

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN KANTOR POS ASIA AFRIKA BANDUNG**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi S1 Manajemen

Disusun Oleh:

Yeni Sapitri Sinaga

1111191225



**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS SANGGA BUANA-YPKP  
BANDUNG  
2023**

## LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Yeni Sapitri Sinaga  
NPM : 1111191225  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Fakultas : Ekonomi  
Jenjang : Sarjana (S1)  
Program Studi : Manajemen  
Perguruan Tinggi : Universitas Sangga Buana YPKP Bandung  
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kantor Pos Asia Afrika Bandung

Telah disetujui oleh pembimbing dan diuji pada tanggal dibawah ini :

Bandung, 07 Maret 2024

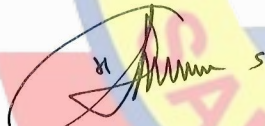
Pembimbing



(Eva Rachmawati S.E., M.M)

Menyetujui,

Penguji I



(Hadi Ahmad Sukardi, SE.)

Penguji II



(Ine Aprianti, SE., MM)

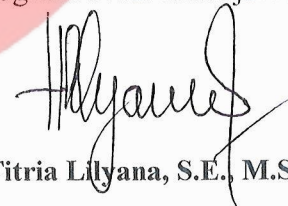
Mengetahui,

Wakil Dekan Fakultas Ekonomi



(Dr. Welly Surjono S.E., M.Si)

Ketua Program Studi Manajemen



(Fitria Lilyana, S.E., M.Si)

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini

Nama : Yeni Sapitri Sinaga

NPM : 1111191225

Program studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul skripsi : **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung”**

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

Bandung, Februari 2024

Yang membuat pernyataan,



Yeni Sapitri Sinaga

NPM: 1111191225

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penuli saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia – Nya yang telah dilimpahkan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik. Skripsi tersebut dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja karyawan .

Penulisan laporan tugas akhir ini dilakukan dalam memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Strata Satu (S1) pada program studi Ekonomi Manajemen, Univesitas Sangga Buana YPKP Bandung. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai penyusunan Laporan Tugas Akhir ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan laporan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan dalam penyusunan usulan penelitian ini jauh dari kata sempurna. Hal ini disebabkan karena kemampuan yang dimiliki penulis terbatas. Oleh karena itu, penulis mengharapakan kritik dan saran dari pembaca yang dapat membangun kemampuan penulis di masa yang akan datang.

Penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada **Ibu Eva Rachmawati S.E., M.M** selaku dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga dan kesempatan serta memberi semangat dan dorongan dalam membantu penulis menyelesaikan usulan penelitian ini. Dan penulis juga ingin mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Dr. Didin Saepudin, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Sangga Buana YPKP Bandung

2. Dr. Teguh Nurhadi Suharsono, ST., MT selaku Wakil Rektor I Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
3. Bambang Susanto, S.E., M.Si selaku Wakil Rektor II Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
4. Nurhaeni Sikki, S.A.P., M.A.P selaku Wakil Rektor III Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
5. Hj. R. Aryanti Ratnawati, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
6. Fitria Lilyana, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
7. Dr. H. Sumeidi Kadarisman S.E., M.Si selaku Dosen Wali yang telah memberikan bimbingan serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
8. Eva Rachmawati, S.E., MM selaku Dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan motivasi selama penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh Staff Pengajar dan Tata Usaha di Lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.
10. Seluruh dosen Universitas Sangga Buana YPKP Bandung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu
11. Bapak dan Ibu seluruh karyawan kantor pos Asia Afrika Bandung yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi.
12. Kedua orang tua penulis yang telah memberikan dukungan dan doa selama penulis menjalani Pendidikan di Universitas Sangga Buana YPKP

Bandung, terimakasih yang tak terhingga karena telah mengisi hari-hariku dengan penuh kebahagiaan dan cinta serta motivasi yang membangkitkan semangat, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga kalian panjang umur aamiin.

13. Adik-adik tersayang yang telah memberikan semangat, bantuan dan doanya kepada penulis. Mereka selalu memberikan semangat agar penelitian ini cepat terselesaikan.

14. Bang JEPRI *best partner*, yang telah memberikan motivasi kepada saya untuk mengambil skripsi di semester 9 ini, terimakasih telah memberikan semangat dan dukungannya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

15. Gita Soares, kak Irna, Alpina Sitanggang, dan teman-teman seperjuangan kelas A2 prodi Ekonomi Manajemen, terimakasih atas segala masukan dan dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini.

16. *Big special Thanks to My God.*

Atas semua dukungan tersebut, semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan tugas akhir ini. Dan penulis juga memohon maaf apabila skripsi ini tidak sesuai dengan harapan para pembaca.

Bandung, Februari 2024

Hormat saya

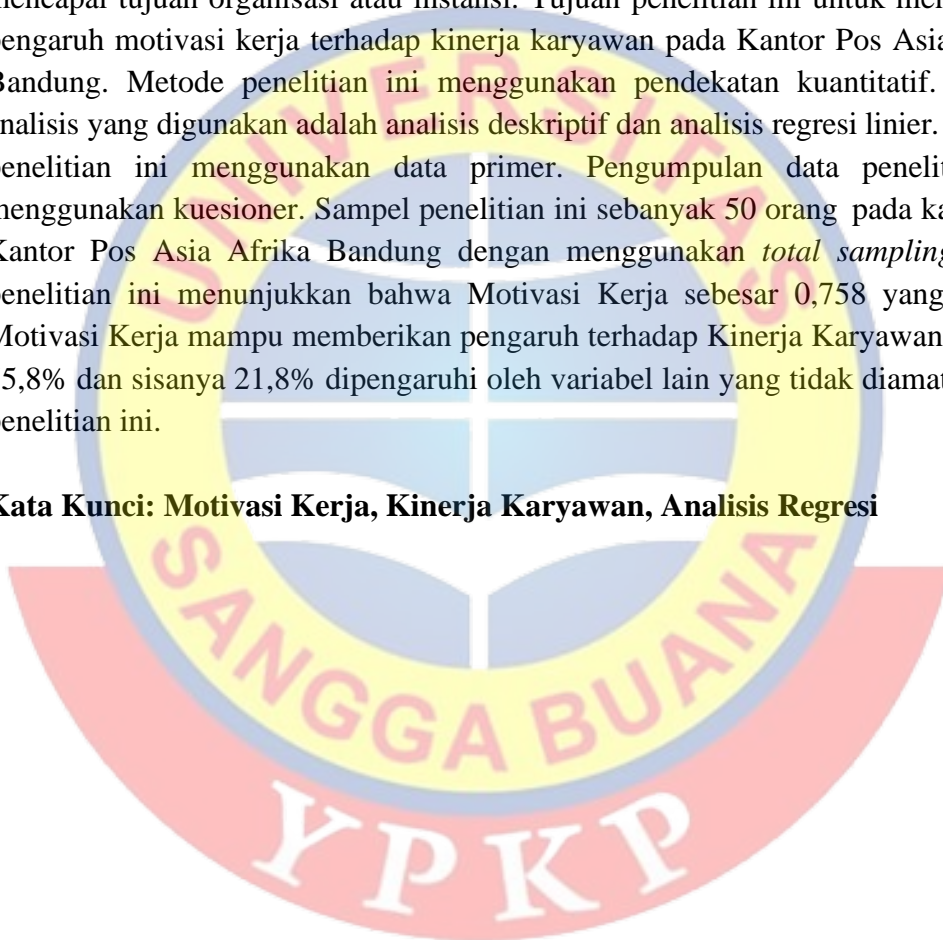
Yeni sapitri sinaga

NPM: 1111191225

## ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) memang peranan penting di dalam aktivitas perusahaan kemampuan sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan pimpinan menemukan cara terbaik dalam memperkerjakan orang-orang atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Asia Afrika Bandung. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier. Sumber penelitian ini menggunakan data primer. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Sampel penelitian ini sebanyak 50 orang pada karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung dengan menggunakan *total sampling*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja sebesar 0,758 yang berarti Motivasi Kerja mampu memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 75,8% dan sisanya 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

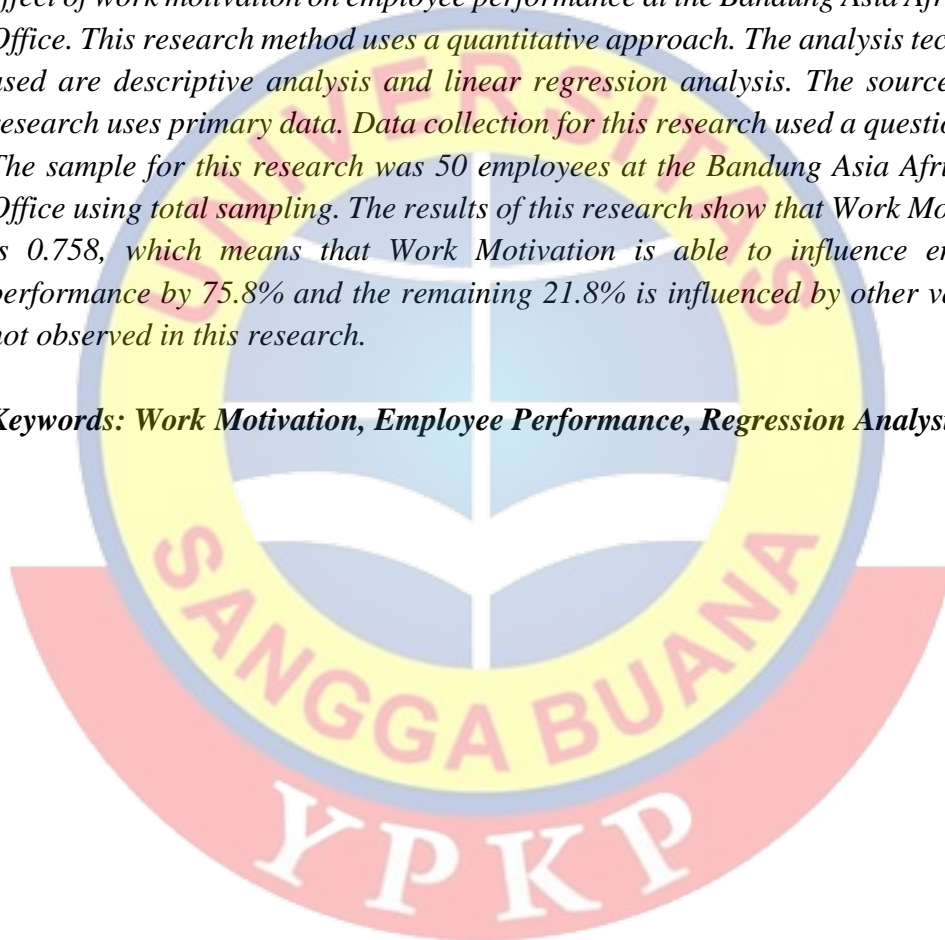
**Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Analisis Regresi**



## ABSTRACT

*Human resources (HR) indeed play an important role in company activities. The ability of human resources in a company determines the success of a company in competing with other companies. Effective human resource management requires leaders to find the best way to employ people or subordinates to achieve organizational or agency goals. The purpose of this research is to determine the effect of work motivation on employee performance at the Bandung Asia Afrika Post Office. This research method uses a quantitative approach. The analysis techniques used are descriptive analysis and linear regression analysis. The source of this research uses primary data. Data collection for this research used a questionnaire. The sample for this research was 50 employees at the Bandung Asia Afrika Post Office using total sampling. The results of this research show that Work Motivation is 0.758, which means that Work Motivation is able to influence employee performance by 75.8% and the remaining 21.8% is influenced by other variables not observed in this research.*

**Keywords:** *Work Motivation, Employee Performance, Regression Analysis*





## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Pembatasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	7
1.5.1 Maksud Penelitian .....	7
1.5.2 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Kegunaan penelitian .....	8
1.6.1 Kegunaan Teoritis.....	8
1.6.2 Kegunaan Praktis.....	9
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian .....	9
1.7.1 Lokasi Penelitian .....	9
1.7.2 Waktu Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>11</b>
2.1 Teori dan Konsep.....	11
2.1.1 Manajemen .....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen .....	12
2.1.3 Unsur- unsur Manajemen .....	13
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14

2.2.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2.2	Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2.3	Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2.4	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	19
2.2.5	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia .....	20
2.3	Motivasi .....	21
2.3.1	Pengertian Motivasi.....	21
2.3.2	Tujuan Motivasi .....	21
2.4	Kinerja Karyawan.....	26
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan .....	26
2.4.2	Indikator Kinerja Karyawan.....	28
2.4.3	Hubungan Antar Variabel .....	29
2.4.4	Kerangka Pemikiran .....	30
2.4.5	Paradigma Penelitian.....	32
2.4.6	Studi Empiris.....	32
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>		<b>35</b>
3.1	Objek Penelitian.....	35
3.1.1	Subjek Penelitian.....	35
3.1.2	Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	35
3.2	Desain Penelitian .....	38
3.3	Operasional Variabel Penelitian .....	39
3.3.1	Variabel Penelitian .....	39
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian.....	42
3.4.1	Populasi .....	42
3.4.2	Sampel.....	42
3.5	Teknik Pengumpulan Data & Instrumen Penelitian .....	43
3.5.1	Jenis dan Sumber Data .....	43
3.5.2	Instrumen Penelitian.....	44
3.5.3	Uji validitas dan Reliabilitas .....	44
3.5.4	Uji Reliabilitas.....	45
3.5.5	Teknik Analisis Data.....	46

3.5.6	Analisis Deskriptif.....	46
3.5.7	Hitung <i>Method Successive Interval</i> (MSI) .....	46
3.5.8	Analisis Verifikatif .....	47
3.5.9	Analisis Resgresi Linear Sederhana .....	48
3.5.10	Pengujian Asumsi Klasik .....	48
3.5.11	Analisis Koefisien Korelasi .....	51
3.5.12	Analisis Koefisien Determinasi .....	52
3.5.13	Pengujian Hipotesis .....	53
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>55</b>
4.1	Karakteristik Responden.....	55
4.2	Hasil Penelitian.....	58
4.2.1	Pengujian Intrumen Penelitian .....	58
4.2.2	Analisis Deskriptif.....	60
4.2.3	Analisis Regresi.....	65
4.3	Pembahasan .....	71
4.3.1	Gambaran Motivasi Kerja di Kantor Pos Asia Afrika Bandung .....	71
4.3.2	Gambaran Kinerja Karyawan di Kantor Pos Asia Afrika Bandung .....	72
4.3.3	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Asia Afrika Bandung .....	73
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>75</b>
5.1	Simpulan.....	75
5.2	Saran .....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>77</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>79</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Kehadiran Karyawan Kantor Pos Asia Afrika 2023.....	3
Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Motivasi Kerja.....	4
Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan .....	5
Tabel 1.4 Rincian Waktu Penelitian .....	9
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1 Desain Penelitian.....	39
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	40
Tabel 3.3 Skala Likert .....	44
Tabel 3.4 Interval Korelasi.....	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	57
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel .....	59
Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas .....	60
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja .....	61
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	63
Tabel 4.9 Uji Normalitas Data dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	66
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi .....	68
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Hipotesis .....	70
Tabel 4.12 Korelasi .....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran .....	31
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian .....	32
Gambar 3.1 Logo Perusahaan.....	37
Gambar 3.2 Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis .....	54
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas Dengan <i>Scatterplot</i> .....	67



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dalam menanggapi era globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting di dalam aktivitas perusahaan kemampuan sumber daya manusia yang ada dalam suatu perusahaan menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk bersaing dengan perusahaan lain. manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan pimpinan menemukan cara terbaik dalam memperkerjakan orang-orang atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi. Sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya akan membawa keberhasilan bagi sebuah perusahaan atau organisasi tetapi juga sebagai sesuatu investasi jangka panjang bagi perusahaan tetapi dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional perusahaan harus secara konsisten mengembangkan dan memberikan penghargaan kepada masing-masing individu atau para karyawan.

Mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dan terpenuhi segala kebutuhannya sehingga motivasi mereka tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan. Kondisi-kondisi kondusif tersebut bisa bermacam-macam tergantung pada perusahaan masing-masing. akan tetapi, secara umum diantaranya dapat berupa fasilitas yang disediakan tingkat kesejahteraan yang memadai, jenjang karir yang jelas, peluang aktualisasi diri kenyamanan dan keamanan dan bekerja, jaminan hari tua dan lain sebagainya,

Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan perusahaan yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena kinerja karyawan dengan segala aspek yang ada didalamnya akan memberikan dampak positif mau pun negatif selama berjalannya aktivitas perusahaan agar karyawan selalu konsisten dengan kinerjanya setidaknya perusahaan harus menjaga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam memberikan motivasi bagi karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras dalam menghasilkan kinerja yang maksimal selain memberikan motivasi yang positif motivasi negatif pun diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti memberikan sanksi atau hukuman bagi karyawan yang melakukan kesalahan dan tidak disiplin.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Kantor Pos perusahaan yang bergerak dibidang bisnis jasa pengiriman logistik. Jenis layanan logistik yang diberikan Kantor Pos yaitu layanan *Pos Express*, *Pos Kilat khusus*, dan *Express mail servis (EMS)* memerlukan karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam rangka mencapai kinerja perusahaan yang baik, akan tetapi pada kenyataannya motivasi karyawan masih rendah. Pos Indonesia merupakan sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak dibidang jasa, kurir, logistik dan transaksi keuangan, dimana tingkat motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan telah menjadi perhatian.

Hal ini terbukti dari hasil pra survei yang peneliti lakukan menggunakan kuisisioner terhadap beberapa karyawan, dimana karyawan mengalami penurunan kinerja akibat perusahaan memberikan target pekerjaan yang terlalu tinggi kepada karyawan dimana itu mengakibatkan melemahnya tingkat motivasi kerja dan kinerja bahkan sebagai karyawan menjawab perusahaan kurang menghargai karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, mayoritas karyawan mengatakan perusahaan terkesan diskriminatif memberi hukuman bagi karyawan yang melakukan kesalahan peneliti melakukan pra survei dengan menyebarkan kuisisioner kepada 20 orang karyawan kantor pos asia afrika bandung.

**Tabel 1.1 Tingkat Kehadiran Karyawan Kantor Pos Asia Afrika 2023**

No	Bulan	JK (Orang)	JHK (Hari)	Jumlah Absensi		Tingkat Absensi %	
				H	TH	H	TH
1	Januari	40	26	37	3	92%	8%
2	Februari	40	23	35	5	87%	13%
3	Maret	40	24	32	8	80%	20%
4	April	40	18	30	10	75%	25%
5	Mei	40	23	27	13	67%	33%

Sumber: Kantor Pos Asia Afrika Bandung

Keterangan

JK = Jumlah Karyawan

JHk = Jumlah Hari Kerja

H = Hadir

TH = Tidak Hadir



Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat bahwa tingkat kehadiran karyawan Kantor Pos Asia Afrika pada bulan Januari yang hadir sebesar 92% dan tidak hadir 8%, pada bulan february yang hadir sebesar 87% dan tidak hadir 13%, pada bulan Maret yang hadir sebesar 80% dan tidak hadir 20%, pada bulan April yang hadir sebesar 75% dan tidak hadir 25%, pada bulan Mei yang hadir sebesar 67% dan tidak hadir 33% dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa karyawan mengalami penurunan kinerja akibat perusahaan memberikan target pekerjaan yang terlalu tinggi kepada karyawan dimana itu mengakibatkan melemahnya tingkat motivasi kerja.

**Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Motivasi Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban				Total
		Setuju		Tidak Setuju		
		F	%	F	%	
1	Saya menerima gaji sesuai jasa yang di berikan	20	100%	0	0 %	100%
2	Saya merasa kondisi tempat kerja saya aman dan nyaman	9	45%	11	55%	100%
3	Saya merasa fasilitas kerja yang di gunakan sudah sangat memadai dalam mendukung aktivitas kerja	8	60%	12	40%	100%
4	Saya mendapatkan penghargaan dari atasan saya karna saya karyawan berprestasi	7	35%	13	65%	100%
5	Saya tepat waktu dalam meyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya secara profesiaonal	20	100%	1	0	100%

Sumber: Olah Data Peneliti, 2023

Tabel 1.2 Berdasarkan hasil pra survei dari motivasi kerja karyawan bahwa pernyataan, ”saya merasa kondisi tempat kerja saya aman dan nyaman” memperoleh nilai setuju sebanyak 9 dan tidak setuju 11, hal ini disebabkan karyawan merasa ruang kerja sempit. Pernyataan “Saya merasa fasilitas kerja yang di gunakan sudah sangat memadai dalam mendukung aktivitas kerja” memperoleh nilai setuju sebanyak 8 dan tidak setuju 12, hal ini disebabkan karna fasilitas kantor seperti komputer yang diberikan masih kurang memadai atau kuno sehingga karyawan kurang merasa aman dan nyama ketika bekerja. Pernyataan “Saya mendapatkan penghargaan dari atasan saya karna saya karyawan berprestasi” memperoleh nilai setuju sebanyak 7 dan tidak setuju 13, hal ini disebabkan karna, hal ini disebabkan karna setiap target pengiriman barang yang dicapai oleh karyawan tidak memperoleh Hadiah apapun dari atasan.

**Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	Jawaban				Total
		Setuju		Tidak Setuju		
		F	%	F	%	
1	Saya meras tugas yang dilakukan sesuai dengan kualitas pekerjaaa yang diberikan	20	100%	0	0%	100
2	Saya merasa target pekerjaan yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi	9	45%	11	55%	100
3	Saya mampu bekerja sesuai program yang di tetapkan	20	100%	0	0%	100
4	Saya selalu meyelesaikan tanggungjawab yang	20	100%	0	0%	100

No	Pernyataan	Jawaban				Total
		Setuju		Tidak Setuju		
		F	%	F	%	
	di berikan atasan dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu					

Sumber: Olah Data Peneliti, 2023

Tabel 1.3 Berdasarkan hasil pra survei dari pernyataan Saya merasa target pekerjaan yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi “memperoleh 55% tidak setuju ,yang berarti perusahaan harus lebih meningkatkan lagi pinalti bagi karyawan agar kinerja karyawan tidak menurun.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Pos Asia Afrika Bandung dengan judul ”Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah-masalah yang ada

1. Rendahnya motivasi karyawan di kantor pos mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Pengaruh pemberian target pekerjaan yang tinggi terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan.
3. Penghargaan kepada karyawan berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam, maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu di batasi sebagai berikut.

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja.
2. Variabel terikat dalam penelitian ini kinerja karyawan.
3. Unit analisis adalah karyawan pada kantor Pos Asia Afrika Bandung.

### 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Bagaimana Keadaan /kondisi motivasi kerja pada karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung.
2. Bagaimana Keadaan /kondisi kinerja karyawan pada karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Asia Afrika Bandung.

### 1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

#### 1.5.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Asia Afrika Bandung.

### 1.5.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Keadaan /kondisi motivasi kerja pada karyawan Kantor PosAsia Afrika Bandung.
2. Untuk mengetahui Keadaan /kondisi kinerja karyawan pada karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pos Asia Afrika Bandung.

### 1.6 Kegunaan penelitian

Hasil penelitian ini Diharapkan memiliki kegunaan secara teoristis dan kegunaan secara praktis sebagai berikut:

#### 1.6.1 Kegunaan Teoristis

1. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan manajemen khususnya terhadap Manajemen Sumber Daya manusia tentang keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan serta dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya.

2. Bagi Penulis

Memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai peranan motivasi kerja dalam upaya peningkatan dan perbaikan kinerja karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung.

## 1.6.2 Kegunaan Praktis

### 1. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu informasi yang dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menyikapi masalah sumber daya manusia yang menyangkut motivasi kerja dalam upaya peningkatan dan perbaikan kinerja karyawan pada karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung.

## 1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.7.1 Lokasi Penelitian

Penulis melaksanakan penelitian pada Kantor Pos Bandung yang beralamat Jl. Asia Afrika No.49 Braga, Kec.Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40111.

### 1.7.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Juli 2023 Sampai dengan September 2023

**Tabel 1.4 Rincian Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan			
		Juni	Juli	Agustus	September
1	Persiapan				
2	Pengajuan Judul				
3	Mencari Referensi / Pengajuan Bab I				
4	Pengajuan Bab II				
5	Pengumpulan Data				
6	Pembuatan Kuisisioner				
7	Pengajuan Bab III				
8	Sidang Up				
9	Laporan Hasil Penelitian				

No	Kegiatan	Bulan			
		Juni	Juli	Agustus	September
10	Pengajuan Hasil Penelitian				
11	Sidang Skripsi Akhir				



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori dan Konsep**

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen adalah penggunaan sumber daya efektif untuk mencapai sasaran. Pengertian lain, manajemen adalah pengelolaan, pengaturan, pengendalian atau kontrol. Manajemen didefinisikan sebagai proses yang berkaitan dengan hal-hal untuk mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Proses tersebut yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

Menurut Widiana (2020:2) manajemen adalah bidang yang sangat penting untuk dipelajari dan dikembangkan karena:

1. Tidak ada perusahaan yang dapat berhasil tanpa menerapkan manajemen secara baik.
2. Manajemen menetapkan tujuan, usaha untuk mencapai tujuan serta memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien.
3. Manajemen mengakibatkan pencapaian tujuan atau hasil secara teratur.
4. Manajemen perlu untuk kemajuan dan pertumbuhan.
5. Manajemen merupakan suatu pedoman pikiran dan tindakan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan dalam Karyoto, (2021 : 2) “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.”



Menurut Hery (2018:7) manajemen merupakan proses mengkoordinir kegiatan pekerjaan secara efisien dan efektif, dengan dan melalui orang lain. Menurut Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019:20) manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang pengelolaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi manajemen menurut *Nickels, Mchugh and Mucgh* yang dikutip oleh Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah (2019:6) adalah :

1. *Planning* (Fungsi Perencanaan)

Fungsi *planning* yaitu sebagai dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan segala kebutuhan, memperhitungkan matang-matang apa saja yang menjadi kendala dan merumuskan bentuk pelaksanaan kegiatan yang bermaksud untuk mencapai tujuan.

2. *Organizing* (Fungsi Pengorganisasian)

Fungsi *organizing* yaitu sebagai cara untuk mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

3. *Actuating* (Fungsi Pelaksanaan)

Fungsi *actuating* yaitu untuk menggerakkan organisasi agar berjalan sesuai dengan pembagian kerja masing-masing serta menggerakkan seluruh

sumber daya yang ada dalam organisasi agar pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai rencana dan dapat mencapai tujuan.

#### 4. *Controlling* (Fungsi Pengendalian)

Fungsi *controlling* yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar dapat terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

### 2.1.3 Unsur- unsur Manajemen

Menurut M. Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardhika (2018) dalam bukunya yang berjudul Pengantar Manajemen, menyatakan bahwa ada sejumlah unsur pokok manajemen yang membentuk kegiatan manajemen, yaitu: unsur *man*, *money*, *material*, *machine*, *method*, dan *market*. Keenam unsur ini memiliki fungsi masing-masing dan saling berinteraksi dalam mencapai tujuan organisasi terutama proses pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Unsur manajemen tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. *Man*, adalah sumber daya manusia yang melakukan kegiatan manajemen dan produksi. Adanya faktor SDM, kegiatan manajemen dan produksi dapat berjalan, karena pada dasarnya faktor SDM sangat berperan penting dalam kegiatan manajemen dan produksi.
- b. *Money*, adalah faktor pendanaan atau keuangan, tanpa ada keuangan yang memadai kegiatan perusahaan atau organisasi takkan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan ialah darah dari perusahaan atau

- organisasi. Hal keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (*budget*), upah karyawan (gaji), dan pendapatan perusahaan atau organisasi.
- c. *Material*, berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi barang jadi. Adanya barang mentah, maka dapat disajikan suatu barang yang bernilai sehingga dapat mendatangkan keuntungan.
  - d. *Machine*, adalah mesin pengolah atau teknologi yang dipakai dalam mengolah barang mentah menjadi barang jadi. Adanya mesin pengolah, maka kegiatan produksi akan lebih efisien dan menguntungkan.
  - e. *Method*, adalah tata cara melakukan kegiatan manajemen secara efektif dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran agar mencapai suatu tujuan akan dituju.
  - f. *Market*, adalah tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan (Firmansyah dan Mahardhika, 2018).

## **2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Yulius (2022:8) dapat diartikan sebagai ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan organisasi atau perusahaan. MSDM diartikan juga sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Pada awalnya MSDM dikenal sebagai sumber daya personalia, tetapi dengan semakin berkembangnya

pemikiran tentang sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, maka istilah manajemen personalia berkembang menjadi manajemen sumber daya manusia sebagai aset perusahaan. Manajemen kepegawaian dan SDM sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. SDM di perusahaan atau instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan atau instansi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja di perusahaan atau instansi.

Menurut Hasibuan (2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.” Menurut Afandi (2018:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

### **2.2.2 Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia**

Larasati (2018) menyampaikan bahwa komponen-komponen di dalam manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Pengusaha

Orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan atau keuntungan.

2. Karyawan

Sumber daya manusia (karyawan atau staff atau worker) adalah inti utama dari sebuah perusahaan dan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa adanya karyawan, manajemen tidak akan berjalan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan.

3. Pemimpin atau Manajer

Orang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan, memerintah, mengontrol orang lain serta yang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan bawahannya.

### **2.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat sejumlah fungsi– fungsi didalamnya antara lain adalah :

Marwansyah (2019) menyebutkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen atau seleksi, pengembangan SDM, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan industrial, dan penelitian sumber daya manusia.

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang secara sistematis yang mengkaji keutuhan sumber daya manusia untuk menjamin tersedianya tenaga kerja dalam jumlah dan mutu, atau kompetensi yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Dengan kata lain, perencanaan sumber daya manusia merupakan proses penentuan jumlah dan mutu, atau kualifikasi sumber daya manusia di masa yang akan datang.

b. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen merupakan salah satu proses menarik perhatian sejumlah calon karyawan agar mereka melamar pekerjaan pada sebuah organisasi. Hasil dari rekrutmen adalah sekumpulan pelamar yang memenuhi persyaratan. Sedangkan seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan pelamar yang paling cocok dengan posisi yang ditawarkan.

c. Pengembangan Sumber daya manusia

Salah satu upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pekerja dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

d. Kompensasi

Pemberian balas jasa sebagai imbalan yang diterima oleh seseorang sebagai balasan atas kontribusinya terhadap organisasi. Imbalan yang diberikan kepada karyawan dapat berupa gaji atau upah, insentif, tunjangan atau pelayanan, dan imbalan non finansial.

e. Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan kerja merupakan suatu upaya untuk melindungi para pekerja dari cedera akibat kecelakaan kerja. Sedangkan kesehatan kerja adalah terbebasnya pekerja dari penyakit dan terwujudnya kesejahteraan fisik dan mental pekerja.

f. Hubungan industrial

Sebuah sistem hubungan yang terbentuk antara dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari pengusaha, pekerja maupun pemerintah.

g. Penelitian sumber daya manusia

Kegiatan tentang sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan maksud memaksimalkan pencapaian tujuan individu dan organisasi. Riset sumber daya manusia juga dapat diartikan sebagai semua kegiatan yang melibatkan proses perencanaan, pengumpulan, analisis dan pelaporan dengan tujuan memperbaiki pembuatan keputusan yang berkaitan dengan indentifikasi dan penyelesaian masalah dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan fungsi di atas, bertujuan dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Dikarenakan jika seorang karyawan mampu meningkatkan kinerjanya maka akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disamping itu juga perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja, agar faktor-faktor tersebut tidak menghambat karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

#### 2.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Sementara itu tujuan khusus manajemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif.

Larasati (2018) menyampaikan bahwa ada 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

##### 1. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

##### 2. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

##### 3. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

##### 4. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.



### 2.2.5 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017, p.14) peranan Manajemen Sumber daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Menetapkan jumlah kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

## 2.3 Motivasi

### 2.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Afandi (2018:23) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Robbins (2018) menyatakan “motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan”. Menurut Stefan dalam (2018) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Berdasarkan beberapa pengertian motivasi kerja diatas dapat disimpulkan adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

### 2.3.2 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektikan pengadaan karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan kinerja karyawan.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan bahan baku.
12. Meningkatkan kinerja karyawan.

#### **2.3.2.1 Jenis - jenis Motivasi**

Menurut Susanto (2019) terdapat dua jenis motivasi, yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negatif ini semangat bekerja

bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka tetap dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

### 2.3.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi Kerja

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi, menurut Donni Juni Priansa dikutip dari Widyawati (2020) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan diantaranya sebagai berikut :

1. Keluarga dan Budaya

Motivasi kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial, seperti orang tua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri mengacu pada bagaimana karyawan memikirkan diri mereka sendiri.

3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan kerja umumnya disamakan dengan maskulinitas, sehingga terdapat perbedaan prestasi kerja antara laki-laki dan perempuan.

4. Pengakuan dan Pencapaian

Karyawan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras ketika mereka merasa diperhatikan atau diperhatikan oleh manajer, rekan kerja dan lingkungan kerja mereka.

5. Cita-cita dan Aspirasi

Tujuan atau cita-cita adalah tujuan yang ingin dicapai. Tujuan ini didefinisikan sebagai tujuan yang ditetapkan pada suatu kegiatan yang berarti bagi karyawan.

6. Kemampuan belajar

Keterampilan ini mencakup beberapa aspek psikologis yang unik bagi karyawan. Kemampuan belajar ini mengukur tingkat perkembangan pemikiran seorang karyawan.

7. Kondisi Pegawai

Kondisi mental dan fisik karyawan sangat berpengaruh terhadap faktor-faktor yang memotivasi mereka untuk bekerja, maka sebagai pemimpin organisasi sebaiknya kita lebih memperhatikan kondisi fisik dan mental karyawan.

8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan faktor yang berasal dari luar tenaga kerja. Faktor-faktor ini dapat berasal dari lingkungan rumah, organisasi atau komunitas.

### **2.3.2.3 Dimensi dan Indikator Motivasi kerja**

Menurut Afandi (2018:29) Dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator yaitu:

1) Balas jasa.

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasa yang dilibatkan pada organisasi, seperti:

- a) Pemberian hadiah atau *reward*
- b) Promosi jabatan

2) Kondisi kerja.

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, seperti:

- a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- b) Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih

3) Fasilitas kerja.

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, seperti:

- a) Sarana yang memadai
- b) Prasarana yang memadai

4) Prestasi kerja.

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk setiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain yang berbeda, seperti:

- a) Hasil kerja yang maksimal
  - b) Pencapaian tugas yang ditargetkan
- 5) Pengakuan dari atasan.

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau ditolak, seperti:

- a) Pujian atas keberhasilan karyawan
- b) Penilaian prestasi kerja karyawan

## **2.4 Kinerja Karyawan**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Afandi (2021:83–84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Ada beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (2019:208–209) yaitu: Kualitas (Mutu) yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu. Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang. Waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidakpatuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan

sebaliknya. Ketepatan waktu yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan Menurut Mahmudah (2019), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Kemampuan dan Keahlian

Skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin kemampuan dan keahlian yang dimiliki digunakan secara optimal, maka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

2. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas serta tanggung jawab yang diberikan juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

3. Lingkungan Kerja

Segala sesuatu yang terdapat disekitar karyawan yang sedang bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kualitas kerja yang baik juga.

4. Motivasi kerja

Suatu dorongan bagi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki sebuah dorongan yang kuat dari perusahaan dan dalam dirinya sendiri, maka karyawan akan terdorong melakukan suatu pekerjaan dengan baik.



Sedangkan menurut Handoko dalam Surya (2018), Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Kompensasi

Merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih bersemangat untuk bekerja.

2. Beban Kerja

Hal ini berkaitan dengan tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan pada waktu yang telah ditentukan.

#### 2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Maryati indikator kinerja Karyawan adalah sebagai berikut (2021:15) :

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan, dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.

2. Kuantitas Kerja

Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

3. Pelaksanaan Tugas

Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.

#### 4. Tanggung Jawab

Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

### 2.4.3 Hubungan Antar Variabel

Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Kerangka Pemikiran dalam Sugiyono, 2019:72) mengatakan bahwa “kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”.

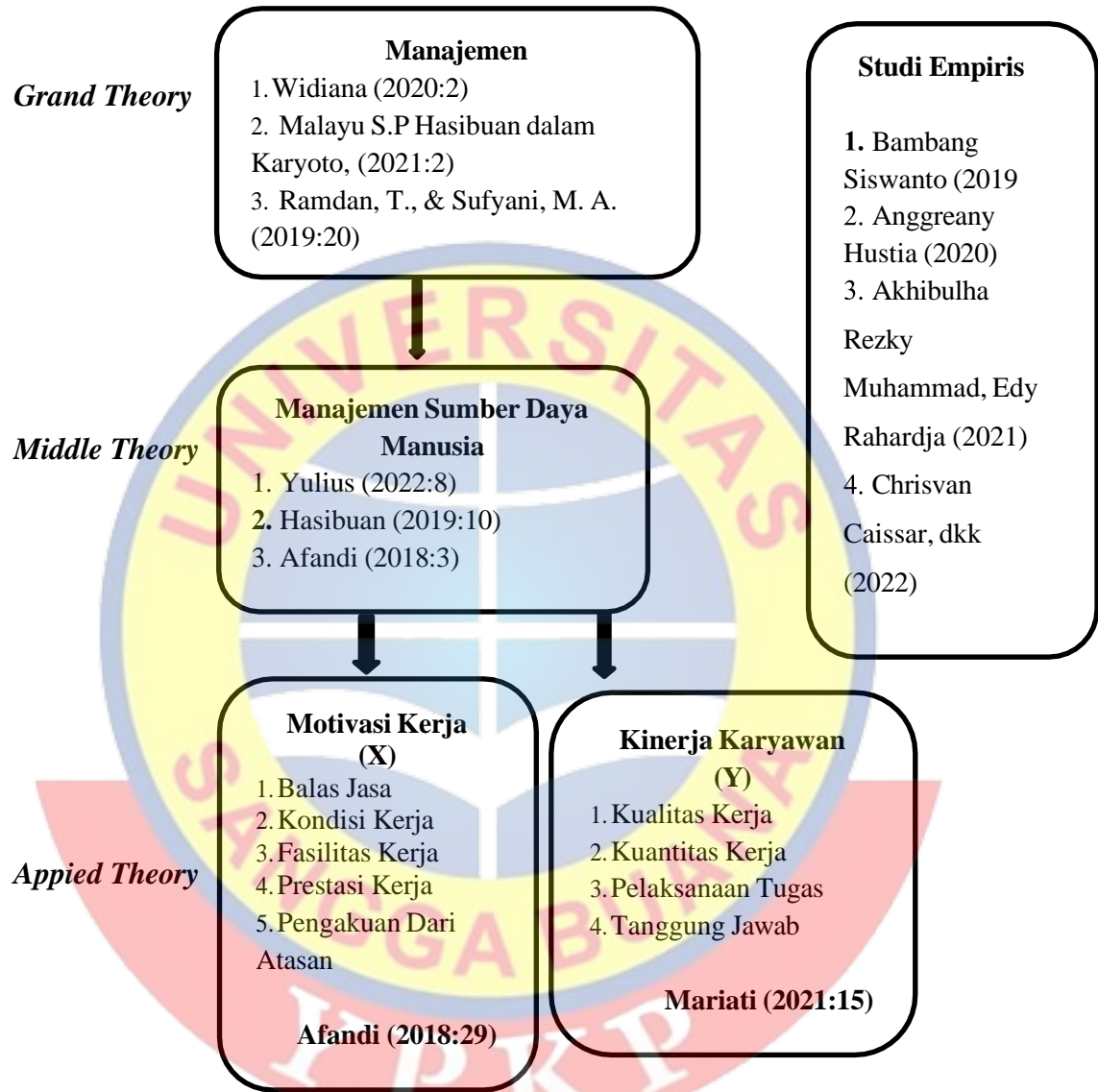
Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan harus memiliki kinerja yang baik atau memberikan hasil pekerjaan dengan maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik sangat sangat erat hubungannya dengan motivasi kerja pada karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Setiap individu pada dasarnya memiliki motivasi yang berbeda-beda. Ada yang motivasinya tinggi dan ada rendah. Jika motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi, begitu sebaliknya jika motivasi kerjanya rendah maka kinerjanya pun akan rendah.

#### 2.4.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir menjelaskan pola hubungan antara variabel yang ingin diteliti yaitu hubungan antara variabel *independen* (X) dan *dependen* (Y). Dalam penelitian ini, variabel *independen* yang ingin diteliti yaitu pengaruh Motivasi kerja yang terdiri dari Balas jasa, Kondisi kerja, Fasilitas kerja, Prestasi kerja, Pekerjaan Itu sendiri. Variabel *dependen* yang di teliti adalah Kinerja karyawan (Y). Subjek penelitiannya adalah Kantor Pos Asia Afrika Bandung.



**Gambar 2.1 Kerangka pemikiran**



Sumber: Diolah Oleh Peneliti 2023

### 2.4.5 Paradigma Penelitian

Menurut (Sugiyono 2019:72) mendefinisikan bahwa, “Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan”.

**Gambar 2.2 Paradigma Penelitian**



### 2.4.6 Studi Empiris

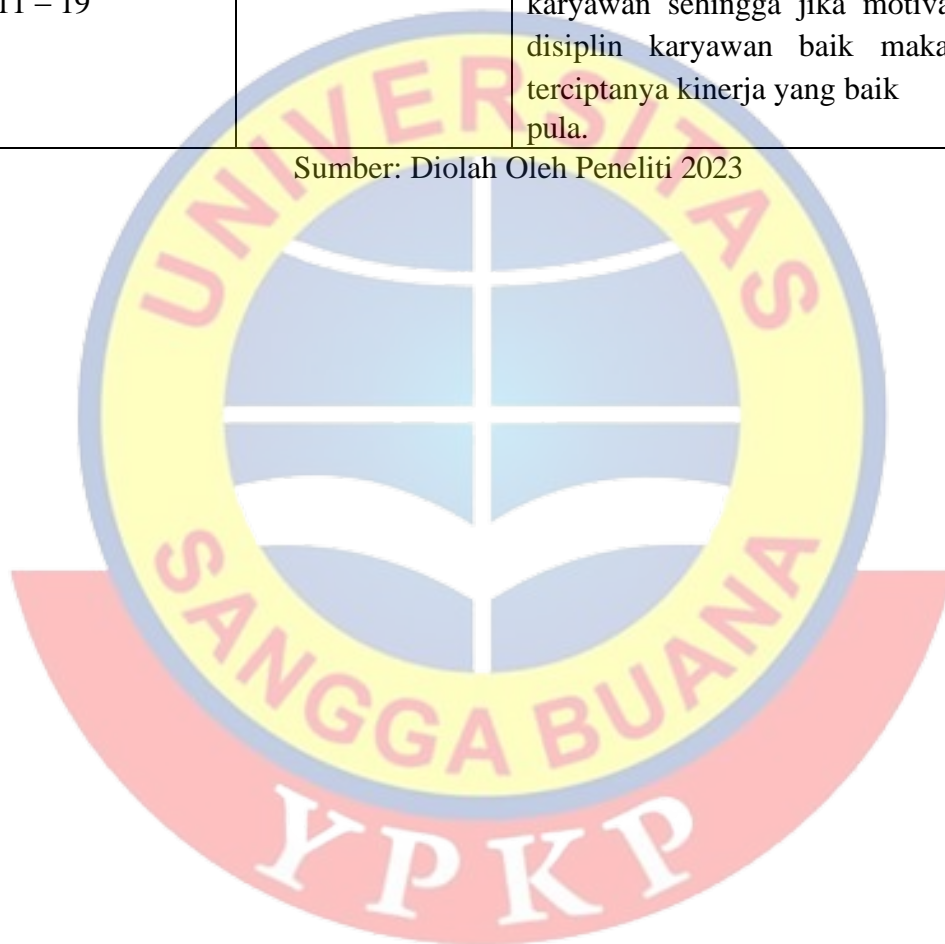
Studi Empiris merupakan hasil penelitian berupa karya ilmiah penelitian terdahulu yang dapat digunakan dan dijadikan referensi dalam acuan penelitian ini.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1	Bambang Siswanto (2019)  Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 7 No. 2 Juni 2019	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel motivasi kerja dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Bisa juga dikatakan semakin banyak motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja akan mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, setiap saat terjadi peningkatan dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.
2	Anggreany Hustia (2020)  Jurnal ilmu manajemen, volume 10, 1 desember 2020	Pengaruh Motivasi kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan WFO Masa Pandemi	Variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. dan hasil penelitian secara individualnya diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3	Akhibulha Rezky Muhammad, Edy Rahardja (2021)  Diponegoro journal of managemen volume 10, nomor 1, tahun 2021	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Itervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap karyawan pertunjukan. (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. (3) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. (4) bekerja motivasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. (5) komitmen organisasi mempunyai dampak negatif terhadap kinerja karyawan.
4	Chrisvan Caissar, dkk (2022)	pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap	Hasil penelitian terbukti bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dan disiplin

No	Nama Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
	Acman: Accounting and Management Journal Vol 2, No. 1, Februari 2022, 11 – 19	Kinerja Karyawan (Studi pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat)	kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan perlu memberikan motivasi kepada karyawannya dan lebih memantau peningkatan kinerja setiap karyawan sehingga jika motivasi dan disiplin karyawan baik maka akan terciptanya kinerja yang baik pula.

Sumber: Diolah Oleh Peneliti 2023



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja sebagai variabel *independen* (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel *dependen* (Y).

Penelitian ini dilakukan di kantor Pos Asia Afrika Bandung dimana terdapat fenomena-fenomena yang akan diteliti.

##### **3.1.1 Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah karyawan kantor Pos Asia Afrika Bandung yang bertempat di Jl. Asia Afrika No.49, Braga Kec.Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40111.

##### **3.1.2 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

###### **3.1.2.1 Sejarah Kantor Pos Asia Afrika Bandung**

Sejarah mencatat keberadaan Pos Indonesia begitu panjang, Kantor Pos pertama didirikan di Batavia (sekarang Jakarta) oleh Gubernur Jenderal G.W Baron van Imhoff pada tanggal 26 Agustus 1746 dengan tujuan untuk lebih menjamin keamanan surat-surat penduduk, terutama bagi mereka yang berdagang dari kantor-kantor di luar Jawa dan bagi mereka yang datang dari dan pergi ke Negeri Belanda. Sejak itulah pelayanan pos telah lahir mengemban peran dan fungsi pelayanan kepada publik. Setelah Kantorpos Batavia didirikan, maka empat tahun kemudian didirikan Kantorpos Semarang untuk mengadakan perhubungan pos yang teratur



antara kedua tempat itu dan untuk mempercepat pengirimannya. Rute perjalanan pos kala itu ialah melalui Karawang, Cirebon dan Pekalongan.

Pos Indonesia telah beberapa kali mengalami perubahan status mulai dari Jawatan PTT (*Post, Telegraph dan Telephone*). Badan usaha yang dipimpin oleh seorang Kepala Jawatan ini operasinya tidak bersifat komersial dan fungsinya lebih diarahkan untuk mengadakan pelayanan publik. Perkembangan terus terjadi hingga statusnya menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Mengamati perkembangan zaman dimana sektor pos dan telekomunikasi berkembang sangat pesat, maka pada tahun 1965 berganti menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos dan Giro), dan pada tahun 1978 berubah menjadi Perum Pos dan Giro yang sejak ini ditegaskan sebagai badan usaha tunggal dalam menyelenggarakan dinas pos dan giropos baik untuk hubungan dalam maupun luar negeri. Selama 17 tahun berstatus Perum, maka pada Juni 1995 berubah menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Pos Indonesia (Persero).

Dengan berjalannya waktu, Pos Indonesia kini telah mampu menunjukkan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknologi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki lebih dari 4.800 Kantorpos, serta dilengkapi *electronic mobile* pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid & terintegrasi. Sistem Kode Pos diciptakan

untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

### 3.1.2.2 Visi dan Misi

#### 1. Visi

Menjadi Postal Operator, Penyedia Jasa Kurir, Logistik dan Keuangan Paling Kompetitif.

#### 2. Misi

Bertindak Efektif Untuk Mencapai Performance Terbaik.

### 3.1.2.3 Logo Perusahaan



**Gambar 3.1 Logo Perusahaan**

Sumber: Pos Indonesia

Simbol Burung Merpati dalam posisi terbang dengan pandangan lurus ke-  
lima garis sayap yang berbentuk garis-garis kecepatan, memiliki arti/makna bahwa

Perusahaan dalam menjalankan usahanya mengutamakan pada kecepatan, ketepatan, dan terpercaya.

Simbol Bola Dunia melambangkan peran Perusahaan sebagai penyelenggara layanan yang mampu menjadi sarana komunikasi dalam lingkup Nasional maupun Internasional.

Tipe tulisan “POS INDONESIA” dengan huruf *Futura Extra Bold* memberikan ciri khas sebagai Perusahaan kelas dunia.

Warna Logo menggunakan warna korporat yaitu warna Pos *Orange* dan Abu-abu.

Warna Pos *Orange* mengandung arti/makna dinamis dan cepat. Warna Abu-abu yang merupakan warna natural mengandung arti/makna modern dari sisi pendekatan bisnis.

### **3.2 Desain Penelitian**

Menurut Sugiyono (2020:2) Penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Pada penelitian ini jenis metode yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2020:16) dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Pendekatan penelitian digunakan dengan menerapkan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2020:64) penelitian deskriptif adalah suatu rumusan masalah dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri). Sedangkan penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2020:65) adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan antara hubungan dua variabel atau lebih. Terdapat tiga bentuk hubungan yaitu : hubungan simetris, hubungan kausal, dan interaktif / resiprokal / timbal balik.

**Tabel 3.1 Desain Penelitian**

No	Komponen	Karakteristik
1	Tujuan Penelitian	Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Pos Asia Afrika Bandung.
2	Tipe Penelitian	Sebab akibat, variabel penyebab adalah motivasi kerja (X), variabel akibat adalah kinerja karyawan (Y).
3	Unit Analisis	Karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung.
4	Cakupan Waktu	Bulan Juni hingga Agustus.

### 3.3 Operasional Variabel Penelitian

#### 3.3.1 Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono 2019:76) bahwa, Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

1. Variabel bebas (*independen*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* (terikat). Maka variabel bebas yang diteliti adalah Disiplin.

2. Variabel Terikat (*dependen*)

Variabel Terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Maka variabel terikat yang diteliti adalah Kinerja Motivasi kerja (X).

**Tabel 3.2 Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Motivasi Kerja	Keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang, atau individu, diketahui sebagai motivasi. Motivasi ini timbul karena adanya inspirasi, semangat, dan dorongan yang mendorong seseorang untuk melaksanakan kegiatan dengan tulus, penuh kegembiraan, dan sungguh-sungguh. Dengan demikian, hasil dari aktivitas yang dijalankan dapat mencapai kualitas yang baik.	Balas Jasa	a) Pemberian hadiah atau <i>reward</i>	Tingkat pemberian hadiah	Ordinal	1
			b) Promosi jabatan	Tingkat promosi Jabatan		2
		Kondisi Kerja	a) Lingkungan kerja yang menyenangkan	Tingkat lingkungan Kerja yang Menyenangkan	Ordinal	3
			b) Lingkungan kerja	Tingkat Lingkungan kerja Yang Nyaman dan bersih		4
		Fasilitas Kerja	a) Sarana yang memadai	Tingkat sarana yang memadai	Ordinal	5
			b) Prasarana yang memadai	Tingkat prasarana yang memadai		6

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
	Afandi (2018:23)	Prestasi Kerja	a) Hasil kerja yang maksimal	Tingkat hasil kerja yang maksimal	Ordinal	7
			b) Pencapaian tugas yang ditargetkan	Tingkat pencapaian tugas		8
		Pengakuan dari atasan	a) Pujian atas keberhasilan karyawan	Tingkat Pujian	Ordinal	9
			b) Penilaian prestasi kerja karyawan	Tingkat penilaian prestasi kerja karyawan		10
Kinerja karyawan	Kinerja merujuk pada pencapaian hasil kerja dan tindakan yang tercapai melalui pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kasmir (2019:182)	Kualitas Kerja	a) Tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan	Tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan	Ordinal	1
			b) Tingkat keterampilan dalam bekerja	Tingkat keterampilan dalam bekerja		2
		Kuantitas Kerja	a) Tingkat pencapaian dalam pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan	Tingkat pencapaian dalam pekerjaan yang dihasilkan karyawan sesuai yang diharapkan perusahaan	Ordinal	3
			b) Tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan atau target yang telah ditentukan instansi	Tingkat kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan atau target yang telah ditentukan instansi		4
		Pelaksanaan Tugas	a) Tingkat kemampuan karyawan dalam pelaksanaan tugas	Tingkat kemampuan karyawan dalam pelaksanaan tugas	Ordinal	5

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Ukuran	Skala	Item
		Tanggung Jawab	a) Tingkat tanggung jawab atas hasil kerja	Tingkat tanggung jawab atas hasil kerja	Ordinal	6
			b) Tingkat tanggung jawab dalam mengambil keputusan	Tingkat tanggung jawab dalam mengambil keputusan		7

Sumber: Olah Data Penulis, 2023

### 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Penelitian pasti memerlukan objek atau subjek yang harus diteliti sehingga permasalahan yang ada terpecahkan. Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan.

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2022:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Kantor Pos Asia Afrika Bandung.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2020:127) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel

merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan sampel sebanyak 50 orang pada karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data & Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019:137) “pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), *observasi* (pengamatan).

#### **3.5.1 Jenis dan Sumber Data**

##### **1. Data Primer**

Data Primer merupakan sumber data yang didapatkan secara langsung menyampaikan data kepada pengumpul data. Pada sumber data primer tersebut bisa didapatkan dari informan atau subjek penelitian melalui hasil kuisisioner, wawancara, dan *observasi* (Sugiyono, 2019). Pada penelitian ini, peneliti mendapatkan data primer melalui hasil wawancara secara langsung yang dilakukan dengan kru dari AVCD *Films*.

##### **2. Data Sekunder**

Data Sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, melainkan data sekunder didapatkan melalui orang lain ataupun sejumlah literatur-literatur atau dokumen yang ada. Data



Sekunder bisa berupa data-data hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti ataupun orang lain. (Sugiyono, 2019).

### 3.5.2 Instrumen Penelitian

Menurut (Sugiono, 2018 :222) “intrumen penelitian merupakan sebuah tol yang di pakai pengukuran atas fenomena social/alam yang di amati”. Kegunaannya sebagai alat mengumpulkan data, dimana biasanya dipakai pada list pernyataan yang di berikan serta di sampaikan langsung ke responden yang menjadi sampel penelitian ketika pengamatan.

Dalam operasional variabel, peneliti menggunakan skala ordinal. Skala ini menggunakan bilangan-bilangan untuk menunjukan urutan yang di ukur berdasarkan karakteristik tertentu untuk memberikan informasi dalam bentuk kuesioner berskala ordinal.

**Tabel 3.3 Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai positif (+)</b>	<b>Nilai negative (-)</b>
SS (Sangat Setuju)	5	1
S (Setuju)	4	2
KS (Kurang Setuju)	3	3
TS (Tidak Setuju)	2	4
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	5

Sumber: (Sugiyono, 218:94)

### 3.5.3 Uji validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan Ghazali (2018: 51), “uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner” Kuesioner akan valid apabila pertanyaannya dapat menjelaskan hal yang diukur dari kuesioner tersebut. Validitas

diuji dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari *Karl Pearson*, seperti berikut ini:

$$r = \frac{n \sum X_1 Y_1 - \sum X_1 \sum Y_1}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

Keterangan:

$r$  = nilai korelasi *product moment*

$N$  = jumlah responden

$X$  = indikator setiap variabel

$Y$  = variabel (total skor)

### 3.5.4 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Ghazali (2018:45) yaitu pengukur kuesioner agar reliabel untuk dijadikan indikator suatu variabel. Kuesioner dianggap reliabel apabila jawaban responden konsisten atau tidak berubah kapan pun. SPSS memfasilitasi pengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) (Ghozali, 2018: 46). Variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.60$  (Supranto dan Limakrisna, 2016: 100). Berikut adalah rumus perhitungannya:

$$\alpha = 1 + \frac{k-1}{k} r$$

Keterangan:

$\alpha$  = koefisien reliabilitas

$k$  = jumlah item per variabel  $x$

$r$  = mean korelasi antara item

### 3.5.5 Teknik Analisis Data

Analisis data ialah beberapa aktivitas yang dilakukan untuk memproses data yang terkumpul dari seluruh responden atau sumber data lainnya (Sugiyono, 2019: 206). Aktivitas analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS. Teknik analisis data meliputi analisis regresi dan korelasi.

### 3.5.6 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2018:226). Deskripsi responden digunakan untuk mengetahui jumlah responden yang telah dibagi sesuai karakteristik yang telah ditentukan berdasarkan karakteristik demografi yaitu meliputi usia, jenis kelamin, pekerjaan dan berdasarkan karakteristik responden yaitu jenis produk yang dibeli. Dimana deskripsi responden tersebut ditampilkan dalam bentuk tabel dan diagram yang disertai uraian.

### 3.5.7 Hitung *Method Successive Interval* (MSI)

Hasil jawaban responden dari kuisioner yaitu data mentah yang berbentuk skala ordinal sehingga peneliti harus merubah atau mentransformasikan data tersebut menjadi skala interval. Hal tersebut karena peneliti menggunakan metode analisis linier dalam pengolahan datanya. Analisis Regresi dibutuhkan transformasi data. Data dengan skala pengukuran ordinal didapat ditransformasikan ke data skala

interval yaitu dengan menggunakan *Method Successive Interval* (MSI). Berikut merupakan langkah transformasi *Method Successive Interval* (Ridwan & Engkos, 2018: 30):

1. “Hitung frekuensi pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapatkan skor 1, 2, 3, 4, dan 5.
2. Hitung proporsi untuk setiap frekuensi dibagi dengan banyaknya responden.
3. Tentukan nilai *cumulative proportion* dengan jalan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor.
4. Selanjutnya gunakan tabel distribusi normal, hitung skor Z pada setiap *cumulative proportion* yang diperoleh.
5. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan tabel Tinggi Densitas).
6. Hitung nilai skala dengan menggunakan rumus

$$Scale\ Value = \frac{(density\ at\ lower\ limit) - (density\ at\ upper\ limit)}{(area\ under\ upper\ limit) - (area\ under\ lower\ limit)}$$

7. Hitung nilai transformasi dengan rumus:

$$Skala = Scale\ Value + [1 + |Scale\ Value\ minimum|]$$

### 3.5.8 Analisis Verifikatif

Analisis verifikatif yaitu metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019:55). Metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Berikut ini merupakan beberapa pengujian yang akan digunakan dalam analisis verifikatif.

### 3.5.9 Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menjawab rumusan masalah penelitian dan menyelidiki pengaruh Motivasi kerja Terhadap kinerja Karyawan “analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel *dependent* (terikat) dengan satu atau lebih variabel *independent* (variabel penjelas atau bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independent yang diketahui” Gujarati dalam Ghozali (2018: 95).

Berikut adalah rumus persamaan analisis regresi linear sederhana:

$$Y = \alpha + bX$$

Keterangan:

Y = Keputusan pembelian

$\alpha$  = Konstanta

b = Koefisien

Jika t hitung > t tabel maka variabel *independen* (X) memberikan pengaruh terhadap variabel *dependen* (Y). Sebaliknya jika t hitung < t tabel maka variabel *independen* (X) memberikan pengaruh terhadap variabel *dependen* (Y).

### 3.5.10 Analisis Koefisien Korelasi

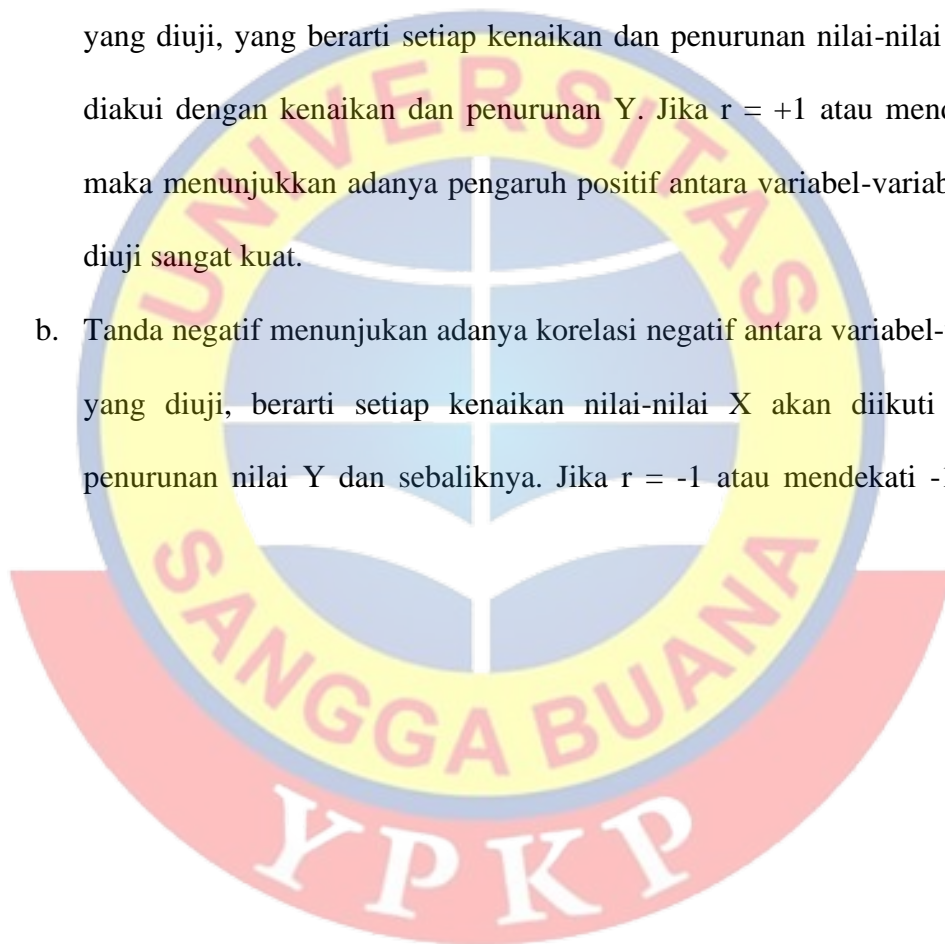
Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sugiyono, 2018).

Berikut merupakan rumus korelasi:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Koefisien korelasi ( $r$ ) menunjukkan derajat korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi harus terdapat dalam batas-batas  $-1$  hingga  $+1$  ( $-1 < r \leq +1$ ) yang menghasilkan beberapa kemungkinan, antara lain sebagai berikut:

- a. Tanda positif menunjukkan adanya korelasi positif dalam variabel-variabel yang diuji, yang berarti setiap kenaikan dan penurunan nilai-nilai  $X$  akan diikuti dengan kenaikan dan penurunan  $Y$ . Jika  $r = +1$  atau mendekati  $1$  maka menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel-variabel yang diuji sangat kuat.
- b. Tanda negatif menunjukkan adanya korelasi negatif antara variabel-variabel yang diuji, berarti setiap kenaikan nilai-nilai  $X$  akan diikuti dengan penurunan nilai  $Y$  dan sebaliknya. Jika  $r = -1$  atau mendekati  $-1$  maka



menunjukkan adanya pengaruh negatif dan korelasi variabel-variabel yang diuji lemah.

- c. Jika  $r = 0$  atau mendekati 0 maka menunjukkan korelasi yang lemah atau tidak ada korelasi sama sekali antara variabel-variabel yang diteliti dan diuji.

**Tabel 3.4 Interval Korelasi**

Interval Koefisien	Koefisien Korelasi
0,00 -0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Sugiono, 2018

### 3.5.11 Analisis Koefisien Determinasi

Pada intinya, koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur kemampuan seberapa jauh model dalam menjelaskan variasi variabel *dependen* (Ghozali, 2018:197). Nilai koefisien determinasi, yaitu diantara nol (0) dan 1 (satu). Nilai  $R^2$  yang kecil bermakna kemampuan variabel *dependen* amat terbatas.

Adapun yang nilainya mendekati satu berarti segala data yang di perlukan bagi prediksi variasi variabel terikat diberikan oleh variabel bebas.

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

Keterangan

Kd : koefisien determinasi

R : koefisien korelasi antara X dengan Y

### 3.5.12 Pengujian Hipotesis

Uji statistik t pada intinya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel penjelas dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2006). Uji tersebut dapat dilakukan dengan melihat besarnya nilai probabilitas signifikansinya. Pengujian ini dilakukan untuk menguji hipotesis:

$H_0$ : Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung.

$H_1$ : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Asia Afrika Bandung.

Untuk menguji rumusan hipotesis diatas digunakan uji t dengan rumus:

$$t = \frac{\beta}{Se}$$

Kaidah Keputusan:

Tolak  $H_0$  jika  $t_{hit} > t_{tabel}$ , dan terima  $H_0$  jika  $t_{hit} < t_{tabel}$

Dari pengujian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan atas penelitian yang telah dilakukan. Dari kesimpulan tersebut peneliti akan mencoba memberikan saran-saran yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi berhubungan dengan objek penelitian yang diharapkan dengan memberikan masukan yang bermanfaat.





**Gambar 3.2 Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis**



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan hasil dari analisis data yang telah dilakukan berdasarkan metode penelitian yang diuraikan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Asia Afrika Bandung. Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari data primer melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada Karyawan yang berkunjung pada Kantor Pos Asia Afrika Bandung yaitu sebanyak 50 orang dengan menggunakan *total sampling*. Pengolahan serta analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran dari masing-masing variabel dan analisis regresi sederhana pada pengujian hipotesis penelitian.

#### **4.1 Karakteristik Responden**

Berdasarkan data dari 50 Karyawan pada Kantor Pos Asia Afrika Bandung diperoleh identitas responden mengenai jenis kelamin, usia dan lama bekerja. Distribusi frekuensi disajikan dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

##### **1) Jenis Kelamin**

Klasifikasi responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Kriteria	Frequency	Presentase
Laki-Laki	28	56%
Perempuan	22	44%
Total	50	100%

Sumber: Olah Data Peneliti, 2024

Pada Tabel 4.1 berdasarkan jenis kelamin responden diperoleh sebanyak 28 orang (56%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sebanyak 22 orang (44%) yang berjenis kelamin perempuan. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu Karyawan di Kantor Pos Asia Afrika Bandung adalah laki-laki.

## 2) Usia

Klasifikasi responden menurut usia dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Umur	Jumlah	Persentase
21 – 30 tahun	8	16%
31– 40 tahun	17	34%
41 - 50 tahun	19	38%
>50 tahun	6	12%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 mengenai karakteristik responden berdasarkan umur dapat diketahui bahwa diperoleh hasil dimana karyawan berusia 21-30 tahun sebanyak 8 orang (16%), yang berusia 31-40 tahun sebanyak 17 orang (34%), yang berusia 41-50 tahun sebanyak 19 orang (38%) dan yang berusia diatas 50 tahun sebanyak 6 orang (12%). Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu Karyawan di Kantor Pos Asia Afrika Bandung berusia 41 – 50 tahun.

### 3) Pendidikan

Klasifikasi responden menurut pendidikan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SMA	12	24%
Diploma	20	40%
Sarjana	18	36%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 mengenai karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dapat diketahui bahwa diperoleh hasil dimana karyawan dengan tingkat SMA sebanyak 12 orang (24%), dengan Pendidikan diploma sebanyak 20 orang (40%), dengan tingkat Sarjana sebanyak 18 orang (36%). Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu Karyawan di Kantor Pos Asia Afrika Bandung dengan tingkat Pendidikan Diploma.

### 4) Lama Bekerja

Klasifikasi responden menurut Lama bekerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1-2 tahun	10	20%
2-3 tahun	14	24%
3-5 tahun	12	24%
>5 tahun	14	28%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah Penulis (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 mengenai karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat diketahui bahwa dengan lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 10 orang

(20%), lama bekerja 2-3 tahun sebanyak 14 orang (28%), lama bekerja 3-5 tahun sebanyak 12 orang (24%) dan yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 14 orang (28%). Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu Karyawan di Kantor Pos Asia Afrika Bandung dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun.

## **4.2 Hasil Penelitian**

Pada bab ini, penulis akan memaparkan dan menganalisis data yang terkumpul dari survey di lapangan mengenai ada tidaknya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Data yang dianalisis dalam penelitian ini berasal dari data primer dengan melakukan penyebaran kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan pada Kantor Pos Asia Afrika Bandung. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 Karyawan. Analisis diawali dengan uji intrumen penelitian kemudian dilakukan analisis deskriptif dan analisis regresi linier.

### **4.2.1 Pengujian Intrumen Penelitian**

#### **4.2.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu pertanyaan pada kuesioner. Semua item kuesioner yang memiliki  $r$  hitung  $> r$  tabel pada  $n = 50$  yaitu 0,2787 maka dinyatakan valid. Namun item kuesioner yang memiliki nilai koefisien korelasi di bawah 0,2787 dianggap tidak valid dan item yang tidak valid dapat dihilangkan. Adapun hasil uji validitas kuesioner pada variabel yang diteliti disajikan pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	No.	r-Hitung	r- Tabel	Keterangan
<b>Motivasi Kerja (X)</b>	1	0,799	0,2787	Valid
	2	0,882	0,2787	Valid
	3	0,813	0,2787	Valid
	4	0,813	0,2787	Valid
	5	0,716	0,2787	Valid
	6	0,817	0,2787	Valid
	7	0,839	0,2787	Valid
	8	0,748	0,2787	Valid
	9	0,736	0,2787	Valid
	10	0,906	0,2787	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	1	0,823	0,2787	Valid
	2	0,719	0,2787	Valid
	3	0,821	0,2787	Valid
	4	0,724	0,2787	Valid
	5	0,771	0,2787	Valid
	6	0,690	0,2787	Valid
	7	0,863	0,2787	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 23, 2023

Pada Tabel 4.5 terlihat bahwa nilai indeks validitas setiap butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan lebih besar dari 0,2787 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan valid.

#### 4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0.70$ . Adapun hasil uji reliabilitas kuesioner pada variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach Alpha</i></b>	<b>Nilai Kritis</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi Kerja (X)	0.941	0.70	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.889	0.70	<i>Reliabel</i>

Sumber: Olah Data SPSS 23, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner pada variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan lebih dari 0,70 hasil ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan kuesioner sudah valid dan *reliabel* sehingga handal dan layak digunakan sebagai alat ukur variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

#### **4.2.2 Analisis Deskriptif**

Data yang dideskripsikan ini merupakan variabel *independent* yaitu Motivasi Kerja dan variabel *dependent* yaitu Kinerja Karyawan di Kantor Pos Asia Afrika Bandung berdasarkan tanggapan responden yang ada dalam kuesioner yang dibagikan pada 50 Karyawan di Kantor Pos Asia Afrika Bandung. Pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan perhitungan persentase dalam total skor rata-rata jawaban responden, hasil analisis deskriptif ini diuraikan sebagai berikut:

##### **4.2.2.1 Motivasi Kerja Menurut Karyawan yang berkunjung pada Kantor Pos Asia Afrika Bandung**

Dari 50 responden yang telah mengisi kuesioner diperoleh jawaban mengenai Motivasi Kerja yang diukur oleh 10 pertanyaan maka akan diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja**

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS	Skor Aktual	Rata-rata	Ket.
1	Kantor Pos Asia Afrika Bandung memberikan hadiah dan reward kepada karyawannya yang berprestasi.	8	19	14	1	8	168	3.36	Cukup
2	Kantor Pos Asia Afrika Bandung melakukan promosi jabatan terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik	10	17	11	5	7	168	3.36	Cukup
3	Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawannya.	17	7	13	5	8	170	3.40	Baik
4	Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersih bagi setiap karyawannya.	16	9	8	9	8	166	3.32	Cukup
5	Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki sarana yang memadai bagi setiap karyawannya.	7	13	15	11	4	158	3.16	Cukup
6	Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki prasarana yang memadai bagi	15	8	13	6	8	166	3.32	Cukup



No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS	Skor Aktual	Rata-rata	Ket.
	setiap karyawannya								
7	Karyawan di Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki hasil kerja yang maksimal	13	12	11	5	9	165	3.30	Cukup
8	Pencapaian tugas karyawan di Kantor Pos Asia Afrika Bandung sesuai dengan yang ditargetkan	11	11	14	8	6	163	3.26	Cukup
9	Kantor Pos Asia Afrika Bandung memberikan pujian atas keberhasilan karyawannya	11	9	15	9	6	160	3.20	Cukup
10	Kantor Pos Asia Afrika Bandung memberikan penilaian prestasi kerja kepada setiap karyawannya yang berprestasi.	13	12	10	3	12	161	3.22	Cukup
Total		121	117	124	62	76	1645	3.29	Cukup

Sumber: Olah Data Peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 secara keseluruhan diperoleh bahwa total skor aktual Motivasi Kerja menurut Karyawan yang berkunjung pada Kantor Pos Asia Afrika Bandung sebesar 3501 dan nilai rata-rata sebesar 3,32 termasuk kategori cukup yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja masih dikategorikan cukup sehingga perlu ditingkatkan lagi. Pertanyaan dari variabel Motivasi Kerja yang paling rendah rata-ratanya terletak pada pertanyaan “Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki

sarana yang memadai bagi setiap karyawannya.” dengan kategori cukup sehingga sebaiknya hal tersebut perlu di evaluasi dan ditingkatkan. Sedangkan pertanyaan yang paling tinggi rata-ratanya berada pada pertanyaan “Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawannya” yang termasuk dalam kategori Baik artinya Karyawan setuju dan menilai hal ini sudah baik dan maksimal.

#### 4.2.2.2 Kinerja Karyawan Di Kantor Pos Asia Afrika Bandung

Dari 50 responden yang telah mengisi kuesioner diperoleh jawaban mengenai Kinerja Karyawan yang diukur oleh 7 pertanyaan maka akan diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan**

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS	Skor Aktual	Rata-rata	Ket.
1	Karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan yang sangat baik	13	13	11	3	10	166	3.32	Cukup
2	Karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki tingkat keterampilan yang baik dalam bekerja	9	15	15	6	5	167	3.34	Cukup
3	Karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung	14	10	9	10	7	164	3.28	Cukup

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS	Skor Aktual	Rata-rata	Ket.
	memiliki tingkat pencapaian dalam pekerjaan yang maksimal sesuai yang diharapkan oleh perusahaan								
4	Karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung mampu memiliki tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan atau target yang telah ditentukan oleh perusahaan	13	11	14	7	5	170	3.40	Baik
5	Karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang baik.	11	8	19	7	5	163	3.26	Cukup
6	Karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki tingkat tanggung jawab atas hasil kerja yang baik	7	10	21	9	3	159	3.18	Cukup
7	Karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki Tingkat tanggung jawab dalam mengambil keputusan yang baik	15	15	7	8	5	177	3.54	Baik
Total		82	82	96	50	40	1166	3.33	Cukup

Sumber: Olah Data Peneliti, 2023

Tabel 4.8 secara keseluruhan diperoleh bahwa total skor aktual Kinerja Karyawan di Kantor Pos Asia Afrika Bandung sebesar 2646 dengan rata-rata sebesar 3,34 dan termasuk kategori cukup yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung. masih terkategori cukup sehingga perlu ditingkatkan lagi. Pertanyaan dari variabel Kinerja Karyawan yang paling rendah rata-ratanya terletak pada pertanyaan “Karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki tingkat tanggung jawab atas hasil kerja yang baik” yang termasuk kategori cukup. Sedangkan pertanyaan yang paling tinggi rata-ratanya berada pada pertanyaan “Karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki Tingkat tanggung jawab dalam mengambil keputusan yang baik” yang termasuk dalam kategori baik.

#### **4.2.3 Analisis Regresi**

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Karyawan yang berkunjung pada Kantor Pos Asia Afrika Bandung, maka akan dilakukan serangkaian proses analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana diantaranya model regresi, uji hipotesis (t-test) dan analisis korelasi dan koefisien determinasi. Namun sebelum melakukan analisis regresi terdapat asumsi yang harus dipenuhi yaitu Uji Normalitas. Pengujian asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu sebelum pembentukan model regresi, supaya model regresi yang terbentuk menghasilkan estimasi yang memenuhi kriteria BLUE (*best linier unbiased estimated*).

### 4.2.3.1 Pengujian Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik yakni dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dimana apabila  $p\text{-value} > 0,05$  maka data berdistribusi normal. Dengan menggunakan program IBM SPSS versi 23 diperoleh hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) satu sampel sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Uji Normalitas Data dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48282976
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.061
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

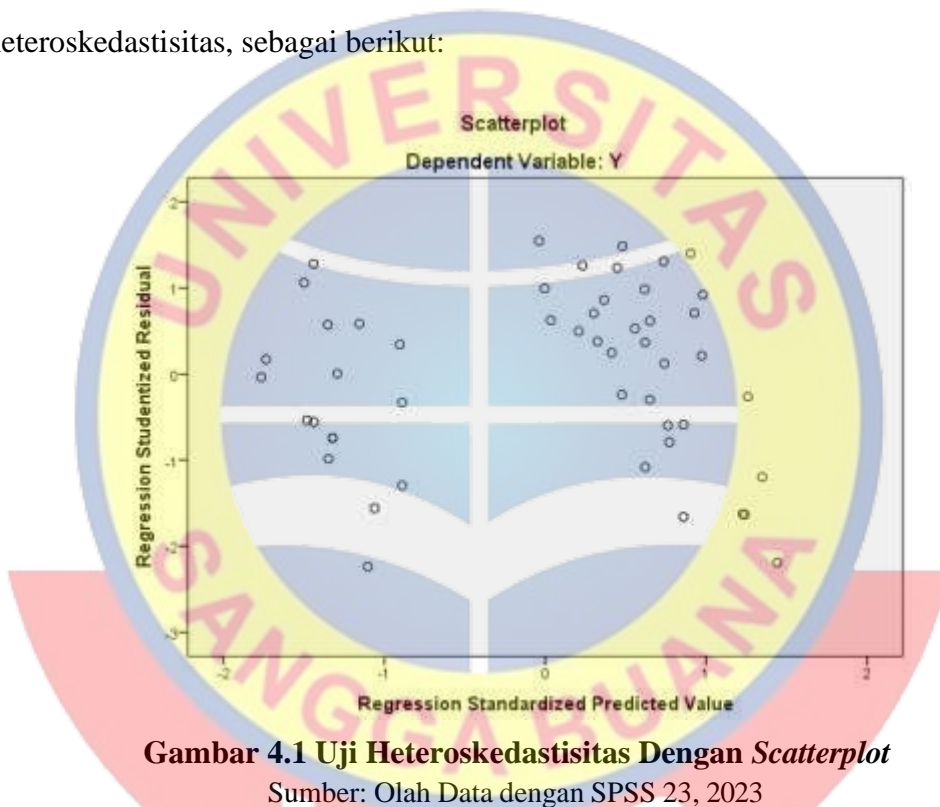
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Olah Data SPSS 23, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel 4.9 dengan menggunakan SPSS terlihat bahwa nilai signifikansi dari uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga uji regresi sederhana dapat dilakukan.

## b. Uji Heteroskedastisitas

Model yang baik mensyaratkan terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan ada atau tidaknya masalah heteroskedisitas adalah dengan analisis grafik dengan *scatter plot*. Dengan menggunakan SPSS 23 diperoleh grafik *scatter plot* digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas, sebagai berikut:



**Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatterplot**

Sumber: Olah Data dengan SPSS 23, 2023

Dari Gambar 4.1 dapat dilihat bahwa dalam model tidak terdapat heteroskedastisitas karena pada Gambar tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menandakan bahwa dalam model, variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama atau konstan.

#### 4.2.3.2 Model Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Model regresi yang digunakan adalah:

**Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.009	1.273		3.150	.003
	X	.585	.048	.871	12.261	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS 23, 2023

Dari Tabel 4.10 didapat nilai konstanta  $a = 4,009$  dan nilai koefisien  $b = 0,585$ .

Dengan demikian diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 4,009 + 0,585X$$

Dimana:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefisien garis regresi

$X$  = Motivasi Kerja

Persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

$a = 4,009$  artinya jika Motivasi Kerja bernilai nol (0), maka Kinerja Karyawan oleh Karyawan akan bernilai 4,009.

$b = 0,585$  artinya perubahan skor Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, tanda positif menunjukkan bahwa pengaruh yang terjadi searah artinya setiap terjadi peningkatan Motivasi Kerja sebesar satu satuan, maka skor Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,585 satuan.

#### 4.2.3.3 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan harus menggunakan uji statistika yang tepat. Hipotesis penelitian akan di uji dengan mendeskripsikan hasil analisis regresi linier. Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:96). Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$H_0$ : Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

$H_1$ : Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

$\alpha = 0,05$

Kriteria pengujian:

Menguji keberartian koefisien regresi secara parsial yang digunakan uji  $t$  pada taraf signifikansi  $\alpha$  (5%) dan *degree of freedom*  $df = n - (k + 1) = 50 - (1 + 1) = 48$  didapati nilai  $t_{Tabel}$  pada nilai distribusi  $t$  dua pihak sebesar 2,011. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah:

- a.  $t_{hitung} > 2,011$  dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak.
- b.  $t_{hitung} < 2,011$  dan nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka  $H_0$  diterima.



Adapun uji keberartian koefisien regresi dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 23. Dengan menggunakan *software* SPSS 23 didapat *output* sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Pengujian Hipotesis**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.009	1.273		3.150	.003
	X	.585	.048	.871	12.261	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS 23, 2023

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada Tabel 4.11 diperoleh nilai t-hitung sebesar 12,261, berdasarkan tabel distribusi t pada  $\alpha=5\%$  diperoleh nilai t-tabel=2,011 dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , selain itu nilai  $Sig. < \alpha (0,05)$  yaitu  $0,00 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak artinya Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Asia Afrika Bandung. Dengan pengaruh yang positif menunjukkan semakin baiknya Motivasi Kerja Kantor Pos Asia Afrika Bandung akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan di Kantor Pos Asia Afrika Bandung.

#### 4.2.3.4 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Analisis Korelasi digunakan untuk menghitung seberapa kuat hubungan antara variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Karyawan yang berkunjung pada Kantor Pos Asia Afrika Bandung. Untuk melihat seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka digunakan koefisien determinasi

dengan menggunakan rumus  $KD = r^2 \times 100\%$  dengan  $r$  merupakan nilai korelasi.

Maka diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Korelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 <sup>a</sup>	.758	.753	2.50856

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS 23, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan adalah 0,871. Artinya terdapat hubungan yang kuat dan searah antara variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Kantor Pos Asia Afrika Bandung. Hal ini berarti jika Motivasi Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat. Begitupun sebaliknya jika jika Motivasi Kerja menurun maka Kinerja Karyawan akan menurun.

Besar pengaruh variabel Motivasi Kerja sebesar  $(0,871)^2 \times 100\% = 0,758$  yang berarti hasil tersebut menandakan bahwa 75,8% variabel Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati.

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Gambaran Motivasi Kerja di Kantor Pos Asia Afrika Bandung

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai

tersebut merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal.

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan diperoleh bahwa total skor aktual Motivasi Kerja menurut Karyawan yang berkunjung pada Kantor Pos Asia Afrika Bandung sebesar 3501 dan nilai rata-rata sebesar 3,32 termasuk kategori cukup yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja masih dikategorikan cukup sehingga perlu ditingkatkan lagi. Pertanyaan dari variabel Motivasi Kerja yang paling rendah rata-ratanya terletak pada pertanyaan “Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki sarana yang memadai bagi setiap karyawannya.” dengan kategori cukup sehingga sebaiknya hal tersebut perlu di evaluasi dan ditingkatkan. Sedangkan pertanyaan yang paling tinggi rata-ratanya berada pada pertanyaan “Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawannya” yang termasuk dalam kategori Baik artinya Karyawan setuju dan menilai hal ini sudah baik dan maksimal.

#### **4.3.2 Gambaran Kinerja Karyawan di Kantor Pos Asia Afrika Bandung**

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Afandi (2021:83–84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Tanggapan Karyawan yang berkunjung pada Kantor Pos Asia Afrika Bandung mengenai Kinerja Karyawan diperoleh total skor aktual Kinerja Karyawan di Kantor Pos Asia Afrika Bandung sebesar 2646 dengan rata-rata sebesar 3,34 dan termasuk kategori cukup yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung. masih terkategori cukup sehingga perlu ditingkatkan lagi. Pertanyaan dari variabel Kinerja Karyawan yang paling rendah rata-ratanya terletak pada pertanyaan “Karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki tingkat tanggung jawab atas hasil kerja yang baik” yang termasuk kategori cukup. Sedangkan pertanyaan yang paling tinggi rata-ratanya berada pada pertanyaan “Karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki Tingkat tanggung jawab dalam mengambil keputusan yang baik” yang termasuk dalam kategori baik.

#### **4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Asia Afrika Bandung**

Hasil penelitian ini memberikan hasil bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan menurut Karyawan yang berkunjung pada Kantor Pos Asia Afrika Bandung. Nilai korelasi dari variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Kantor Pos Asia Afrika Bandung adalah 0,871 artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif. Dengan pengaruh yang positif menunjukkan semakin baiknya Motivasi Kerja akan berdampak pada semakin baiknya Kinerja Karyawan, begitu pula sebaliknya semakin buruk Motivasi Kerja akan berdampak pada semakin buruk juga Kinerja Karyawan.

Pengaruh variabel Motivasi Kerja sebesar 0,758 yang berarti Motivasi Kerja mampu memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 75,8% dan sisanya 24,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Andi Kafrawi Jafar (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian sejalan juga dengan penelitian Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sejalan dengan penelitian Natalia Susanto (2019) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan yang baik sangat erat hubungannya dengan motivasi kerja pada karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Setiap individu pada dasarnya memiliki motivasi yang berbeda-beda. Ada yang motivasinya tinggi dan ada rendah. Jika motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi, begitu sebaliknya jika motivasi kerjanya rendah maka kinerjanya pun akan rendah.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pos Asia Afrika Bandung, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan tanggapan Karyawan mengenai Motivasi Kerja diperoleh total skor aktual sebesar 3501 dan nilai rata-rata sebesar 3,32 yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Karyawan pada Kantor Pos Asia Afrika Bandung menurut Karyawan masih terkategori cukup.
2. Secara keseluruhan tanggapan Karyawan mengenai Kinerja Karyawan diperoleh total skor aktual sebesar 2646 dengan rata-rata sebesar 3,34 yang menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada Kantor Pos Asia Afrika Bandung menurut Karyawan masih terkategori cukup.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh variabel Motivasi Kerja sebesar 0,758 yang berarti Motivasi Kerja mampu memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 75,8% dan sisanya 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan maka saran yang dapat diajukan untuk dapat bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, adalah:

1.

2. Supaya karyawan kantor pos Asia Afrika Bandung memiliki tingkat

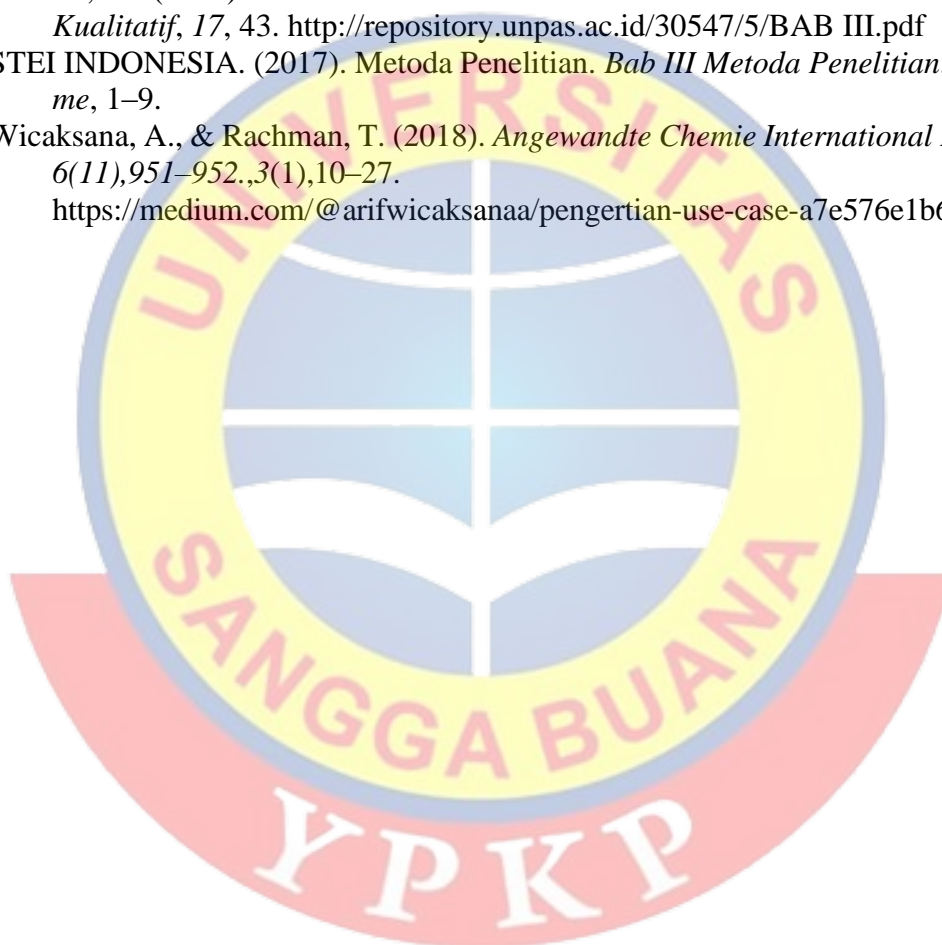


## DAFTAR PUSTAKA

- Amaliah, N. D. (2021). Pengaruh Literasi Ekonomi Dan Media Sosial Terhadap Gaya Hidup Hedonis Serta Implikasinya Terhadap Perilaku Konsumtif (Survei pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi). (*Survei Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Siliwangi*) (*Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi*)., 41–65. <http://repositori.unsil.ac.id/3692/6/7>. BAB III.pdf
- Ariana, R. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Bale Bandung Kelas 1A*. 1–23.
- Arifin. (2020). *BAB II TINJAUAN PUSTAKA A. Manajemen*. 10–32.
- Arnetta Isyha Agustina. (2022). PENGARUH HARGA DAN ONLINE CONSUMER REVIEWS TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (Survei Pada Konsumen Clothing Prung Terraces Wear Yang Melakukan Pembelian Melalui Marketplace Shopee). *Metode Penelitian*, 32–41.
- dinna puri larasati. (2021). *Gambaran Kecerdasan Emosional Orang Tua Yang Mempunyai Anak Autis Di Kecamatan Tembalang, Banyumanik, Dan Gayamsari Semarang*. 1–23.
- Eni. (1967). LANDASAN TEORI. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., *Mi*, 5–24.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Iii, B. A. B., Dan, M., & Penelitian, O. (2019). *BAB III Rivi*. 43–57.
- Mayssara A. Abo Hassanin Supervised, A., Munawarah, S. H., Misnaniarti, M., Isnurhadi, I., Komunitas, J. K., Rumbai, P., City, P., Komitmen, P., Kbpkp, P., Commitment, S., Kbpkp, F., Dewi, N. M. ., Hardy, I. P. D. ., Sugianto, M. ., 19, T., Ninla Elmawati Falabiba, Anton Kristijono, Sandra, C., Herawati, Y. T., ... Kesehatan, I. (2019). Produktivitas. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 7(1), 1–33. [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/MT\\_Globalization\\_Report\\_2018.pdf%0Ahttp://eprints.lse.ac.uk/43447/1/India\\_globalization\\_society\\_and\\_inequalities\(lsero\).pdf%0Ahttps://www.quora.com/What-is-the](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/MT_Globalization_Report_2018.pdf%0Ahttp://eprints.lse.ac.uk/43447/1/India_globalization_society_and_inequalities(lsero).pdf%0Ahttps://www.quora.com/What-is-the)
- Muhammad, A. R., & Rahardja, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Kantor PT. Pos Indonesia Kudus). *Diponegoro Journal of Management*, 10(1), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., د, غسان., Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). Title. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Oktri. (2020). Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.



- Ramadhanie, A. (2019). pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. BILA BAKERY PONOROGO. *Artikel Jurnal*, 1(69), 5–24.
- Repository.bsi.ac.id. (2019). Bab Ii. Landasan Teori. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 14.
- richard oliver ( dalam Zeithml., dkk 2018 ). (2021). Stress Kerja Bagi Karyawan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2016, 2013–2015.
- Silalahi, U. (2017). Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian Kualitatif*, 17, 43. [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf)
- STEI INDONESIA. (2017). *Metoda Penelitian. Bab III Metoda Penelitian, Bab iii me*, 1–9.
- Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>



**LAMPIRAN**  
**KUESIONER PENELITIAN**

**A. Karakteristik Responden**

1. Jenis kelamin

- Laki-laki  
 Perempuan

2. Usia

- 20 – 25 Tahun                       36 -45 Tahun  
 26 -35 Tahun                          Diatas 46 Tahun

**B. Kuesioner**

Petunjuk pengisian kuesioner adalah dengan member tanda *checklist* (✓)

Keterangan:

- SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
CS : Cukup Setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

**1. Motivasi Kerja (X)**

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Kantor Pos Asia Afrika Bandung memberikan hadiah dan reward kepada karyawannya yang berprestasi.					
2	Kantor Pos Asia Afrika Bandung melakukan promosi jabatan terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik.					

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN				
		STS	TS	KS	S	SS
3	Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawannya.					
4	Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersih bagi setiap karyawannya.					
5	Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki sarana yang memadai.					
6	Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki prasarana yang memadai					
7	Karyawan di Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki hasil kerja yang maksimal					
8	Pencapaian tugas karyawan di Kantor Pos Asia Afrika Bandung sesuai dengan yang ditargetkan					
9	Kantor Pos Asia Afrika Bandung memberikan pujian atas keberhasilan karyawannya					
10	Kantor Pos Asia Afrika Bandung memberikan penilaian prestasi kerja kepada setiap karyawannya yang berprestasi.					

## 2. Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki tingkat kemampuan mengerjakan pekerjaan yang sangat baik					

NO	PERNYATAAN	TANGGAPAN				
		STS	TS	KS	S	SS
2	Karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki tingkat keterampilan yang baik dalam bekerja					
3	Karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki tingkat pencapaian dalam pekerjaan yang maksimal sesuai yang diharapkan oleh perusahaan					
4	Karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung mampu memiliki tingkat kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan atau target yang telah ditentukan oleh perusahaan					
5	Karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang baik.					
6	Karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki tingkat tanggung jawab atas hasil kerja yang baik					
7	Karyawan Kantor Pos Asia Afrika Bandung memiliki Tingkat tanggung jawab dalam mengambil keputusan yang baik					

----- Terima kasih atas partisipasi Anda -----

Y P K P

## Lampiran Data Penelitian

No.	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	X	Y
1	4	4	5	5	3	5	4	3	4	4	3	5	3	5	5	4	4	41	29
2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	1	5	2	1	5	16	19
3	4	5	4	5	3	3	5	5	3	4	5	5	3	3	5	3	4	41	28
4	3	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	43	31
5	4	5	5	5	3	3	5	3	3	5	4	3	5	4	4	3	3	41	26
6	3	1	3	1	3	1	1	2	1	1	3	1	3	1	1	3	1	17	13
7	3	1	1	2	3	2	2	1	2	1	1	4	1	3	1	3	2	18	15
8	1	2	3	2	3	3	1	2	3	2	1	2	2	5	3	3	2	22	18
9	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	2	1	3	2	1	14	13
10	1	1	2	2	1	3	3	3	1	1	1	5	1	2	3	1	4	18	17
11	4	4	2	4	4	4	4	5	2	4	3	5	4	5	3	4	3	36	29
12	4	3	5	5	3	5	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	4	39	26
13	3	5	3	3	2	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	38	27
14	1	3	3	1	2	1	1	3	2	1	3	1	1	2	2	2	2	18	13
15	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	5	3	5	3	36	26
16	4	4	3	5	5	3	5	4	5	3	4	5	5	3	3	3	3	41	26
17	3	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	16	17
18	4	4	5	4	3	2	4	2	5	4	5	4	2	5	3	3	5	37	27
19	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	2	4	4	3	5	4	46	26
20	3	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	44	32
21	1	3	2	1	2	1	3	3	1	1	1	3	1	3	1	1	2	18	12
22	5	4	5	3	4	4	4	5	3	5	5	3	5	3	4	3	4	42	27

No.	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	X	Y
23	3	2	1	1	3	3	3	3	3	1	3	2	2	2	3	2	3	23	17
24	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	5	3	3	47	25
25	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	5	5	3	4	38	29
26	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	13	12
27	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44	30
28	5	4	4	5	2	5	2	3	5	3	5	5	5	3	5	4	4	38	31
29	3	3	3	3	1	1	2	3	1	2	1	1	2	1	2	3	1	22	11
30	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	5	4	46	30
31	4	5	4	5	2	5	5	4	2	5	5	4	5	4	5	4	5	41	32
32	5	3	3	2	3	4	5	5	2	5	5	3	5	3	5	4	5	37	30
33	4	4	4	2	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	5	3	5	39	29
34	4	3	3	3	3	4	5	2	3	3	3	3	3	5	4	5	5	33	28
35	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	16	12
36	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	34	26
37	1	3	1	2	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	20	19
38	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	4	5	3	4	4	5	47	27
39	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	46	26
40	4	4	5	5	4	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	4	5	43	33
41	3	2	1	3	2	2	1	1	3	3	1	2	1	1	1	2	1	21	9
42	1	3	3	1	2	1	1	3	2	1	3	1	1	2	2	2	2	18	13
43	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	5	5	41	30
44	4	4	3	4	4	5	3	5	3	5	4	4	4	5	5	3	4	40	29
45	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	5	34	27
46	5	4	5	5	2	2	4	4	4	5	4	3	4	4	3	5	4	40	27

No.	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	X	Y
47	3	2	1	1	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	3	2	1	23	13
48	3	3	5	5	5	3	3	3	4	3	5	4	4	3	3	4	4	37	27
49	4	4	3	4	4	5	3	5	3	5	4	4	3	5	1	3	4	40	24
50	5	4	5	3	4	4	4	5	3	5	5	3	2	3	3	3	4	42	23



### 1. Data Transformasi (MSI)

Succesive Interval																			
X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	X	Y	
2.925	2.934	3.598	3.638	2.729	3.680	2.769	2.461	3.168	2.606	2.063	4.213	2.412	4.003	4.101	3.705	2.884	30.508	23.380	
1.000	1.000	1.710	1.837	1.954	1.743	1.716	1.000	1.847	1.000	1.660	2.414	1.000	4.003	1.788	1.000	3.914	14.806	15.778	
2.925	3.990	2.749	3.638	2.729	2.289	3.705	4.013	2.538	2.606	3.647	4.213	2.412	2.442	4.101	2.853	2.884	31.183	22.552	
2.040	3.990	2.749	2.750	3.488	2.289	3.705	4.013	4.013	3.543	3.647	4.213	2.899	4.003	3.284	2.853	3.914	32.581	24.813	
2.925	3.990	3.598	3.638	2.729	2.289	3.705	2.461	2.538	3.543	2.685	2.414	3.792	3.092	3.284	2.853	2.312	31.416	20.432	
2.040	1.000	2.236	1.000	2.729	1.000	1.000	1.813	1.000	1.000	2.063	1.000	2.412	1.000	1.000	2.853	1.000	14.819	11.328	
2.040	1.000	1.000	1.837	2.729	1.743	1.716	1.000	1.847	1.000	1.000	3.208	1.000	2.442	1.000	2.853	1.825	15.912	13.328	
1.000	1.707	2.236	1.837	2.729	2.289	1.000	1.813	2.538	1.682	1.000	1.750	1.871	4.003	2.571	2.853	1.825	18.831	15.872	
2.040	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	2.538	1.000	1.000	2.414	1.871	1.000	2.571	1.920	1.000	12.578	11.776	
1.000	1.000	1.710	1.837	1.000	2.289	2.175	2.461	1.000	1.000	1.000	4.213	1.000	1.788	2.571	1.000	2.884	15.471	14.456	
2.925	2.934	1.710	2.750	3.488	2.828	3.705	1.813	3.168	2.039	3.647	3.208	3.792	2.442	3.284	2.853	3.914	27.362	23.141	
2.925	2.199	3.598	3.638	2.729	3.680	2.175	3.114	2.538	2.606	2.063	2.414	2.899	3.092	2.571	4.575	2.884	29.202	20.498	
2.040	3.990	2.236	2.317	1.954	3.680	2.769	3.114	4.013	2.606	2.685	3.208	3.792	4.003	2.571	2.853	2.312	28.718	21.424	
1.000	2.199	2.236	1.000	1.954	1.000	1.000	2.461	1.847	1.000	2.063	1.000	1.000	1.788	1.788	1.920	1.825	15.695	11.384	
2.925	2.199	2.236	3.638	3.488	2.289	2.175	2.461	3.168	2.606	2.063	3.208	2.412	4.003	2.571	4.575	2.312	27.184	21.145	
2.925	2.934	2.236	3.638	4.448	2.289	3.705	3.114	4.013	2.039	2.685	4.213	3.792	2.442	2.571	2.853	2.312	31.341	20.868	
2.040	1.707	1.000	1.000	1.954	1.000	1.000	1.813	1.847	1.000	1.660	2.414	1.871	1.788	2.571	2.853	1.825	14.361	14.981	
2.925	2.934	3.598	2.750	2.729	1.743	2.769	1.813	4.013	2.606	3.647	3.208	1.871	4.003	2.571	2.853	3.914	27.881	22.067	
4.041	2.934	3.598	3.638	4.448	3.680	2.769	3.114	3.168	3.543	2.685	1.750	2.899	3.092	2.571	4.575	2.884	34.933	20.455	
2.040	3.990	3.598	2.750	3.488	3.680	3.705	3.114	4.013	2.606	3.647	4.213	2.899	3.092	4.101	3.705	3.914	32.985	25.570	



Successive Interval																		
X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	X	Y
1.000	2.199	1.710	1.000	1.954	1.000	2.175	2.461	1.000	1.000	1.000	2.414	1.000	2.442	1.000	1.000	1.825	15.498	10.681
4.041	2.934	3.598	2.317	3.488	2.828	2.769	4.013	2.538	3.543	3.647	2.414	3.792	2.442	3.284	2.853	2.884	32.070	21.317
2.040	1.707	1.000	1.000	2.729	2.289	2.175	2.461	2.538	1.000	2.063	1.750	1.871	1.788	2.571	1.920	2.312	18.939	14.275
4.041	3.990	3.598	2.317	4.448	3.680	3.705	3.114	4.013	3.543	2.685	3.208	2.412	2.442	4.101	2.853	2.312	36.450	20.014
2.925	2.199	2.236	2.750	3.488	2.828	2.769	3.114	4.013	2.039	2.685	2.414	3.792	4.003	4.101	2.853	2.884	28.361	22.731
1.000	1.000	1.710	1.837	1.000	1.000	1.000	1.813	1.000	1.000	1.000	1.750	1.871	1.000	1.788	1.920	1.825	12.360	11.153
2.925	2.934	3.598	2.750	4.448	2.828	2.769	3.114	4.013	3.543	2.685	4.213	2.899	3.092	3.284	3.705	3.914	32.922	23.791
4.041	2.934	2.749	3.638	1.954	3.680	1.716	2.461	4.013	2.039	3.647	4.213	3.792	2.442	4.101	3.705	2.884	29.224	24.784
2.040	2.199	2.236	2.317	1.000	1.000	1.716	2.461	1.000	1.682	1.000	1.000	1.871	1.000	1.788	2.853	1.000	17.650	10.512
4.041	3.990	2.749	3.638	3.488	3.680	3.705	4.013	3.168	2.606	3.647	2.414	3.792	4.003	2.571	4.575	2.884	35.079	23.886
2.925	3.990	2.749	3.638	1.954	3.680	3.705	3.114	1.847	3.543	3.647	3.208	3.792	3.092	4.101	3.705	3.914	31.145	25.459
4.041	2.199	2.236	1.837	2.729	2.828	3.705	4.013	1.847	3.543	3.647	2.414	3.792	2.442	4.101	3.705	3.914	28.978	24.015
2.925	2.934	2.749	1.837	4.448	3.680	2.769	4.013	1.847	2.606	2.685	3.208	2.899	3.092	4.101	2.853	3.914	29.807	22.752
2.925	2.199	2.236	2.317	2.729	2.828	3.705	1.813	2.538	2.039	2.063	2.414	2.412	4.003	3.284	4.575	3.914	25.331	22.665
1.566	1.000	1.000	1.837	1.954	1.743	1.716	1.000	1.000	1.682	1.000	1.000	1.871	1.788	1.788	1.920	1.825	14.497	11.191
2.040	2.934	3.598	2.317	3.488	2.289	2.175	2.461	2.538	2.039	2.063	2.414	3.792	3.092	2.571	2.853	3.914	25.879	20.699
1.000	2.199	1.000	1.837	2.729	2.289	1.000	1.000	1.847	2.039	2.063	2.414	2.412	2.442	1.788	1.920	2.312	16.939	15.351
2.925	3.990	3.598	3.638	3.488	3.680	3.705	4.013	3.168	3.543	1.660	3.208	3.792	2.442	3.284	3.705	3.914	35.749	22.005
2.925	3.990	3.598	3.638	4.448	3.680	2.769	4.013	3.168	2.606	2.685	3.208	2.412	3.092	3.284	2.853	2.884	34.835	20.418
2.925	2.934	3.598	3.638	3.488	3.680	3.705	1.813	4.013	2.606	2.685	4.213	3.792	4.003	4.101	3.705	3.914	32.401	26.411
2.040	1.707	1.000	2.317	1.954	1.743	1.000	1.000	2.538	2.039	1.000	1.750	1.000	1.000	1.000	1.920	1.000	17.338	8.670
1.000	2.199	2.236	1.000	1.954	1.000	1.000	2.461	1.847	1.000	2.063	1.000	1.000	1.788	1.788	1.920	1.825	15.695	11.384
2.925	2.934	3.598	2.750	2.729	2.828	2.769	3.114	4.013	2.606	3.647	3.208	3.792	2.442	2.571	4.575	3.914	30.267	24.150

Succesive Interval																			
X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	X	Y	
2.925	2.934	2.236	2.750	3.488	3.680	2.175	4.013	2.538	3.543	2.685	3.208	2.899	4.003	4.101	2.853	2.884	30.281	22.632	
2.040	2.934	2.749	3.638	2.729	2.289	2.175	2.461	2.538	2.039	2.063	3.208	2.899	3.092	2.571	3.705	3.914	25.592	21.452	
4.041	2.934	3.598	3.638	1.954	1.743	2.769	3.114	3.168	3.543	2.685	2.414	2.899	3.092	2.571	4.575	2.884	30.502	21.119	
2.040	1.707	1.000	1.000	2.729	2.289	2.175	2.461	2.538	1.000	1.000	1.750	1.871	1.788	2.571	1.920	1.000	18.939	11.900	
2.040	2.199	3.598	3.638	4.448	2.289	2.175	2.461	3.168	2.039	3.647	3.208	2.899	2.442	2.571	3.705	2.884	28.055	21.356	
2.925	2.934	2.236	2.750	3.488	3.680	2.175	4.013	2.538	3.543	2.685	3.208	2.412	4.003	1.000	2.853	2.884	30.281	19.045	
4.041	2.934	3.598	2.317	3.488	2.828	2.769	4.013	2.538	3.543	3.647	2.414	1.871	2.442	2.571	2.853	2.884	32.070	18.682	





## Correlations

	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X.8 Pearson Correlation	.563**	.710**	.598**	.438**	.508**	.597**	.623**	1	.339*	.682**	.748**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.016	.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X.9 Pearson Correlation	.563**	.626**	.546**	.636**	.566**	.563**	.566**	.339*	1	.564**	.736**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.016		.000	.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X.10 Pearson Correlation	.750**	.805**	.726**	.727**	.580**	.727**	.721**	.682**	.564**	1	.906**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X Pearson Correlation	.799**	.882**	.813**	.813**	.716**	.817**	.839**	.748**	.736**	.906**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

## Uji Validitas Y

## Correlations

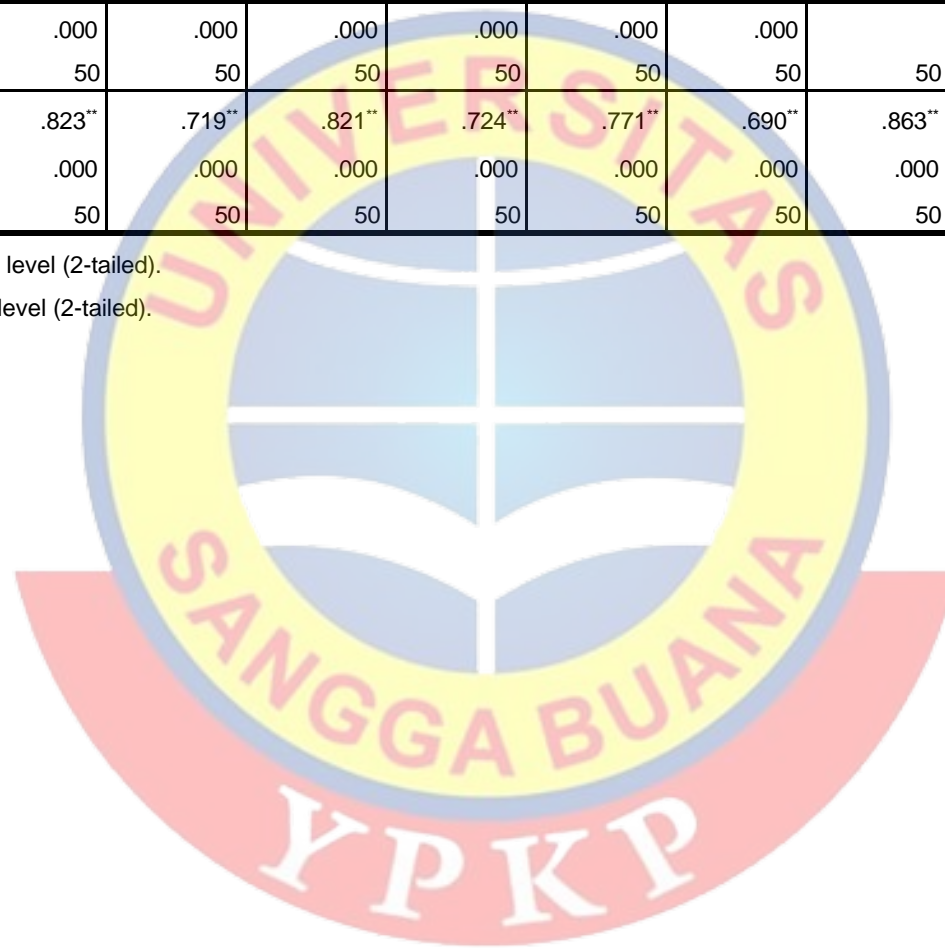
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.474**	.685**	.464**	.576**	.522**	.675**	.823**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson Correlation	.474**	1	.441**	.500**	.567**	.296*	.640**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.000	.000	.037	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson Correlation	.685**	.441**	1	.435**	.613**	.640**	.600**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.002	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson Correlation	.464**	.500**	.435**	1	.417**	.458**	.660**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.002		.003	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson Correlation	.576**	.567**	.613**	.417**	1	.405**	.599**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003		.004	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson Correlation	.522**	.296*	.640**	.458**	.405**	1	.479**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.000	.037	.000	.001	.004		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.7	Pearson Correlation	.675**	.640**	.600**	.660**	.599**	.479**	1	.863**

## Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	50	50	50	50	50	50	50	50
Y								
Pearson Correlation	.823**	.719**	.821**	.724**	.771**	.690**	.863**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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



### Uji Reliabilitas X

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	10

### Uji Reliabilitas Y

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	7

### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48282976
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.061
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

### Analisis Korelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 <sup>a</sup>	.758	.753	2.50856

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

**Analisis Regresi****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.009	1.273		3.150	.003
	X	.585	.048	.871	12.261	.000

a. Dependent Variable: Y

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	946.086	1	946.086	150.342	.000 <sup>b</sup>
	Residual	302.058	48	6.293		
	Total	1248.143	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X