sudah stabil pasca covid 19. Penghargaan tersebut dapat berupa uang bonus ataupun uang prestasi. Dan pemimpin dapat memberikan pujian maupun dukungan kepada

karyawan yang memiliki hasil kerja yang baik. Dengan adanya pemberian motivasi kebutuhan tersebut karyawan akan meningkatkan kinerjanya untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

- b. Hendaknya PT. Nikkatsu Electric Works Bandung dapat meningkatkan kuantitas kerja dengan cara memberikan motivasi untuk mendorong peningkatan kuantitas kerja karyawan. Jika ada pemberian motivasi karyawan akan terdorong menumbuhkan semangat untuk mengusahakan untuk menuntaskan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan bahkan melebihi target yang ditetapkan. Dan dengan memberikan kebebasan pada karyawan untuk menyumbangkan ide atau gagasannya dalam menyelesaikan tugas dengan cara yang lebih mudah dan memecahkan suatu permasalahan sehingga karyawan merasa dihargai dan juga akan mempertajam keahliannya menjadi lebih kreatif untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan.

2. Bagi Peneliti yang akan mendatang

Diharapkan peneliti yang akan mendatang dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara menambahkan variabel independen seperti disiplin kerja, kepemimpinan atau variabel lain yang diharapkan dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet.Ke-24)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ibrahim, & Sulung, N. (2023). *From Sparks Tu Success: The Motivation Blueprint For Works Satisfaction And Performance*. Padang: Get Press Indonesia.
- Jimmy, G. L. (2014). *A To Z Human Capital - Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Khaeruman. dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: Cv. Aa. Rizky.
- Pandriadi. dkk. (2023). *Statistika Dasar*. Bandung: Widina Media Utama.
- Poewanto. (2018). *New Business Administration (Paradigma Baru Pengelolaan Bisnis Dalam Era Dunia Tanpa Batas)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Priyatno, D., & Utami, I. R. (2017). *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan Spss*. Yogyakarta: Andi.
- Rizkia, N. D. dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bali: Cv. Intellectual Manifes Media.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Silaen, R. N. dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Cv. Widina Media Utama.
- Silalahi, E. M. (2021). *Buku Referensi Intellectual Capital Improve Your Employee Performance*. Indonesia: Deepublish.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, Cv.
- Sukatin. dkk. (2022). *Manajemen Dan Evaluasi Kerja*. Sleman: Cv. Budi Utama.
- Supriyadi. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali.

Sumber Skripsi:

Fadilah, A. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Pt. Lintas Property Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.

Norvita, P. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas)*. Universitas Islam Riau.

Safitri, A. (2022). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Columbus Simpang Mangga Kota Jambi*. Universitas Batang Hari.

Susanti, N. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Napolly Sentul Bogor*. Universitas Pakuan.

Sumber Jurnal:

Darmono, H. S. (2020). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (Up3)*, 4(2), 99–100.

Fauziah, H., Ayu, M., & Try Syahpitra, R. (2020). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 5(1), 55-56.

Hidayat, R. (N.D.). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*, 5(1), 21-22. [Http://Ejournal.Bsi.Ac.Id/Ejurnal/Index.Php/Widyacipta](http://Ejournal.Bsi.Ac.Id/Ejurnal/Index.Php/Widyacipta)

Pragiwani, M., Lestari, E., Alexandri, M. B. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Tektonindo Henida Jaya Group)*, 3(3), 124-125.

Prakoso, M. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat Effect Of Job Motivation And Compensation To Performance Art Studio Printing Employees In Central Jakarta*, 378-379.

Priadi, M. D., Kahpi, H. S., Aulia, U., Nurhayadi, W. (2023). *The Role Of Motivation And Job Satisfaction For The Performance Of Pottery Craftsmen In Banten Under A Creative Commons Attribution-Noncommercial 4.0 International License*, 12(03), 302-303. [Http://Ejournal.Seainstitute.Or.Id/Index.Php/Ekonomi](http://Ejournal.Seainstitute.Or.Id/Index.Php/Ekonomi)

Purwaningsih, D. (2019). *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pt Home Center Indonesia Cabang Cibubur*, 11(2), 134–145. [Https://Doi.Org/10.30998/Sosioekons.V11i2.3634](https://doi.org/10.30998/Sosioekons.V11i2.3634)

Seo, N., Rumampuk, J. L., Potolau, M. J. N., & Bitung, P. (N.D.). (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomohon*, 17(1), 56-57. [Http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Kinerja](http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Kinerja)

Sukatendel, B. P. A., Sembiring, R., & Rajagukguk, T. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo*, 11(2), 102–103. <https://doi.org/10.46880/Methoda>

Suparman, D., Jajang, D., & Wahyudin, S. (2023). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang*, 9(1), 51-52.

Sumber Internet:

Nikkatsu Electric Works. (n.d). *Stamping*. Nikkatsu Electric Works Company [Business Website]. <https://www.pt-nikkatsu.com/company-profile/categoryproducts/3-stamping-2018-03-05-13-41>



LAMPIRAN

Lampiran 1: Objek Penelitian

Objek penelitian dilakukan di PT Nikkatsu Electric Work yang beralamatkan di jalan. Cimuncang No.70. Pasirlayung. Kec. Cibeunying Kidul. Kota Bandung. Dengan demikian yang menjadi topik penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nikkatsu Electric Works”.

Visi Dan Misi PT. Nikkatsu Electric Works

a. Visi

PT. Nikkatsu Electric Works (PT. NEW) menjadi perusahaan di Indonesia yang terkenal dan unggul dalam memproduksi barang-barang yang berkualitas tinggi dan bertaraf Internasional.

b. Misi

Menjamin konsumen, masyarakat dan karyawan senang dengan membuat sebuah produk yang mengedepankan faktor-faktor berikut: kualitas, biaya, pengiriman, keselamatan, moral, dan lingkungan.

Lampiran 2: Instrumen Penelitian

SURAT PERMOHONAN KUESIONER

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan

PT Nikkatsu Electric Works

Bandung

Dengan Hormat,

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam penyelesaian pendidikan Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Sangga Buana YPKP, saya memerlukan beberapa informasi sebagai bahan Penelitian skripsi yang berjudul "**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**".

Sehubungan dengan itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya.

Seluruh informasi yang diperoleh dari kuesioner ini hanya akan saya gunakan untuk keperluan penelitian saja dan saya akan menjaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian. Saya harap Bapak/Ibu dapat mengembalikan kuesioner ini.

Tanggapan Bapak/Ibu sangatlah diharapkan untuk membantu melakukan penyelesaian skripsi ini.

Atas perhatian, bantuan dan tanggapan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Elshanty Setyawati

ANGKET PERNYATAAN

Nama Responden :.....

Checklistlah (√) kolom yang sesuai dengan diri anda :

- a. Jenis Kelamin : Pria Wanita
- b. Pendidikan terakhir : SMP SMA/SLTA D3 S1
- c. Usia : <20 tahun 20-35 tahun >35 tahun
- d. Masa kerja : 0-2 tahun 2-5 tahun 5-10 tahun
 >10 tahun

Petunjuk pengisian :

- a. Dengan ini mohon kesediaan anda untuk membaca dengan cermat butir-butir pernyataan yang terdapat pada lembaran berikut ini, kemudian pilihlah salah satu tanggapan yang menurut anda paling tepat dengan kondisi yang sebenarnya terjadi dan memberikan **checklist** (√) pada salah satu tanggapan pilihan anda.

Untuk setiap pernyataan terdapat lima alternative tanggapan dengan ketentuan sbb :

Pilihan Tanggapan				
SS	S	RG	TS	STS
5	4	3	2	1
Sangat Setuju	Setuju	Ragu-ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

- b. Pengisian kuesioner dilakukan sebagai kepentingan penelitian dan segala kerahasiaan data responden beserta tanggapan akan dijamin oleh peneliti tidak akan dipublikasikan.
- c. Apabila anda ingin mengubah pilihan yang anda pilih, berilah tanda silang (X) pada pilihan tersebut, dan kemudian berikan lagi **checklist** (√) pada pilihan baru.

Motivasi Kerja (X)

No.	Pertanyaan	Alternatif Tanggapan				
		SS	S	RG	TS	STS
Kebutuhan Fisik						
1.	Saya menerima gaji sesuai pengorbanan kerja yang saya lakukan untuk PT. Nikkatsu Electric Works					
2.	Tunjangan yang diperoleh dari bekerja di PT. Nikkatsu Electric Works sudah layak dan memuaskan					
Kebutuhan Keselamatan Dan Keamanan						
3.	PT. Nikkatsu Electric Works memberikan jaminan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja					
4.	Peralatan dan perlengkapan bekerja pada PT. Nikkatsu Electric Works sudah aman dan memadai					
Kebutuhan Penerimaan						
5.	Saya dapat berinteraksi dengan baik antar karyawan					
6.	Karyawan saling mendukung dalam menjalankan tugas					
Kebutuhan Harga Diri						
7.	PT. Nikkatsu Electric Works memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi					
8.	Pemimpin saya selalu memberikan dukungan dan pujian atas hasil kerja saya yang baik					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
9.	Karyawan dengan bebas untuk menyuarakan pendapat dan mengembangkan bakat diri agar bisa maju					

No.	Pertanyaan	Alternatif Tanggapan				
		SS	S	RG	TS	STS
10.	PT. Nikkatsu Electric Works memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan untuk naik jabatan					

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	Alternatif Tanggapan				
		SS	S	RG	TS	STS
Kuantitas Hasil Kerja						
1.	Saya selalu menuntaskan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan					
2.	Saya sanggup menuntaskan pekerjaan melebihi target yang telah ditetapkan					
Kualitas Hasil Kerja						
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan standar kualitas yang diharapkan oleh perusahaan					
4.	Hasil tugas yang dikerjakan tidak pernah mengecewakan perusahaan					
Efisiensi						
5.	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada saya					
6.	Saya dapat merampungkan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan perusahaan					
Disiplin						
7.	Saya datang ke perusahaan tepat waktu sesuai dengan ketetapan waktu kerja yang berlaku					
8.	Saya mematuhi semua peraturan mengenai prosedur kerja dan peraturan yang berlaku lainnya pada saat bekerja					

No.	Pertanyaan	Alternatif Tanggapan				
		SS	S	RG	TS	STS
Inisiatif						
9.	Saya menyadari kesalahan dan memperbaikinya sebelum ditegur atasan					
10.	Saya selalu berinisiatif untuk menghasilkan pekerjaan yang memuaskan					
Ketelitian						
11.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
12.	Dalam merampungkan tugas saya dapat merampungkannya dengan ketelitian yang tinggi					
Kepemimpinan						
13.	Atasan memberikan arahan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh hasil yang maksimal					
14.	Atasan memiliki hubungan yang baik kepada bawahannya					
Kreativitas						
15.	Saya memiliki ide-ide kreatif untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang lebih mudah					
16.	Saya tidak kehabisan ide dalam memecahkan masalah pekerjaan					
Kejujuran						
17.	Dalam melakukan kerja saya selalu jujur terhadap teman, pimpinan dan diri saya					
18.	Saya sering memberikan dan menerima informasi yang akurat antar karyawan untuk keperluan bersama					

Lampiran 3: Hasil Tabulasi Data

Usia (th)	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Pendidikan Terakhir
≤20 tahun	Wanita	0-2 tahun	SMA/SLTA
≤20 tahun	Pria	0-2 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	0-2 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMP
20-35 tahun	Pria	0-2 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	5-10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	0-2 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	2-5 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	5-10 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	5-10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	5-10 tahun	SMP
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Wanita	0-2 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	2-5 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	0-2 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	0-2 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	0-2 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	0-2 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	2-5 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	0-2 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	0-2 tahun	SMA/SLTA
≤20 tahun	Pria	0-2 tahun	SMA/SLTA
≤20 tahun	Pria	0-2 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	5-10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	0-2 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	5-10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA

≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Wanita	0-2 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Wanita	0-2 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Wanita	0-2 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	2-5 tahun	SMA/SLTA
≤20 tahun	Pria	0-2 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	0-2 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	0-2 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≤20 tahun	Pria	0-2 tahun	SMA/SLTA
≤20 tahun	Pria	0-2 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	2-5 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	2-5 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	2-5 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Wanita	5-10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	5-10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Wanita	2-5 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	2-5 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	2-5 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	5-10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	5-10 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Wanita	5-10 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	>10 tahun	S1
≥35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	D3
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
20-35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	5-10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	5-10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Wanita	>10 tahun	SMA/SLTA
≥35 tahun	Pria	>10 tahun	SMA/SLTA

Res	Motivasi Kerja (X)										Total
	MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	
1	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	37
2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	36
3	1	3	4	4	5	5	4	4	4	2	36
4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	40
5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	43
6	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	40
7	3	3	4	4	5	5	3	3	5	4	39
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
9	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
10	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
11	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
12	4	5	4	4	5	5	2	3	4	4	40
13	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	37
14	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	40
15	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	43
16	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	37
17	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
18	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
19	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	45
20	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43
21	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	39
22	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	39
23	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	41
24	2	3	5	4	4	3	4	4	4	4	37
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40
26	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	40
27	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
28	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	37
29	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	37
30	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	41
31	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
32	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	42
35	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
36	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	46
37	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	40
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
42	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
43	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
44	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	44
45	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
46	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
47	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
52	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
53	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	46
54	4	4	5	4	5	5	4	4	5	3	43
55	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
56	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	40
57	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	41

58	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
61	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
62	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	42
63	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	43
64	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
65	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
66	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45
67	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
68	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	41
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	40
71	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	44
72	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
73	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	41
74	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
75	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
76	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	44
77	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
78	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	43
79	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
80	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	42
81	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	45
82	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
83	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	45
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
85	4	5	5	5	4	5	3	5	4	5	45
86	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	43
87	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
88	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
89	5	5	5	5	4	5	1	5	4	4	43
90	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	40
91	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
92	5	5	5	5	4	5	2	4	5	4	44
93	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47
94	4	4	4	4	4	5	2	4	4	5	40
95	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	47
96	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	47
97	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	43
98	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
99	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	47
100	4	5	4	5	4	4	2	4	5	5	42
101	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
102	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	44
103	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48
104	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	46
105	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	45
106	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	45
107	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
108	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	40
109	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	47
110	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	46
111	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	46
112	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
113	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44
114	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	46
115	4	4	5	5	2	4	3	4	3	4	38

Res	Kinerja Karyawan (Y)																	Total	
	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	KK16	KK17		KK18
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	84
4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	82
5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	78
6	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	75
7	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	81
8	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
9	4	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	82
10	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	73
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	88
12	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	80
13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	67
14	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
15	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	85
16	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	67
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	69
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
19	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	79
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	70
22	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	74
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	71
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
25	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	71
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
31	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	67
32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	71
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	74
34	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
35	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	73
36	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	84
37	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	78
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	73
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	73
41	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
42	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	74
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
44	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	75
45	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	83
46	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	87
47	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	73
48	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
49	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	78
50	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	77
51	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	71
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	74
53	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	83
54	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	83
55	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	87
56	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	82
57	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	84

58	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	75
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	89
60	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	77
61	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	80
62	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	73
63	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	82
64	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	78
65	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	78
66	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	87
67	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	77
68	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	76
69	4	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	73
70	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	77
71	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	74
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	75
73	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	71
74	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	82
75	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	83
76	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	79
77	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	74
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	74
79	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	73
80	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	4	3	4	4	4	4	73
81	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	78
82	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	84
83	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	4	81
84	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	81
85	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	2	4	4	5	75
86	5	5	4	4	5	2	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	79
87	4	5	4	5	4	5	5	4	4	2	5	5	5	5	4	5	4	4	79
88	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	81
89	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	81
90	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	78
91	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	82
92	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	79
93	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	2	5	5	5	83
94	5	5	5	4	5	2	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	79
95	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	81
96	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	78
97	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	78
98	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	83
99	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	84
100	2	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	78
101	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	80
102	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	76
103	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	83
104	4	4	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	74
105	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	75
106	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	80
107	4	3	5	5	3	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	73
108	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	77
109	5	4	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	4	5	1	3	5	4	76
110	4	1	5	4	4	4	3	4	2	5	5	5	5	4	4	4	5	4	72
111	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	88
112	4	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	82
113	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	80
114	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86
115	4	5	4	2	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	75

Lampiran 4: Transformasi Data

Motivasi Kerja

No.	Dimensi	Skor Aktual	Skor Ideal	Rata-rata Skor	Persentase %	Kriteria
1.	Kebutuhan Fisik	950	1150	4,13	82.61	Baik
2.	Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan	1000	1150	4,35	86.96	Sangat Baik
3.	Kebutuhan Penerimaan	1019	1150	4,43	88.61	Sangat Baik
4.	Kebutuhan Harga Diri	930	1150	4,04	80.87	Baik
5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	991	1150	4,31	86.17	Sangat Baik
Total		4890	5750	4,25	85.04	Sangat Baik

Kinerja Karyawan

No.	Dimensi	Skor Aktual	Skor Ideal	Rata-rata Skor	Persentase %	Kriteria
1.	Kuantitas Hasil Kerja	967	1150	4,20	84.09	Baik
2.	Kualitas Hasil Kerja	978	1150	4,25	85.04	Sangat Baik
3.	Efisiensi	978	1150	4,25	85.04	Sangat Baik
4.	Disiplin	1003	1150	4,35	87.22	Sangat Baik
5.	Inisiatif	998	1150	4,34	86.78	Sangat Baik
6.	Ketelitian	999	1150	4,37	86.87	Sangat Baik
7.	Kepemimpinan	989	1150	4,30	86.00	Sangat Baik
8.	Kreativitas	956	1150	4,16	83.13	Baik
9.	Kejujuran	1016	1150	4,42	88.35	Sangat Baik
Total		8884	10350	4,29	85.84	Sangat Baik

Lampiran 5: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Motivasi Kerja

		Correlations										
		Motivasi Kerja	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	MK_TOTAL
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.486**	.277**	.166	.101	.099	.213*	.130	.315**	.303**	.601**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.077	.285	.290	.022	.167	.001	.001	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
MK2	Pearson Correlation	.486**	1	.124	.366**	.121	.022	.115	.308**	.348**	.384**	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000		.187	.000	.197	.813	.220	.001	.000	.000	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
MK3	Pearson Correlation	.277**	.124	1	.213*	.119	.127	.205*	.243**	.161	.091	.483**
	Sig. (2-tailed)	.003	.187		.022	.207	.177	.028	.009	.085	.335	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
MK4	Pearson Correlation	.166	.366**	.213*	1	.001	.054	.122	.342**	.205*	.303**	.478**
	Sig. (2-tailed)	.077	.000	.022		.990	.568	.195	.000	.028	.001	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
MK5	Pearson Correlation	.101	.121	.119	.001	1	.356**	.210*	.226*	.384**	.085	.487**
	Sig. (2-tailed)	.285	.197	.207	.990		.000	.024	.015	.000	.364	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
MK6	Pearson Correlation	.099	.022	.127	.054	.356**	1	.013	.075	.107	-.122	.322**
	Sig. (2-tailed)	.290	.813	.177	.568	.000		.891	.425	.257	.193	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
MK7	Pearson Correlation	.213*	.115	.205*	.122	.210*	.013	1	.237*	.306**	.233*	.570**
	Sig. (2-tailed)	.022	.220	.028	.195	.024	.891		.011	.001	.012	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
MK8	Pearson Correlation	.130	.308**	.243**	.342**	.226*	.075	.237*	1	.293**	.322**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.167	.001	.009	.000	.015	.425	.011		.001	.000	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
MK9	Pearson Correlation	.315**	.348**	.161	.205*	.384**	.107	.306**	.293**	1	.260**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.085	.028	.000	.257	.001	.001		.005	.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
MK10	Pearson Correlation	.303**	.384**	.091	.303**	.085	-.122	.233*	.322**	.260**	1	.523**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.335	.001	.364	.193	.012	.000	.005		.000
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115
MK_TOTAL	Pearson Correlation	.601**	.597**	.483**	.478**	.487**	.322**	.570**	.595**	.622**	.523**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	10

Kinerja Karyawan

		Correlations																		
		Kineja Karyawan	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10	KK11	KK12	KK13	KK14	KK15	KK16	KK17	KK18	KK_TOTAL
Kineja Karyawan	Pearson Correlation	1	.004	.040	.035	.322**	-.109	.157	.234*	.176	.146	.216*	.052	-.088	-.048	.031	-.004	.045	.180	.282**
	Sig. (2-tailed)		.966	.674	.708	.000	.247	.093	.012	.080	.119	.020	.582	.348	.608	.742	.964	.636	.054	.002
KK2	Pearson Correlation	.004	1	-.121	-.061	.152	.015	.007	.015	.231*	.066	.005	-.125	-.061	.192*	.079	.225*	.131	.086	.272**
	Sig. (2-tailed)	.966		.197	.515	.105	.872	.937	.876	.013	.481	.954	.183	.518	.039	.400	.015	.163	.361	.003
KK3	Pearson Correlation	.040	-.121	1	.368**	.150	.164*	.120	.189*	.251**	.146	.275**	.347**	.118	.219*	-.040	.053	.249**	.234*	.400**
	Sig. (2-tailed)	.674	.197		.000	.109	.037	.201	.043	.007	.120	.003	.000	.209	.019	.672	.570	.007	.012	.000
KK4	Pearson Correlation	.035	-.061	.368**	1	.362**	.251**	.226*	.112	.119	.058	.239*	.418**	.162	.263**	.049	.293**	.229*	.342**	.496**
	Sig. (2-tailed)	.708	.515	.000		.000	.007	.015	.234	.206	.541	.010	.000	.083	.006	.604	.002	.014	.000	.000
KK5	Pearson Correlation	.322**	.152	.150	.362**	1	.118	.169	.230*	.196*	.219*	.317**	.085	.024	.083	.080	.386**	.188*	.228*	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000	.105	.109	.000		.208	.071	.013	.036	.019	.001	.365	.798	.379	.393	.000	.045	.014	.000
KK6	Pearson Correlation	-.109	.015	.194*	.251**	.118	1	.303**	.028	.222*	.149	.280**	.259**	.189*	.109	.221*	.230*	.164	.229*	.463**
	Sig. (2-tailed)	.247	.872	.037	.007	.209		.001	.767	.017	.113	.002	.005	.044	.246	.018	.013	.079	.014	.000
KK7	Pearson Correlation	.157	.007	.120	.226*	.169	.303**	1	.127	.246**	.082	.264**	.173	.168	.155	-.006	.205*	.203*	.249**	.448**
	Sig. (2-tailed)	.093	.937	.201	.015	.071	.001		.176	.008	.383	.004	.064	.073	.099	.946	.028	.029	.007	.000
KK8	Pearson Correlation	.234*	.015	.189*	.112	.230*	.028	.127	1	.367**	.297**	.241**	.164	.038	.087	.104	.095	.357**	.339**	.452**
	Sig. (2-tailed)	.012	.876	.043	.234	.013	.767	.176		.000	.001	.009	.079	.689	.356	.267	.310	.000	.000	.000
KK9	Pearson Correlation	.176	.231*	.251**	.119	.196*	.222*	.246**	.367**	1	.304*	.188*	.097	.055	.185*	.161	.229*	.184*	.353**	.534**
	Sig. (2-tailed)	.060	.013	.007	.206	.036	.017	.008	.000		.001	.044	.303	.558	.048	.086	.014	.049	.000	.000
KK10	Pearson Correlation	.146	.066	.146	.058	.219*	.149	.082	.297**	.304**	1	.204*	.097*	.144	.062	.119	.243**	.247**	.239**	.451**
	Sig. (2-tailed)	.119	.481	.120	.541	.019	.113	.383	.001	.001		.029	.301	.125	.507	.207	.009	.008	.000	.000
KK11	Pearson Correlation	.115	.115	.115	.115	.115	.115	.115	.115	.115	.115	.115	.115	.115	.115	.115	.115	.115	.115	.115
	Sig. (2-tailed)	.020	.954	.003	.010	.001	.002	.004	.009	.044	.029	.000	.073	.000	.441	.039	.010	.000	.000	.000
KK12	Pearson Correlation	.052	-.125	.347**	.418**	.085	.259**	.173	.164	.097	.097	.376**	1	.226*	.303**	.082	.136	.218*	.205*	.459**
	Sig. (2-tailed)	.582	.183	.000	.000	.365	.005	.064	.079	.303	.301	.000		.015	.001	.383	.146	.019	.028	.000
KK13	Pearson Correlation	-.088	-.061	.118	.162	.024	.189*	.168	.038	.055	.144	.168	.226*	1	.364**	.166	.192*	.115	.327**	.355**
	Sig. (2-tailed)	.348	.518	.209	.083	.798	.044	.073	.689	.558	.125	.073	.015		.000	.077	.040	.222	.000	.000
KK14	Pearson Correlation	-.048	.192*	.219*	.253**	.083	.109	.155	.087	.185*	.062	.326**	.303**	.364**	1	.090	.312**	.256**	.378**	.459**
	Sig. (2-tailed)	.608	.039	.019	.006	.379	.246	.099	.356	.048	.507	.000	.001	.000		.337	.001	.005	.000	.000
KK15	Pearson Correlation	.031	.079	-.040	.049	.080	.221*	-.006	.104	.161	.119	.073	.082	.166	.090	1	.407**	.148	.228*	.387**
	Sig. (2-tailed)	.742	.400	.672	.604	.393	.019	.946	.267	.086	.207	.441	.393	.077	.337		.000	.114	.014	.000
KK16	Pearson Correlation	-.004	.225*	.053	.293**	.386**	.230*	.205*	.095	.229*	.243**	.192*	.136	.192*	.312**	.407**	1	.289**	.347**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.964	.015	.570	.002	.000	.013	.028	.310	.014	.009	.038	.146	.040	.001	.000		.002	.000	.000
KK17	Pearson Correlation	.045	.131	.249**	.229*	.188*	.164	.203*	.357**	.184*	.247**	.240**	.218*	.115	.258**	.148	.289**	1	.407**	.527**
	Sig. (2-tailed)	.636	.163	.007	.014	.045	.079	.029	.000	.049	.008	.010	.019	.222	.005	.114	.002		.000	.000
KK18	Pearson Correlation	.180	.086	.234*	.342**	.228*	.229*	.249**	.339**	.353**	.457**	.362**	.205*	.327**	.378**	.228*	.347**	.407**	1	.648**
	Sig. (2-tailed)	.054	.361	.012	.000	.014	.014	.007	.000	.000	.000	.000	.028	.000	.000	.014	.000	.000		.000
KK_TOTAL	Pearson Correlation	.282**	.272**	.400**	.496**	.570**	.463**	.448**	.452**	.534**	.451**	.558**	.459**	.355**	.459**	.387**	.588**	.527**	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115	115

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.780	18

Lampiran 6: Hasil Teknik Analisis Data

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.23711593
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.052
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	1172.030	14	83.716	4.697	.000
		Linearity	907.828	1	907.828	50.931	.000
		Deviation from Linearity	264.202	13	20.323	1.140	.335
	Within Groups		1782.457	100	17.825		
	Total		2954.487	114			

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.671	3.169		.527	.599
	Motivasi Kerja	.040	.074	.051	.541	.590

a. Dependent Variable: ABS_RES

Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.731	5.300		7.497	.000
	Motivasi Kerja	.879	.124	.554	7.080	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Korelasi

Correlations

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.554**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	115	115
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.554**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	115	115

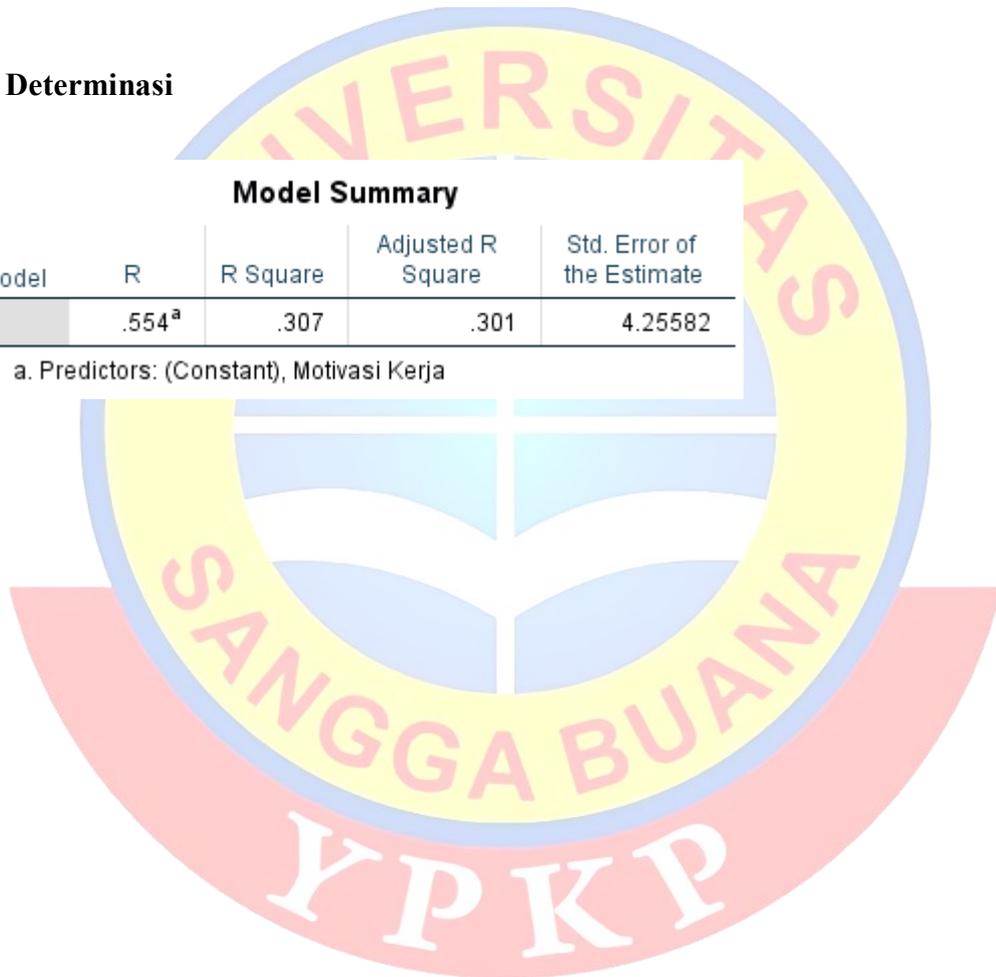
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.554 ^a	.307	.301	4.25582

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja



Lampiran 7: Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji-T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	39.731	5.300		7.497	.000
	Motivasi Kerja	.879	.124	.554	7.080	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran 8: Foto dan dokumen pendukung lain

Surat Balasan Perusahaan

P.T. Nikkatsu Electric Works

Jl. Cimuncang No. 70 Bandung 40125 Telp. (022)7208088 (6 Lines) Fax : 7206956 - 7276000
Website: <https://www.pt-nikkatsu.com> e-mail : info@pt-nikkatsu.com



Nomor : 475 / New-SDM / XI / 2023
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth,
Universitas Sangga Buana
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jl. PHH. Mustopa No.68 Bandung

Dengan hormat,

Menjawab surat Nomor : 56/01.1-ADBIS-FISIP/X/2023 tertanggal 31 Oktober 2023
Perihal *Permohonan izin penelitian* atas nama :

No	Nama	Npm
1.	Elshanty Setyawati	3111201009

Dengan ini kami informasikan bahwa permohonan tersebut dapat kami kabulkan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Bandung, 14 November 2023
Hormat Kami

PT **Nikkatsu Electric Works**

Yogi Indra Sembada, SE
Kepala Departemen Umum

Kegiatan Penelitian



Wawancara dengan kepala SDM
Departemen Transformer



Wawancara dengan kepala SDM
Departemen Fabrikasi



Melihat kinerja karyawan dalam
produksi Departemen
Transformer



Hasil Produk Departemen
Transformer

Daftar Riwayat Hidup (CV)

ELSHANTY SETYAWATI



• Biodata Saya

Saya merupakan mahasiswi yang sedang menempuh pendidikan S1 administrasi bisnis Universitas Sangga Buana YPKP Bandung. Saya merupakan individu yang senang dengan mempelajari hal baru. Terampil dalam menjalankan khususnya dalam pengolahan data, seperti microsoft excel, microsoft word dan google sheet.



083820591283



elshantysetyawati7@gmail.com



Jalan Labuan no 40.B



@elshantysetyawati

Pendidikan

2018-2020

SMA Jurusan IPS
Kartika XIX-3

2020-Sekarang

Universitas S1 Administrasi Bisnis
Sangga Buana
YPKP Bandung

Pengalaman Organisasi

Bendahara Umum II Senat Mahasiswa 2022-2023

- Mengatur pemasukan dan pengeluaran dana organisasi
- Mengkoordinasi segala aktivitas pengelolaan keuangan ke ketua
- Menyusun laporan keuangan

Bendahara Umum Himpunan Jurusan 2021-2022

- Mengatur pemasukan dan pengeluaran dana organisasi
- Mengkoordinasi segala aktivitas pengelolaan keuangan ke ketua
- Menyusun laporan keuangan

Sertifikat

Lembaga Pendidikan dan Pelatihan LPP ARIYANTI
Administrasi Kantor
2019

Kemampuan

- Microsoft word
- Microsoft excel
- Canva
- Google Sheet
- Kerja Tim
- Negosiasi

Bahasa

- Indonesia

Kesukaan

- Menonton film
- Kuliner dan wisata
- Melihat konser musik