

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. NIRHA JAYA TEHNIK  
MAKASSAR**

**MA'RUF  
NIM: 1560302068**



**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS  
MAROS  
2019**

**SKRIPSI**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. NIRHA JAYA TEHNIK  
MAKASSAR**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh

**MA'RUF  
1560302068**

**Kepada**

**PROGRAM STUDI STRATA I MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS  
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS  
MAROS  
2019**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar

Nama Mahasiswa : Ma'ruf

Nomor Induk Mahasiswa : 1560302068

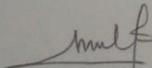
Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

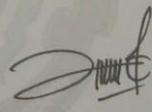
Telah diperiksa dan setuju untuk diujikan.

Pembimbing I

Maros, Agustus 2019  
Pembimbing II

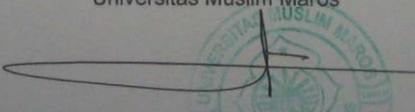


Nurlaela, SE., MM  
NIDN. 0921087301



Ummul Chair, SE., MM  
NIDN.0928088703

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muslim Maros



Dr. Dahlan, SE., MM.  
NIDN. 0931125807

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. NIRHA JAYA TEHNIK MAKASSAR

disusun oleh:

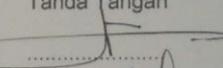
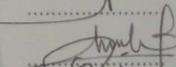
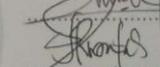
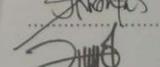
Ma'ruf

1560302068

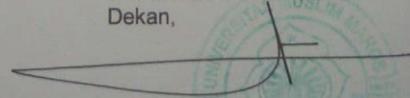
Telah diujikan dan diseminarkan

pada tanggal 30 Juli 2019

TIM PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
Dr. Dahlan, S.E., M.M	Ketua	
Nurlaela, S.E., M.M	Anggota	
Sarnawiah, S.E., M.Si	Anggota	
Ummul Chair, S.E., M.M	Anggota	

Maros, 21 Agustus 2019  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muslim Maros  
Dekan,



Dr. Dahlan, S.E., M.M.  
NIDN. 0931125807

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ma'ruf  
Nim : 1560302068  
Jurusan/Program Studi : SDM/Manajemen S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul:

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar**

Adalah hasil karya ilmiah saya sendiri dari sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata didalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan dengan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 Dan Pasal 70).

Maros, 21 Agustus 2019

Yang Membuat Pernyataan



Ma'ruf

## KATA PENGANTAR



Assalamu Alaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. NIRHA Jaya Tehnik Makassar**”. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW yang mengantarkan manusia dari zaman kegelapan hingga ke zaman yang terang benderang seperti saat ini. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muslim Maros (UMMA).

Dengan penuh kerendahan hati pada kesempatan ini penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah mendukung dalam penyusunan skripsi ini yaitu kepada :

1. Dr.H.M. Ikram Idrus, SE, .MS. Selaku Ketua Yayasan Perguruan Islam Maros.
2. Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.Sc.,Ph.D Selaku Rektor Universitas Muslim Maros.
3. Dr. Dahlan, S.E.,MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.

4. Pembimbing I, Nurlaela,SE., MM, dan pembimbing II Ummul Chair, SE.,MM. terima kasih untuk waktu dan bimbingannya yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan
5. Nur Pratiwi,S.E.,M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
6. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang pernah membagi segala ilmu pengetahuannya kepada penulis
7. Segenap keluarga yang tiada henti-henti nya memberi semangat mulai dari awal masuk kuliah hingga penyelesaian skripsi ini khususnya kepada Ayah dan Ibu.
8. Seluruh teman-teman seangkatan khususnya sahabat-sahabat penulis yang tiada henti-hentinya memberi semangat dan mengisi hari-hari menjadi sangat menyenangkan

Akhir kata Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman serta pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Maros,15 Juni 2019

Penulis,

**(MA'RUF)**

## ABSTRAK

**MA'RUF, 2019.** *Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar.* (di bimbing oleh Nurlaela dan Ummul Chair).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar . metode pengumpulan data yang di gunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Selanjutnya teknik analisis data yang di gunakan adalah menggunakan analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, hubungan melalui uji t dengan menggunakan alat bantu program SPSS Versi 25.

Dari hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 9,186 + 0,590 (X)$  , hal ini berarti bahwa jika  $X = 0$ , maka  $Y$  tetap 9,186 dan positif (+) artinya searah / sejalan , jika  $X$  meningkat maka  $Y$  juga meningkat begitupun sebaliknya dan setiap terjadi perubahan atau peningkatan sebesar satu unit pada variabel motivasi kerja maka akan di ikuti oleh perubahan peningkatan rata – rata variabel kinerja karyawan sebesar 0,590. kemudian untuk koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang tinggi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan nilai 0,610. Pada koefisien determinasi di peroleh nilai sebesar 0,372 yang artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 37,2%. Untuk pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan di mana variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar.

Kata Kunci : **Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
ABSTRAK .....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Motivasi Kerja.....	6
1. Pengertian Motivasi Kerja .....	6
2. Faktor Motivasi Kerja .....	7
3. Tujuan Motivasi Kerja.....	12
4. Prinsip Dalam Motivasi Kerja .....	13
5. Indikator Motivasi Kerja.....	14
B. Kinerja karyawan.....	16
1. Pengertian Kinerja karyawan .....	16
2. Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kerja .....	17
3. Penilaian Kerja .....	22
4. Indikator Kinerja .....	23
5. Penelitian Terdahulu .....	24
6. Kerangka Pikir.....	26
7. Hipotesis Penelitian.....	26
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b>	
A. Tempat dan Waktu .....	27
B. Jenis dan Sumber Data.....	27
C. Tehnik Pengumpulan Data.....	28
D. Populasi dan Sampel .....	30
E. Metode Analisis Data .....	30
F. Defenisi Operasional Variabel.....	35
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN</b>	
A. Sejarah Singkat PT.Nirha Jaya Tehnik Makassar .....	36

B. Visi dan Misi PT.Nirha Jaya Tehnik Makassar .....	37
C. Struktur Organisasi.....	37
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	43
1. Karakteristik responden.....	43
2. Deskripsi Variabel .....	46
B. Analisis Data .....	47
1. Uji Validasi .....	47
2. Uji Reliabilitas .....	48
3. Analisis Regresi Sederhana.....	49
4. Analisis Koefisien Korelasi .....	50
5. Analisis Koefisien Determinasi.....	51
6. Uji Hipotesis .....	52
7. Pembahasan.....	53
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
1. Kesimpulan .....	55
2. Saran .....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel 2.1 (Penelitian Terdahulu) .....	24
2. Tabel 3.1 (Skala Likert) .....	29
3. Tabel 3.2 (Koefisien Korelasi).....	33
4. Tabel 5.1 (Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin)....	43
5. Tabel 5.2 (Deskripsi Responden Berdasarkan umur).....	44
6. Tabel 5.3 (Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan) .....	45
7. Tabel 5.4 (Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja).....	45
8. Tabel 5.5 (Distribusi Jawaban Responden Motivasi Kerja) .....	46
9. Tabel 5.6 (Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan) ....	47
10. Tabel 5.7 (Uji Validasi Motivasi Kerja) .....	48
11. Tabel 5.8 (Uji Validasi Kinerja Karyawan) .....	48
12. Tabel 5.9 (Uji Reliabilitas Variabel).....	49
13. Tabel 5.10 (Uji Analisis Regresi Linear Sederhana) .....	50
14. Tabel 5.11 (Uji Analisis koefisien korelasi) .....	51
15. Tabel 5.12 (Uji Analisi Koefisien Determinasi).....	51
16. Tabel 5.13 (Uji Analisis Uji Hipotesis) .....	52

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Skema kerangka pikir .....	28
2. Skema Struktur Perusahaan.....	39

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran Koesioner Penelitian
2. Lampiran Uji Karakteristik Responden
3. Lampiran Uji Validasi Variabel Motivasi Kerja (X)
4. Lampiran Uji Validasi Variabel Kinerja Karyawan (Y)
5. Lampiran Uji Reliabilitas (X)
6. Lampiran Uji Reliabilitas (Y)
7. Lampiran Analisis Regresi Linear Sederhana
8. Lampiran Distribusi Nilai T tabel
9. Lampiran Data Kuesioner

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang**

Kemajuan di segala bidang seperti di ketahui telah terjadi di mana-mana. organisasi perusahaan telah berkembang sangat pesat sehingga dengan sendirinya muncul tingkat persaingan yang semakin tajam di antara para pengusaha (perusahaan). hal ini menyebabkan para pengusaha di tuntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan kondisi dan dinamika perkembangan zaman yang begitu cepat. Memberikan pelayanan yang terbaik pada perusahaan adalah sebuah keharusan dan untuk dapat mewujudkan hal tersebut akan sangat tergantung oleh sumber daya manusia yang memadai.

Manusia merupakan penentu yang tidak dapat terpisahkan dalam keberhasilan, kemajuan dan perkembangan peradaban zaman. perkembangan yang ada sekarang tidak lepas dari kemajuan pemikiran dan peradaban manusia dalam memenuhi apa yang menjadi kebutuhan dan gaya hidup. untuk itu agar mencapai tujuan dari organisasi yang telah di canangkan perlu dukungan dari semua karyawan yang ada di dalamnya.

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan di butuhkan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan dan juga harus mampu menjalankan tugas –tugas yang telah di tentukan

oleh setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerjanya, Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. sehingga kinerja karyawan hal yang patut di perhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja pada umumnya di artikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, atas dasar itu perlu motivasi dari pimpinan agar kinerja karyawan tidak menurun atau stabil.

Motivasi kerja sebagai roda penggerak sangat mempengaruhi pencapaian kerja. tanpa motivasi karyawan tidak akan berhasil untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal karna tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri yang ada hanya rutinitas belakang. pemberian motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang tingkat motivasi yang rendah akan sangat berbeda dengan karyawan yang termotivasi sangat tinggi. Pemberian

motivasi tidak hanya berbentuk materi ada berupa pujian . Luthas dalam Dahlan,(2018:36) motivasi adalah proses yang membangkitkan, menyemangati, mengarahkan, dan menopang perilaku dan kinerja.

PT. Nirha Jaya Teknik adalah sebagai salah satu perusahaan di bidang kontraktor mekanikal dan elektrikal telah ikut menyumbangkan partisipasinya dalam pembangunan industri kelistrikan di Sulawesi Selatan dan secara aktif terlibat dalam aktifitas pembangunan dan pemeliharaan jaringan listrik maupun aliran listrik. Bidang usaha ini banyak diminati oleh masyarakat di berbagai tingkatan. Muncul dari makin besarnya jumlah perusahaan yang bergerak di bidang jasa kelistrikan. Perkembangan jasa kelistrikan yang sangat pesat membawa implikasi pada persaingan antara perusahaan. Peningkatan jumlah perusahaan ini ternyata belum diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Pada kenyataannya bahwa masih belum optimalnya kinerja karyawan di PT.Nirha Jaya Teknik, hal ini dapat terlihat masih adanya karyawan yang belum bisa menyelesaikan tugas yang dibebankan tepat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, masih adanya ketidaksesuaian antara hasil pekerjaan dengan target atau standar yang telah ditentukan. salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memotivasi karyawan sehingga dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan karena tanpa motivasi yang baik akan sulit untuk perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Oleh karena itu berdasarkan paparan latar belakang tersebut maka penulis tertarik mengangkat judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Nirha Jaya Tehnik Makassar** ”

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas,yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Nirha Jaya Tehnik Makassar ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Nirha Jaya Tehnik Makassar

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang di harapkan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi sumber pengembangan sumber daya manusia secara keseluruhan ,khususnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar

#### 2. Secara Praktis

Diharapkan dari hasil penelitian ini tidak hanya sebagai kajian ilmiah dengan praktek terkini tapi juga dapat memberikan informasi:

a. bagi perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan menjadi masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan

b. bagi peneliti

penelitian ini di harapkan dapat menambah pengetahuan peneliti mengenai masalah-masalah yang di hadapi bagi perusahaan, misalnya mengenai motifasi dan kinerja terhadap PT.Nirha Jaya Tehnik Makassar.

c. bagi institusi

penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan dan menambah pembendaharaan perpustakaan Universitas Muslim Maros

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. MOTIVASI KERJA**

#### **1. Pengertian Motivasi kerja**

Perilaku manusia di timbulkan atau di mulai dengan adanya motivasi. Banyak psikolog yang memakai istilah yang berbeda-beda dalam menyebut sesuatu yang menimbulkan perilaku tersebut. Ada yang menyebutnya sebagai motivasi (motivation) atau motif,kebutuhan (need), desakan (urge), keinginan (wish), dorongan (drive). dalam penulisan ini kita menggunakan istilah motivasi.

Banyak pengertian-pengertian motivasi yang di berikan oleh para ahli antara lain. Motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku yang di tandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis. Baik yang di pengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang di inginkan yaitu tujuan Yuli dalam Dahlan (2018:37). Sedangkan Menurut Samsuddin (2009:81) motivasi adalah proses mempengaruhi dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah di tetapkan. sedangkan menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dari dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Menurut Handoko dalam Dahlan (2018:36) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna

mencapai tujuan. Menurut Viktor Vroom dalam Ulber Silalahi (2015:357) motivasi adalah suatu proses mempengaruhi pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang telah di kehendaki.

Tingginya intensitas kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran sejauh mana tingkat motivasinya. Menurut Mangkunegara (2009:93) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedarmayanti (2013:233) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upah tinggi kearah tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Dari pendapat yang di kemukakan oleh parah ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan, keinginan, atau desakan yang timbul dari dalam diri seseorang dalam melakukan aktifitas kerja untuk mencapai tujuan yang kita inginkan di mana dengan adanya motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang.

## **2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2009:166) faktor faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

### **1. Faktor interen**

#### **a. Keinginan untuk dapat hidup**

Merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini.

Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja,

apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila di perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan tersebut akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara yang tidak terpuji, namun cara yang dilakukannya itu masih termasuk

bekerja juga. Tetapi ada juga keinginan untuk menjadi positif seperti menjadi pimpinan yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala.

2. Faktor Ekstren Antara lain sebagai berikut:

a. Kondisi lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja dengan mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

#### e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi melainkan pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Sunyoto (2012:13) mengemukakan bahwa faktor-faktor motivasi kerja sebagai berikut :

##### 1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

##### 2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas - tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

##### 3. Pekerjaan itu Sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, rekan dan para spesialis di bagian karyawan, hanya berperan

memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

#### 4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

#### 5. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

#### 6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan

yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

#### 7. Keberhasilan Dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka..Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

### 3. Tujuan motivasi kerja

Tujuan Motivasi menurut Sunyoto (2012:17) mengungkapkan sebagai berikut :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- h. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

#### **4. Prinsip Memotivasikan Diri**

Menurut Mangkunegara (2013:100) ada beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

a. Prinsip partisipasi

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

b. Prinsip komunikasi

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

c. Prinsip pengakuan andil bawahan

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

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang

bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin.

e. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai tersebut dalam bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

## 5. Indikator Motivasi Kerja

Terdapat beberapa indikator dalam motivasi kerja sebagaimana diungkapkan oleh para ahli. Teori hierarki kebutuhan Maslow dalam Ulber Silalahi (2015:358) mengungkapkan bahwa manusia terdorong untuk melakukan usaha untuk memuaskan lima kebutuhan dasar yang belum terpuaskan yang melekat pada diri manusia itu sendiri. Maslow menjelaskan hierarki kebutuhan sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*)

Antara lain rasa lapar, haus, perlindungan, seks dan kebutuhan jasmani lainnya

2. Kebutuhan Keamanan (*safety needs*)

Antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional

3. Kebutuhan Sosial (*Social needs*)

Mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan.

4. Kebutuhan Pengakuan (*esteem needs*)

Mencakup rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor hormat eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian.

5. Kebutuhan Aktualisasi-diri (*self-aktualization needs*)

Dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu, mencakup pertumbuhan, dan pemenuhan diri.

Indikator motivasi menurut Claiton Alderfer dalam Ulber Silalahi (2015:361) teori kebutuhan yang biasa disebut Teori ERG, mengatakan kebutuhan dapat disederhanakan menjadi tiga jenis yaitu:

1. *Existence needs* (Kebutuhan) kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai. seperti makan,minum,gaji,kondisi keamanan kerja
2. *Related neends* (keterikatan) kepuasan dalam berintraksi dengan orang lain
3. *Growth needs* (pertumbuhan)Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan diri.

Menurut David McClelland dalam Ulber Silalahi (2015:362) Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan ditetapkan sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)  
Keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dari yang sebelumnya.
2. Kebutuhan akan kekuasaan(*need for power*)

Keinginan untuk selalu lebih kuat atau lebih berpengaruh terhadap orang lain .

### 3. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)

Keinginan seseorang untuk di sukai oleh atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

Dari beberapa indikator –indikator yang dikemukakan oleh para ahli di atas ,maka yang menjadi indikator dalam penelitian ini adalah teori hirarki kebutuhan yang di kemukakan oleh Maslow. mengapa peneliti mengambil indikator – indikator motivasi tersebut di sebabkan karna indikator-indikator yang di kemukakan oleh Claiton Alderfer dan David McClelland dengan teori tiga kebutuhan tersebut sudah tercangkup dalam hirarki kebutuhan Maslow dan hirarki kebutuhan Maslow lebih lengkap di bandingkan dengan Claiton Alderfer dan David McClelland.

## **B. Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian kinerja karyawan**

Menurut Dahlan (2018:54) Secara garis besar kinerja dapat di pahami sebagai hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2013:67) Mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Nawawi dalam Widodo (2015:131) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan ,baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja atau perilaku kerja,jika kinerja berdasarkan hasil, maka di lihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan oleh seseorang. misalnya kemampuan seseorang menjual barang yang telah di targetkan. Menurut Ilyas dalam Dahlan(2018:54) bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dengan tugas – tugas yang telah di tetapkan.menurut Winardi dalam Dahlan( 2018:54) mendefinisikan sebagai catatan keberhasilan yang di hasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Kemudian menurut Simamora dalam Dahlan( 2018:55 ) kinerja adalah tingkat terhadap para karyawan dapat mencapai persyaratan-persyaratan pekerja

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja**

Menurut Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

### **a. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis,kemampuan karyawan terdiri dari potensi intelegent quotient (IQ), serta kemampuan pengetahuan dan keterampilan. artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mengerjakan tugas, maka akan lebih mudah dalam mencapai

kinerja yang di harapkan. oleh karna itu,karyawan perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja .artinya karyawan harus memiliki sikap mental yang siap ,mampu secara fisik,memahami tujuan utama dan target kerja yang akan di capai,mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja.

Menurut Kasmir (2016:65) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

##### 1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

## 2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

## 3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

## 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

## 5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak

perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

#### 8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi

#### 9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula

#### 10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa rungan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

#### 13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Adapun pendapat lain sebagaimana di ungkapkan oleh simanjuntak dalam Widodo (2015:133) kinerja karyawan di pengaruhi oleh:

a. Kualitas dan kemampuan karyawan

Hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.

b. Sarana pendukung

Hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan kesejahteraan pegawai (upah atau gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

c. Supra sarana

Hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

### **3. Penilaian Kinerja**

Menurut Rivai (2009:58) manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:

a. Meningkatkan motivasi

b. Meningkatkan kepuasan hidup

c. Adanya kejelasan standar hasil yang di terapkan mereka

d. Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif

e. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar

f. Pengembangan tentang pengetahuan

g. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi keatasan atasan

- h. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
- i. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya.

#### **4. Indikator kinerja**

Menurut Mangkunegara (2009:75) indikator kinerja meliputi antara lain sebagai berikut :

##### **a. Kualitas kerja**

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

##### **b. Kuantitas kerja**

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

##### **c. Tanggung Jawab**

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

##### **d. Kerjasama**

Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.

##### **e. Inisiatif**

Karyawan mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

### C. Peneliti Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang telah mengkaji motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1

NO	Nama Peneliti/ Tahun	Judul penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
1	Syahrul  (2016)	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Bosowa Maros	Observasi wawancara, dan kuesioner	Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada pt semen bosowa dengan uji korelasi di peroleh koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,472 terjadi hubungan yang sangat kuat antara motivasi dan kinerja dengan nilai interval koefisien korelasi yaitu 0,40-0,599(sangat kuat)
2	Muh. Rusdi  (2016)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan	Kuantitatif, koesioner, regresi berganda, uji f, uji t	Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap antara motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, semakin tinggi motivasi dan lingkungan kerja maka semakin baik pulah kinerja pegawai sebab memiliki nilai t yang

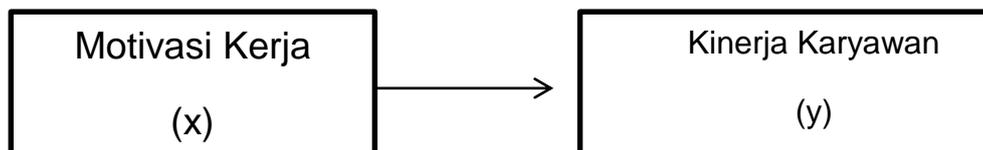
		hidup kebersihan dan pertamanan kabupaten maros		propabilitasnya yang kurang dari 0,005 variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi
3	Putu sunarca ya yang di kutip oleh Dahlan (2008)	Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan dinas kesehatan kabupaten alor nusa tenggara timur	Kuantitatif, regresi berganda, uji t	Pada hasil uji-t terhadap secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja pegawai namun pada faktor kepemimpinan, iklim organisasi dan komunikasi masing-masing tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber : data dari hasil penelitian terdahulu

Di dalam penelitian terdahulu peneliti ingin membandingkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian yang berbeda di mana dalam hasil penelitian terdahulu terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

#### D. Kerangka Pikir

Di dalam penelitian ini peneliti ingin menggambarkan pengaruh motivasi seseorang dalam melakukan suatu aktivitas akan mempengaruhi kinerja yang di laksanakan. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik maupun sebaliknya apabila motivasi kurang akan menghasilkan kinerja yang rendah. Berdasarkan kerangka pikir di atas maka paradigma penelitiannya antara hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 1.1 Skema Kerangka Pikir

#### E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pikir dan hasil kajian, maka hipotesis penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tempat Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini di laksanakan di kantor PT. Nirha Jaya Tehnik yang beralamat di jalan Muh. Paleo II No .5A Makassar provinsi sulawesi selatan . sedangkan waktu penelitian ini di rencanakan selama 6 bulan di mulai dari bulan Januari sampai Juni 2019.

#### **B. Jenis Dan Sumber Data**

##### 1. Jenis data

###### a. Data primer

Jenis data yang di peroleh melalui pengamatan langsung di lapangan ,wawancara langsung dengan karyawan penunjang,kemudian hasil penyebaran kuesioner yang menjadi sampel dari penelitian khususnya tentang motivasi dan kinerja.

###### b. Data sekunder

Jenis data yang di peroleh melalui catatan yang di miliki oleh perusahaan : lembar penilaian kinerja serta berbagai pustaka yang relevan dan mendukung penelitian ini.

##### 2. Sumber data

###### a. Data Internal

Data internal merupakan data dari dalam suatu organisasi yang menggambarkan keadaan organisasi tersebut.

b. Data external

Data external adalah data dari luar suatu organisasi yang dapat menggambarkan faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi hasil kerja suatu organisasi.

### **C. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data-data yang lebih akurat dalam melaksanakan penelitian, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Penelitian kepustakaan (library research), dengan cara membaca referensi ,buku,majalah,dan maupun sumber lain guna memperoleh data yang di peroleh di lapangan.
2. Penelitian lapangan (field research), dengan cara sebagai berikut :
  - a. Wawancara (Interview)

Teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara bertanya langsung kepada responden atau informan yang di lakukan dengan pihak perusahaan ataupun karyawan untuk mendapatkan informasi yang di perlukan dalam penelitian.

- b. Observasi

Teknik pengumpulan data dalam penelitian yang mengkaji tingkah laku data berdasarkan hasil pengamatan langsung pada objek penelitian

c. Dokumentasi

Teknik ini dapat di gunakan sebagai pengumpulan data apabila informasi yang di kumpulkan dari dokumen misalnya buku,jurnal,laporan kegiatan dan sejenisnya.

d. Kuesioner

Teknik pengumpulan data informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap–sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang di ajukan kepada responden untuk memperoleh data yang di perlukan. kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *skala likert* dengan membuat daftar pernyataan kepada responden yang di gambarkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiono (2010:132)

## **D. Populasi Dan Sampel**

### **1. Populasi**

Merupakan keseluruhan dari sasaran penelitian. Menurut Sugiyono (2013:119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulangnya . maka populasi penelitian ini adalah para karyawan PT.Nirha Jaya Tehnik yang di taksir sekitar 83 orang

### **2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2013:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Nirha Jaya Tehnik yaitu sebanyak 83 orang responden.

## **E. Metode Analisis Data**

Untuk mengetahui uji statistik antara variabel x dan variabel y maka peneliti di gunakan analisis regresi sederhana, sedangkan teknik dalam

korelasi menggunakan korelasi rank-spearman atau variabel berskala original. analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan SPSS Versi 25.

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert yaitu skala pengukuran yang mengukur sikap atau pendapat seseorang atau fenomena sosial .fenomena sosial merupakan suatu fariabel yang akan di ukur .sebelum di ukur ,variabel tersebut di jabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian indikator variabel tersebut di gunakan sebagai tolak ukur untuk menyusun item item instrumen yang berupa pernyataan.

#### 1. Uji Instrumen

##### a. Uji Validasi

Sugiyono (2007:179) Uji validasi merupakan ketetapan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang di teliti. teknik uji yang di gunakan yaitu teknik korelasi melalui koefisien korelasi product moment.skor ordinal dari setiap item pertanyaan atau pernyataan yang di uji validasinya di korelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item , Kemudian untuk mengetahui kuesioner itu valid maka standar nilainya harus lebih besar dari 0,30 dinyatakan valid.

##### b. Uji realibilitas

Hasil penelitian yang realibel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. sugiono (2007:186) pengujian realibilitas instrumen dengan rentang skor antara 1 – 5 menggunakan rumus Cronbach's

Alpha dan untuk mengetahui kuesioner valid maka standar nilai uji reabilitas harus lebih besar dari 0,60 dinyatakan valid. Sedangkan untuk Untuk pengujian ini digunakan jasa komputer berupa *software* dengan program SPSS versi 25

## 2. Uji Statistik

### a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini di buat untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat di gunakan rumus regresi sederhana menurut Sudjana (2002:312) sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

sedangkan untuk menentukan besarnya nilai a dan b maka di gunakan persamaan matematika sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x)^2 - (\sum x)(\sum xy)}{(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - \sum x \sum y}{n(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

b. Koefisien korelasi

Sedangkan menurut Sugiyono (2013:248) untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik maka di gunakan koefisien korelasi (r)

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2)} \sqrt{(n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Dimana :

r = Koefisien Korelasi

n= Jumlah Sampel

X = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Batas nilai (r)

Jika nilai r berada di antara – 1 sampai +1 maka r yang harus di hitung harus berdasarkan pada tabel berikut :

Tabel 3.2

Korelasi	Interprestasi
0	Tidak Berkorelasi
0,01-0,20	Sangat Rendah
0,21-0,48	Agak Rendah
0,41-0,60	Cukup
0,61-0,80	Tinggi
0,81-1,00	Sangat Tinggi

Sumber : Sugiyono(2010:214)

c. Analisis koefisien determinasi

Menurut Sugiyono (2013: 250) Koefisien determinasi yaitu mengukur besarnya pengaruh motivasi kerja dalam ini variabel (x) terhadap kinerja karyawan yaitu variabel (y) menggunakan analisis koefisien determinasi sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Nilai Koefisien Determinasi

$r^2$  = Nilai Kuadrat Koefisien korelasi

d. pengujian hipotesis (uji t )

pernyataan hipotesisnya' pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan' pengujiannya sebagai berikut :

a.  $H_0 : b = 0$  (motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja)

$H_1 : b > 0$  (motivasi berpengaruh terhadap kinerja )

b. Penentuan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) dalam penelitian ini di tentukan = 5 %

c. Untuk menentukan di tolak atau di terimanya  $h_0$  maka di lakukan dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{r \sqrt{n-r^2}}$$

keterangan :

$t$  = Nilai  $t_{hitung}$

$r$  = koefisien korelasi

$n$  = Jumlah sampel

d. Membandingkan nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel dengan kriteria sebagai berikut :

Jika  $t$  hitung  $\geq t$  tabel berarti  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima.

Jika  $t$  hitung  $\leq t$  tabel berarti  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak.

## F. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

1. Motivasi Kerja ( $x$ ) adalah sebuah dorongan ,keinginan ,desakan, yang timbul dari dalam diri karyawan dalam melakukan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang di inginkan perusahaan. maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Nirha Jaya Tehnik perlu peningkatan motivasi kerja karna tanpa motivasi yan baik akan sulit perusahaan mencapai hasil yang optimal.
2. Kinerja karyawan ( $y$ ) adalah aktivitas kerja yang di tunjukan oleh karyawan PT. Nirha Jaya Tehnik Makassar secara nyata untuk memperoleh hasil kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Untuk menggambarkan persepsi karyawan tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan maka di ajukan kuesioner .pengisian kuesioner di ukur dengan menggunakan skala likert dengan uraian sebagai berikut:

Sangat setuju (SS) = di beri 5 poin

Setuju (S) = di beri 4 poin

Ragu-ragu (RR) = di beri 3 poin

Tidak setuju (TS) = di beri 2 poin

Sangat tidak setuju(STS) = di beri 1 poin

## **BAB IV SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN**

### **A. Sejarah Berdirinya Perusahaan**

PT. Nirha Jaya Teknik merupakan perusahaan dengan berbadan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang berkedudukan di Jl. Moh.Paleo II No. 5 A Makassar.

Perusahaan ini didirikan oleh H. Alimuddin di tandai akte notaris nomor 17 tanggal 06 januari 2006 dengan Nomor Pokok Wajib Pajak : 76.948.654.9-805.000 dan Surat Izin Usaha Perdagangan : 503/25103/SIUPM-B/12/DPM-PTSP. perusahaan ini bergerak di bidang Mekanikal, Elektrikal dan supplier kontraktor listrik yang memiliki banyak pengalaman kerja yaitu membangun Jaringan Listrik Desa, Losses Reduction Program (LRP), Pekerjaan MVTIC, Pekerjaan Kabel Tanah (SKTM), Pekerjaan Pemeliharaan Jaringan, Pekerjaan Rekonduktor, Pemasangan KWH Meter (SP APP), Pemeliharaan KWH Meter. Sejalan dengan waktu dan pesatnya pertumbuhan ekonomi maka PT.Nirha Jaya Teknik turut berkembang yang dulunya Cuma sebatas mekanikal dan elektrikal sekarang bisa mengembangkan usahanya menjadi supplier bagi kontraktor listrik lainnya. Seiring dengan semakin tingginya tingkat persaingan PT nirha jaya teknik sangat menjaga komitmen untuk mengutamakan kepuasan pelanggan dengan selalu menjaga kualitas pekerjaannya.

## **B. Visi dan Misi Perusahaan PT.Nirha Jaya Tehnik**

### 1. Visi

- a. Membangun kepercayaan masyarakat dengan norma, etika, kepedulian dan kualitas terbaik.
- b. Mengembangkan sdm yang tangguh, inovatif,berkualitas,terus belajar (long life learning) motivasi untuk mengutamakan kepuasan pelanggan.
- c. Menciptakan lingkungan kerja expert dan mendorong pengembangan perusahaan

### 2. Misi

- a. Meningkatkan kinerja dan kualitas sumber daya manusia untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal
- b. Menjadi penyedia barang dan jasa dalam industri kelistrikan dengan kualitas yang terbaik
- c. Memperhatikan kesejahteraan karyawan

## **C. Struktur Organisasi PT. Nirha Jaya Tehnik**

Struktur organisasi merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting, artinya proses pengolahan suatu perusahaan. Dalam hal ini struktur organisasi bertujuan untuk mengatur setiap(tenaga kerja) sehingga masing-masing dapat melaksanakan kerja dan tanggung jawabnya terhadap tugas yang di berikan. Dengan adanya struktur organisasi yang baik, maka target produksi dapat di capai sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.

Struktur organisasi bagi suatu perusahaan sangat mutlak sebagai dasar untuk mengetahui dengan jelas wewenang dan tanggung jawab dari suatu jabatan, sebagai perwujudan, maka di susun struktur organisasi PT. Nirha Jaya Tehnik mengatur seluruh tenaga kerja/karyawan sehingga dapat di kordinasikan dengan baik dalam suatu kerja yang efektif.

PT . Nirha Jaya Tehnik di buat berdasarkan penggabungan kegiatan untuk melaksanakan segala aktivitas perusahaan dalam menunjang tujuan perusahaan, dapat di manfaatkan berbagi potensi yang ada antara lain tenaga kerja, modal, sumber daya alam, dan lain-lain. Salah satu potensi perusahaan yang besar peranannya dalam mencapai tujuan adalah tenaga kerja yang mempunyai ke ahlian dan keterampilan yang profesional di bidangnya masing-masing.

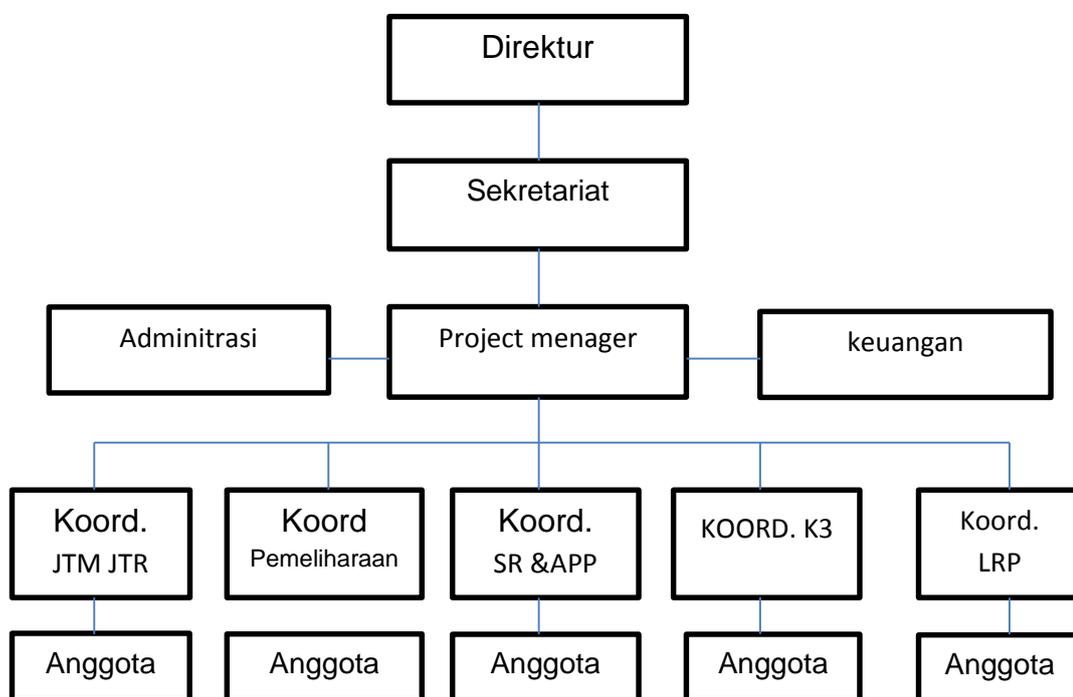
Untuk dapat melakukan plenning dengan baik perlu adanya pengertian pengorganisasian yang berarti menciptakan struktur penyusunan bagian-bagian tersebut. Sesudah itu di tetapkan personalia yaitu orang-orang akan melaksanakan pekerjaan serta kedudukan dan hubungan masing-masing.

Adapun tujuan di bentuknya struktur organisasi untuk :

- a. Mempermudah pelaksanaan tugas atau pekerjaan
- b. Mempermudah pimpinan dalam mengawasi pekerjaan bawahan
- c. Mengkordinasi kegiatan yang di lakukan oleh bawahan sehingga dapat mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Menyadari pentingnya struktur organisasi guna pembagian tugas ,wewenang serta tanggung jawab dalam satu organisasi, maka perusahaan PT. Nirha Jaya Tehnik menggunakan struktur organisasi langsung kepada bawahan.

Adapun bentuk struktur yang ada di perusahaan PT. Nirha Jaya Tehnik dapat di lihat sebagai berikut :



Gambar 4.1 Struktur perusahaan

Adapun penjelasan dari fungsi struktual di atas sebagai berikut:

#### 1) Direktur

Merupakan fungsi jabatan tertinggi dalam sebuah perusahaan, seperti Perseroan Terbatas (PT) yang secara garis besar bertanggung jawab mengatur perusahaan secara keseluruhan. tugas direktur utama perusahaan adalah sebagai pengambil keputusan ,pemimpin,

pengelolaan dan eksekutor dalam menjalankan dan memimpin Perseroan Terbatas (PT).

## 2) Sekretariat

Merupakan fungsi pekerjaan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi yang bertugas membantu pimpinan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam menjalankan roda perusahaan ataupun organisasi.

Berikut ini uraian tugas sekretaris :

- a. Memfilter informasi dan sebagai sumber informasi bagi pimpinan dan menjalankan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya.
- b. Menjadi perantara pihak-pihak yang ingin berhubungan dengan pimpinan.
- c. Menjadi mediator pimpinan dengan bawahan.
- d. Memberikan ide-ide sebagai alternatif pemikiran pimpinan.
- e. Pemegang rahasia penting pimpinan yang berkaitan dengan perusahaan

## 3) Project manager

Didalam pekerjaan konstruksi, seorang project manager sangat berperan penting sebab tercapainya dan suksesnya suatu pekerjaan konstruksi itu tergantung atau kapasitas kinerja seorang project manager untuk itu, peran seorang manager itu sangat berpengaruh. adapun Tugas Dan Tanggungjawab Project Manager sebagai berikut :

- a. Mengidentifikasi dan menyelesaikan potensi masalah yang akan timbul agar dapat diantisipasi secara dini.

- b. Dibantu semua koordinator menyiapkan rencana kerja operasi proyek, meliputi aspek teknis, waktu, administrasi dan keuangan proyek
- c. Seorang Project Manager harus mengontrol proyek yang ditanganinya. Proyek harus selesai sesuai dengan budget, sesuai dengan spesifikasi, dan waktu.

#### 4) Adminitrasi

Divisi administrasi bertugas sebagai admin dan mendukung aktifitas administrasi di kantor untuk mendukung kelancaran logistik dan keperluan lainnya seperti mengurus absensi karyawan, mengurus surat menyurat.

#### 5) Keuangan

Bagian keuangan bertanggung jawab atas segala hal yang berkaitan dengan keuangan perusahaan seperti penerimaan dan pembayaran serta mengurus laporan pajak dan pembayarannya.

#### 6) Kordinator Pelaksana

Merupakan orang yang ditentukan dalam syarat-syarat khusus kontrak untuk pengelola administrasi kontrak dan mengendalikan pekerjaan. Adapun tugas dan tanggung jawabnya yaitu :

- a. Melaksanakan pengawasan, meneliti dan memberikan pengarahan-pengarahan teknis dalam rangka pelaksanaan pekerjaan.
- b. Memberikan petunjuk, bimbingan dan saran kepada penyedia jasa atas pelaksanaan pekerjaan yang sedang berjalan, supaya dapat mencapai

hasil sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Surat Perjanjian / Dokumen Kontrak Pekerjaan.

- c. Berwenang menghentikan pelaksanaan pekerjaan jika terjadi penyimpangan dalam pelaksanaannya.
- d. Melaporkan kepada Pengendali kegiatan mengenai segala hal yang perlu dan berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan.
- e. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### 7) Anggota

Tugas dan tanggung jawab anggota antara lain dapat bekerja sama dalam tim dan dapat bertanggung jawab setiap pekerjaan proyek yang di berikan.

## BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. HASIL PENELITIAN

#### 1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar dengan jumlah responden 83 Orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. dalam penelitian ini di peroleh beberapa informasi tentang karakteristik responden mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja. Penggunaan karakteristik responden berguna untuk menggambarkan bahwa dalam penelitian ini terjaring berbagai latar belakang untuk setiap responden. Berikut ini di kemukakan secara jelas karakteristik responden.

##### a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Dari hasil penyebaran kuesioner maka di dapat jumlah responden laki-laki dan perempuan sebagai berikut .

**Tabel 5.1.** Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

<b>Jeniskelamin</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	80	96,4	96,4	96,4
	perempuan	3	3,6	3,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Program SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 5.1 menggambarkan bahwa jumlah karyawan laki-laki yang ada pada PT. Nirha Jaya Teknik berjumlah 80 responden atau 96,4% sedangkan responden perempuan sebanyak 3 orang atau 3,6%.

b. Deskripsi responden berdasarkan umur

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Nirha Jaya Teknik terhadap 83 responden yang dikelompokkan berdasarkan umur, seperti yang terlihat pada tabel 5.2.

Tabel 5.2 Deskripsi responden berdasarkan umur

UMUR					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 TAHUN	27	32,5	32,5	32,5
	31-40 TAHUN	38	45,8	45,8	78,3
	> 40 TAHUN	18	21,7	21,7	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Program SPSS Versi 25

Berdasarkan dari tabel 5.2 dapat dilihat jumlah karyawan yang berada di umur 21-30 tahun sebanyak 27 orang (32,5%) sedangkan umur 31-39 tahun sebanyak 38 orang (45,8%) dan diatas 40 tahun sebanyak 18 orang (21,7%).

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden dapat dikelompokkan pada tabel 5.3.

Tabel 5.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	s1	22	26,5	26,5	26,5
	diploma	6	7,2	7,2	33,7
	sma/ sederajat	55	66,3	66,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Program SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dilihat yang paling banyak adalah dengan tingkat pendidikan sma/ sederajat sebanyak 55 responden (66,3) kemudian tingkat diploma sebanyak 6 responden (7,2%) dan tingkat S1 sebanyak 22 responden (26,5%).

d. deskripsi responden berdasarkan masa kerja

berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT. Nirha Jaya Teknik terhadap 83 responden yang dikelompokkan berdasarkan masa kerja, seperti yang terlihat pada tabel 5.4.

Tabel 5.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

MASAKERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 5 TAHUN	69	83,1	83,1	83,1
	6-10 TAHUN	12	14,5	14,5	97,6
	> 11 TAHUN	2	2,4	2,4	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Olah Program SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 5.4 terlihat yang paling banyak adalah responden dengan masa kerja <5 tahun sebanyak 69 responden (83%) kemudian

masa kerja 6-10 sebanyak 12 responden (14,5%) dan masa kerja >11 tahun sebanyak 2 responden (2,4%).

## 2. Deskripsi variabel

### a. Motivasi Kerja (X)

Berdasarkan hasil dari jawaban kuesioner yang di berikan kepada responden yang menjadi objek dalam penelitian ini maka distribusi jawaban responden mengenai motivasi kerja (x) dapat di lihat pada tabel berikut

Tabel 5.5 Distribusi Jawaban Responden  
Variabel Motivasi Kerja (X)

Item	SS		S		RR		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	51	61,4%	29	34,9%	1	1,2%	1	1,2%	1	1,2%	83	100%
Q2	44	53,0%	33	39,8%	6	7,2%	0	0%	0	0%	83	100%
Q3	38	45,8%	41	49,4%	3	3,6%	1	1,2%	0	0%	83	100%
Q4	33	39,8%	46	55,4%	4	4,8%	0	0%	0	0%	83	100%
Q5	34	41,0%	43	51,6%	6	7,2%	0	0%	0	0%	83	100%

Sumber : Data Kuesioner 2019

### b. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dan jawaban kuesioner yang di berikan kepada responden yang menjadi objek dalam penelitian ini maka ,distribusi

jawaban responden mengenai variabel kinerja (y) dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 5.6 Distribusi Jawaban Responden

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	SS		S		RR		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Q1	51	61,4%	28	33,7%	2	2,4%	1	1,2%	1	1,2%	83	100%
Q2	45	54,2%	32	38,6%	6	7,2%	0	0%	0	0%	83	100%
Q3	38	45,8%	42	50,6%	2	2,4%	1	1,2%	0	0%	83	100%
Q4	35	42,2%	46	55,4%	2	2,4%	0	0%	0	0%	83	100%
Q5	33	39,8%	42	50,6%	8	9,6%	0	0%	0	0%	83	100%

Sumber : Data Kuesioner 2019

## B. Analisis Data

### 1. Uji Validasi

Uji validitas adalah ketetapan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang di teliti . adapun penelitian ini di uji dengan menggunakan rumus product moment person.perhitungan ini di lakukan dengan bantuan komputer spss versi 25.

Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 5.7 Uji Validasi Motivasi Kerja (x)

no.item	r hitung	Standar valid	Keterangan
1	0,779	0,30	Valid
2	0,827	0,30	Valid
3	0,816	0,30	Valid
4	0,797	0,30	Valid
5	0,723	0,30	Valid

Selanjutnya untuk melihat hasil uji validasi pada variabel kinerja karyawan dapat di lihat berikut ini.

Tabel 5.8 Uji Validasi Kinerja Karyawan

no.item	r hitung	Standar valid	Keterangan
1	0,795	0,30	Valid
2	0,818	0,30	Valid
3	0,800	0,30	Valid
4	0,760	0,30	Valid
5	0,727	0,30	Valid

Sumber : Data Kuesioner 2019

Pada hasil uji validasi pada tabel 5.7 dan 5.8 dapat di katakan bahwa item 1, item 2, item 3, item 4, dan item 5 merupakan alat ukur yang tepat untuk mengukur variabel motivasi kerja dan Kinerja Karyawan karna nilai r hitung  $> 0,30$ . Sehingga dapat di simpulkan bahwa item pernyataan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nirha Jaya Teknik di nyatakan Valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas di gunakan sejauh mana keandalan suatu alat mengukur untuk dapat di gunakan lagi untuk penelitian ini yang sama. Uji

reabilitas dapat di lakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan.

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka dapat di katakan item kuesioner tersebut reliabel
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha  $< 0,60$  maka dapat di katakan item kuesioner tersebut tidak reliabel

Berikut ini hasil pengujian reabilitas untuk setiap variabel dengan menggunakan spss

Tabel 5.9. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Std. Eror	Keterangan
Motivasi Kerja	0,846	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,836	0,60	Realibel

Sumber: Data Kuesioner 2019

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden menjawab dengan konsisten setiap item–item variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan karna nilai Cronbach's Alpha  $> 0.60$ , sehingga dapat di katakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah realibel yang berarti bahwa kuesioner yang di gunakan dalam penelitian merupakan kuesioner yang handal (dapat di andalkan).

### 3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana yang di gunakan pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mengenai adanya pengaruh variabel

independen yaitu variabel Motivasi Kerja (X) terhadap variabel dependen atau Kinerja Karyawan (Y) perhitungan statistik dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25 dapat di lihat pada tabel berikut.

Tabel 5.10.  
Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,186	1,880		4,887	,000
	X	,590	,085	,610	6,920	,000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Olah Program SPSS Versi 25

Berdasarkan data tabel 5.10, nilai konstanta : 9,186 , dan koefisien regresi sebesar 0,590 berdasarkan nilai tersebut maka di peroleh persamaan regresi linear sederhana adalah :  $Y = 9,186 + 0,590 (X)$  , hal ini berarti bahwa jika  $X = 0$ , maka  $Y$  tetap 9,186 dan positif (+) artinya searah / sejalan , jika  $X$  meningkat maka  $Y$  juga meningkat begitupun sebaliknya dan setiap terjadi perubahan atau peningkatan sebesar satu unit pada variabel motivasi kerja maka akan di ikuti oleh perubahan peningkatan rata – rata variabel kinerja karyawan sebesar 0,590. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 4. Analisis koefisien korelasi

Analisis korelasi di gunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan

menggunakan uji koefisien (r). dari hasil analisis dan korelasi dapat di lihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.11 koefisien korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 <sup>a</sup>	,372	,364	1,95383
a. Predictors: (Constant), x				

Sumber: Hasil Olah Program SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas dapat di simpulkan nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,610 hal ini berarti terdapat hubungan yang tinggi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

#### 5. Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi di gunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ( $0 \leq r^2 \leq 1$ ) nilai koefisien determinasi di tentukan dengan melihat r square sebagaimana dapat di lihat pada tabel berikut

Tabel 5.12.Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 <sup>a</sup>	,372	,364	1,95383
a. Predictors: (Constant), x				

Sumber: Hasil Olah Program SPSS Versi 25

Hasil perhitungan tersebut dapat di ketahui bahwa koefisien determinasi ( $r^2$ ) yang di peroleh sebesar 0,372 hal ini menunjukkan bahwa 37,2% variabel motivasi kerja memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik.

#### 6. Uji Hipotesis ( uji parsial/uji t )

Pengujian parsial ( uji t ) di gunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam selanjutnya dalam penerangkan variabel terikat. Selanjutnya akan di terangkan pada tabel berikut.

Tabel .5,13 Uji Hipotesis

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,186	1,880		4,887	,000
	X	,590	,085	,610	6,920	,000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Olah Program SPSS Versi 25

Hasil analisis uji t sebagai berikut.

##### a. Variabel Motivasi Kerja

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  berarti  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima. Jika  $t_{hitung}$  lebih kecil  $\leq$  dari  $t_{tabel}$  berarti  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak .

Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel motivasi kerja (X) adalah  $6,920 \geq t_{tabel}$  1.667 dengan tingkat signifikan 0,000 karena  $6,920 \geq t_{tabel}$  1.667 maka

hipotesis terbukti, kemudian 0,000 lebih kecil di bandingkan dengan 0,05 (5%), maka hipotesis di terima. Hal ini dapat di simpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik. berdasarkan hasil uji t, maka hipotesis dalam penelitian ini di terima.

#### b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai t hitung pada variabel motivasi kerja (X) adalah 6,920 dengan tingkat signifikan 0,000 karena  $6,920 \geq t \text{ tabel } 1.667$  dan  $0,000 \leq 0,05$ , maka dapat di nyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik. hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan PT. Nirha Jaya Tehnik akan meningkat.

### 7. Pembahasan

Dari hasil observasi menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data yang kemudian di analisis dengan menggunakan uji regresi sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 25. tujuan di lakukan analisis tersebut adalah untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik.

Dengan demikian di peroleh koefisien variabel motivasi kerja (X) adalah 0,590 sedangkan nilai konstanta 9,186 maka di peroleh regresi sebagai berikut  $Y = 9,186 + 0,590 .X$ . maka hal ini berarti apabila ada penambahan rata-rata terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar untuk

setiap perubahan satuan dalam variabel motivasi kerja (X) dan konstanta di anggap tetap atau dapat di jelaskan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Hipotesis :

Maka di dapatkan nilai signifikan 0,000 sedangkan nilai alpha yang di gunakan adalah 0,05 atau 5% berarti  $0,000 \leq 0,05$ . Artinya ada pengaruh antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Nirha Jaya Tehnik dengan cara memberikan motivasi kerja.

## **BAB VI PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Pada analisis linear sederhana diperoleh persamaan  $Y = 9,186 + 0,590(X)$ , hal ini diasumsikan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 point pada variabel motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,590.
2. Tingkat hubungan antara pemberian motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik dapat dilihat pada hasil koefisien korelasi sebesar 0,610 nilai ini menunjukkan bahwa antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan tingkat persentase koefisien determinasi sebesar 37,2 % yang berarti bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik adalah sebesar 37,2 %.
3. Untuk pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan  $6,920 \geq t$  tabel 1.667 dengan tingkat signifikansi  $0,000 \geq 0,05$  (5%), maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik. Berdasarkan hasil uji t, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di kemukakan di atas, maka di bawah ini penulis penulis mengemukakan beberapa saran yang mungkin dapat berguna bagi PT. Nirha Jaya Tehnik, saran – saran yang di maksud sebagai berikut :

1. Dalam merealisasikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan hendaknya pimpinan perusahaan harus lebih memperhatikan hak- hak karyawan, memimpin dengan baik, bersikap dengan ramah sehingga dengan demikian karyawan akan termotivasi lebih untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Untuk mengurangi kecenderungan lemahnya produktifitas kerja karyawan, maka di sarankan pada perusahaan agar sistem yang di terapkan di tinjau kembali terutama dalam hal hak – hak karyawan apakah sudah terpenuhi dengan baik.
3. Untuk lebih meningkatkan semangat kerja yang harus di perhatikan oleh perusahaan yaitu terkait dengan pemberian bonus atau insentif bagi karyawan yang berprestasi, perlengkapan sarana dan prasarana harus lengkap, dan adakan refresing bersama atasan dan karyawan agar lebih tercipta keakraban , kebersamaan, dan persaudaraan.
4. Untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel – variabel ataupun indikator – indikator yang di anggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan .

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Raktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dahlan,2018.*Kepemimpinan Di Era Otonomi Daerah*,Edisi 1,Bandung : CV.Mujahid Press
- Kasmir,2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek)*, depok: Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara,AnwarPrabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:remaja rosdakarya
- \_\_\_\_\_,AnwarPrabu.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi 11, Bandung:remaja rosdakarya
- Raharjo,Sahid.2019.*Distribusi Nilai T Tabel*.<http://www.spssindonesia.com>  
Di akses(24 juni 2019).
- Rivai,veithzal,2009.*menuju pencapaian kinerja optimum*, Jakarta: bumi aksara
- Rusdi, muhammad,2016,*pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup kebersihan dan pertamanan kabupaten maros,sekolah tinggi ilmu manajemen yayasan perguruan islam maros*.
- Samsudin,Sadili.2009,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pustaka Setia
- Sedarmayanti,2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, jakarta:refika aditama.

Silalahi,Ulbert.2015,*Asas Asas Manajemen*, edisi 3, Bandung: Refika Aditama

Sudjana, 2002. *Metode Statistika*. jakarta:Tarsito

Sugiyono,2007. *Statistik untuk penelitian*, bandung: alfabeta

\_\_\_\_\_,2010.*Metode Penelitian Pendidikan*, bandung:alfabeta

\_\_\_\_\_,2013.*Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Edisi 19,bandung:alfabeta

Sukanto *Reksohadi projo dan t.hanihandoko*,2010.*Organisasi Perusahaan*, Edisi 2,Yogyakarta : BPF

Sultriso,Edy.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, jakarta : kencana pranada media group

Sunyoto,Danang.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*, jakarta: PT buku seru

Syahril,2016.*pengaruhmotivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT semen bosowa maros*

**L**

**A**

**M**

**P**

**I**

**R**

**A**

**N**

## **SURAT PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN**

**Kepada Yth:**

**Karyawan PT. Nirha Jaya Teknik**

**Di –**

**Tempat**

Assalamu alaikum Wr.Wb.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros, saya mohon kesediaan Bapak/Ibi/Saudara/-i untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul “ **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar.**

Tujuan dalam kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi oleh karna itu, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. jawaban yang Bapak/Ibu berikan dalam kuesioner di jamin kerahasiaannya karna hanya di gunakan untuk kegiatan penelitian dan tidak akan mempengaruhi penilaian organisasi terhadap kinerja Bapak/Ibi/Saudara/-i.

## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NIRHA JAYA TEHNIK MAKASSAR

#### A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
2. Usia :  < 20 Tahun  21-30 Tahun  
 31-40 Tahun  > 41 Tahun
3. Status Perkawinan :  Kawin  Belum Kawin
4. Pendidikan terakhir :  SMA/Sederajat  Diploma  
 SI
5. Masa Kerja :  < 5 Tahun  6 – 10 Tahun  
 > 11 Tahun

#### B. Petunjuk Pengisian Koesioner

1. Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara (i)
2. Dimohon bapak/ibu/saudara (i) untuk menjawab pernyataan yang diajukan
3. Jawablah pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda(v) pada setiap pernyataan dengan

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

## 1. Variabel Motivasi Kerja (X)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Penghasilan yang saya terima saat ini sudah sangat memuaskan					
2	Keselamatan kerja saya di jamin oleh perusahaan					
3	Saya dapat bersosialisai dengan baik terhadap sesama rekan kerja					
4	Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi saya untuk bekerja keras					
5	saya diberikan kesempatan untuk kreativitas dalam bekerja					

## 2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya selalu bekerja dengan standar mutu yang telah di tetapkan oleh perusahaan					
2	Saya memaksimalkan pencapaian target yang di targetkan oleh perusahaan					
3	Saya taat dengan aturan dan prosedur kerja dalam suatu pekerjaan					
4	Saya dapat kerjasama dengan sesama rekan kerja maupun pimpinan					
5	Saya berinisiatif dalam mengerjakan tugas dengan benar tanpa harus di beri tahu					

## Lampiran Karakteristik responden

Warning # 849 in column 23. Text: in\_ID  
The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter.  
It could  
not be mapped to a valid backend locale.

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in  
6003 days.

GET

FILE='E:\skripsi lengkap\skripsi mantap\karakteristik  
mantap.sav'.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

FREQUENCIES VARIABLES=JENISKELAMIN UMUR PENDIDIKAN MASAKERJA X1 X2  
X3 X4 X5 TOTALX Y1 Y2 Y3 Y4 Y5

TOTALY

/ORDER=ANALYSIS.

## Frequency Table

		JENISKELAMIN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	80	96,4	96,4	96,4
	PEREMPUAN	3	3,6	3,6	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

		UMUR			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30TAHUN	27	32,5	32,5	32,5
	31-40TAHUN	38	45,8	45,8	78,3
	>40TAHUN	18	21,7	21,7	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

### PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	22	26,5	26,5	26,5
	DIPLOMA	6	7,2	7,2	33,7
	SMA/SEDERAJAT	55	66,3	66,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

### MASAKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5TAHUN	69	83,1	83,1	83,1
	6-10TAHUN	12	14,5	14,5	97,6
	>11TAHUN	2	2,4	2,4	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

### X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGATTIDAKSETUJU	1	1,2	1,2	1,2
	TIDAKSETUJU	1	1,2	1,2	2,4
	RAGU-RAGU	1	1,2	1,2	3,6
	SETUJU	29	34,9	34,9	38,6
	SANGATSETUJU	51	61,4	61,4	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

### X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	6	7,2	7,2	7,2
	SETUJU	33	39,8	39,8	47,0
	SANGATSETUJU	44	53,0	53,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**X3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAKSETUJU	1	1,2	1,2	1,2
	RAGU-RAGU	3	3,6	3,6	4,8
	SETUJU	41	49,4	49,4	54,2
	SANGATSETUJU	38	45,8	45,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**X4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	4	4,8	4,8	4,8
	SETUJU	46	55,4	55,4	60,2
	SANGATSETUJU	33	39,8	39,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**X5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	6	7,2	7,2	7,2
	SETUJU	43	51,8	51,8	59,0
	SANGATSETUJU	34	41,0	41,0	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**TOTALX**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14,00	1	1,2	1,2	1,2
	17,00	2	2,4	2,4	3,6
	18,00	2	2,4	2,4	6,0
	19,00	4	4,8	4,8	10,8
	20,00	17	20,5	20,5	31,3
	21,00	12	14,5	14,5	45,8
	22,00	8	9,6	9,6	55,4

23,00	4	4,8	4,8	60,2
24,00	12	14,5	14,5	74,7
25,00	21	25,3	25,3	100,0
Total	83	100,0	100,0	

### Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGATTIDAKSETUJU	1	1,2	1,2	1,2
	TIDAKSETUJU	1	1,2	1,2	2,4
	RAGU-RAGU	2	2,4	2,4	4,8
	SETUJU	28	33,7	33,7	38,6
	SANGATSETUJU	51	61,4	61,4	100,0
Total		83	100,0	100,0	

### Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	6	7,2	7,2	7,2
	SETUJU	32	38,6	38,6	45,8
	SANGATSETUJU	45	54,2	54,2	100,0
Total		83	100,0	100,0	

### Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAKSETUJU	1	1,2	1,2	1,2
	RAGU-RAGU	2	2,4	2,4	3,6
	SETUJU	42	50,6	50,6	54,2
	SANGATSETUJU	38	45,8	45,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	2	2,4	2,4	2,4
	SETUJU	46	55,4	55,4	57,8
	SANGATSETUJU	35	42,2	42,2	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAGU-RAGU	8	9,6	9,6	9,6
	SETUJU	42	50,6	50,6	60,2
	SANGATSETUJU	33	39,8	39,8	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

**TOTALY**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14,00	1	1,2	1,2	1,2
	17,00	1	1,2	1,2	2,4
	18,00	3	3,6	3,6	6,0
	19,00	4	4,8	4,8	10,8
	20,00	17	20,5	20,5	31,3
	21,00	11	13,3	13,3	44,6
	22,00	9	10,8	10,8	55,4
	23,00	4	4,8	4,8	60,2
	24,00	12	14,5	14,5	74,7
	25,00	21	25,3	25,3	100,0
	Total	83	100,0	100,0	

## UJI VALIDASI VARIABEL MOTIVASI KERJA (X)

Warning # 849 in column 23. Text: in\_ID  
 The LOCALE subcommand of the SET command has an invalid parameter.  
 It could  
 not be mapped to a valid backend locale.

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in  
 6003 days.

GET

```
FILE='E:\skripsi lengkap\lampiran skripsi\DATA ASLI
KOESIONER.sav'.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
CORRELATIONS
  /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5 TOTALX
  /PRINT=TWOTAIL NOSIG
  /MISSING=PAIRWISE.
```

```
[DataSet1] E:\skripsi lengkap\lampiran skripsi\DATA ASLI
KOESIONER.sav
```

### Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	TOTALX
X1	Pearson Correlation	1	,671**	,476**	,463**	,392**	,779**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
X2	Pearson Correlation	,671**	1	,586**	,599**	,386**	,827**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
X3	Pearson Correlation	,476**	,586**	1	,597**	,572**	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
X4	Pearson Correlation	,463**	,599**	,597**	1	,531**	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
X5	Pearson Correlation	,392**	,386**	,572**	,531**	1	,723**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	83	83	83	83	83	83
TOTALX	Pearson Correlation	,779**	,827**	,816**	,797**	,723**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83

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

## UJI VALIDASI VARIABEL MOTIVASI KERJA (Y)

### Correlations

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 TOTALY
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTALY
Y1	Pearson Correlation	1	,705**	,474**	,454**	,390**	,795**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
Y2	Pearson Correlation	,705**	1	,543**	,555**	,371**	,818**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,000
	N	83	83	83	83	83	83
Y3	Pearson Correlation	,474**	,543**	1	,540**	,591**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
Y4	Pearson Correlation	,454**	,555**	,540**	1	,497**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	83	83	83	83	83	83
Y5	Pearson Correlation	,390**	,371**	,591**	,497**	1	,727**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000		,000
	N	83	83	83	83	83	83
TOTAL Y	Pearson Correlation	,795**	,818**	,800**	,760**	,727**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	83	83	83	83	83	83

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

## HASIL UJI RELIABILITAS (X)

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=X1 X2 X3 X4 X5  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  /MODEL=ALPHA  
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
  /SUMMARY=TOTAL.
```

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	83	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,846	5

##### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	4,54	,704	83
X2	4,46	,631	83
X3	4,40	,624	83
X4	4,35	,572	83
X5	4,34	,610	83

## HASIL UJI RELIABILITAS (Y)

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  /MODEL=ALPHA  
  /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
  /SUMMARY=TOTAL.
```

### Reliability

#### Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	83	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,836	5

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4,53	,721	83
Y2	4,47	,631	83
Y3	4,41	,606	83
Y4	4,40	,540	83
Y5	4,30	,639	83

## Lampiran Analisa Regresi Sederhana

```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT y
  /METHOD=ENTER x.
    
```

### Regression

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: y  
 b. All requested variables entered.

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 <sup>a</sup>	,372	,364	1,95383

- a. Predictors: (Constant), x

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182,811	1	182,811	47,888	,000 <sup>b</sup>
	Residual	309,213	81	3,817		
	Total	492,024	82			

- a. Dependent Variable: y  
 b. Predictors: (Constant), x

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,186	1,880		4,887	,000
	x	,590	,085	,610	6,920	,000

- a. Dependent Variable: y

### Distribusi nilai T tabel

d.f	t <sub>0.10</sub>	t <sub>0.05</sub>	t <sub>0.025</sub>	t <sub>0.01</sub>	t <sub>0.005</sub>
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660

d.f	t <sub>0.10</sub>	t <sub>0.05</sub>	t <sub>0.025</sub>	t <sub>0.01</sub>	t <sub>0.005</sub>
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	<b>1.667</b>	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

DATA KUESIONER

NO	UMUR	JENIS KELAMIN	PEND. TERAKHIR	MASA KERJA	MOTIVASI KERJA (X)					JUMLAH	KINERJA KARYAWAN (Y)					JUMLAH
					X1	X2	X3	X4	X5		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	
1	47	laki-laki	SMA	6 TAHUN	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	5	25
2	39	laki-laki	SMA	1 TAHUN	5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	4	23
3	29	Perempuan	D3	2 TAHUN	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	25	Laki-laki	S1	3 TAHUN	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	34	Perempuan	S1	6 TAHUN	5	5	4	4	4	22	4	5	5	4	3	21
6	28	laki-laki	SMA	1 TAHUN	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
7	51	laki-laki	SMA	3 TAHUN	2	3	2	4	3	14	4	4	4	4	5	21
8	51	laki-laki	SMA	6 TAHUN	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
9	30	laki-laki	SMA	7 TAHUN	5	5	4	5	5	24	4	4	5	4	4	21
10	35	laki-laki	D1	7 TAHUN	5	5	5	4	4	23	5	4	4	4	5	22
11	46	Laki-laki	SMA	8 TAHUN	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
12	46	Perempuan	S1	14 TAHUN	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21
13	45	laki-laki	SMA	6 BULAN	4	4	4	4	4	20	4	5	5	4	4	22
14	49	laki-laki	SMA	1 TAHUN	4	4	3	4	3	18	5	4	4	3	3	19
15	37	laki-laki	SMA	2 BULAN	4	5	3	4	3	19	1	3	5	4	5	18
16	41	laki-laki	D3	2 TAHUN	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
17	42	laki-laki	S1	1 TAHUN	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
18	29	laki-laki	S1	5 TAHUN	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
19	30	laki-laki	S1	2 TAHUN	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21
20	28	laki-laki	SMA	2 TAHUN	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
21	37	laki-laki	SMA	5 TAHUN	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
22	47	laki-laki	S1	14 TAHUN	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	24
23	27	laki-laki	S1	2 TAHUN	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	5	23
24	31	laki-laki	D3	3 TAHUN	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	4	24
25	29	laki-laki	S1	1 TAHUN	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	4	21
26	32	laki-laki	SMA	2 TAHUN	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25
27	41	laki-laki	SMA	5 TAHUN	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
28	29	laki-laki	SMA	1 TAHUN	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	19
29	34	laki-laki	SMA	4 TAHUN	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	25
30	33	laki-laki	D3	6 TAHUN	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24
31	35	laki-laki	SMA	4 TAHUN	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22
32	28	laki-laki	SMA	8 TAHUN	4	4	4	5	4	21	5	5	5	5	5	25
33	35	laki-laki	S1	3 TAHUN	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
34	28	laki-laki	SMA	4 TAHUN	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25
35	31	laki-laki	D3	2 TAHUN	5	5	5	4	5	24	5	4	5	4	4	22
36	30	laki-laki	SMA	5 TAHUN	5	5	5	5	4	24	3	3	4	3	4	17
37	32	laki-laki	SMA	5 TAHUN	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	4	24
38	34	laki-laki	SMA	2 TAHUN	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
39	38	laki-laki	SMA	4 TAHUN	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25
40	37	laki-laki	SMA	5 TAHUN	5	5	5	5	5	25	4	5	4	4	4	21
41	29	laki-laki	SMA	4 TAHUN	5	5	4	3	5	22	5	5	4	4	4	22
42	28	laki-laki	SMA	1 TAHUN	5	4	4	4	4	21	5	5	4	5	3	22
43	30	laki-laki	SMA	3 TAHUN	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	4	23
44	28	laki-laki	SMA	2 TAHUN	5	5	5	4	4	23	5	5	4	4	4	22
45	40	laki-laki	SMA	7 TAHUN	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
46	41	laki-laki	SMA	5 TAHUN	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
47	29	laki-laki	SMA	4 TAHUN	4	5	5	4	3	21	5	5	4	4	4	22
48	33	laki-laki	S1	4 TAHUN	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
49	32	laki-laki	S1	3 TAHUN	4	4	4	4	5	21	2	3	2	4	3	14
50	34	laki-laki	SMA	1 TAHUN	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
51	37	laki-laki	SMA	3 TAHUN	4	4	5	4	4	21	5	5	4	5	5	24
52	28	laki-laki	SMA	3 TAHUN	5	4	4	4	5	22	5	5	5	4	4	23
53	39	laki-laki	SMA	4 TAHUN	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
54	30	laki-laki	SMA	4 TAHUN	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
55	31	laki-laki	SMA	3 TAHUN	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20
56	42	laki-laki	SMA	5 TAHUN	5	4	4	3	3	19	4	4	3	4	3	18
57	43	laki-laki	S1	6 TAHUN	1	3	5	4	5	18	4	5	3	4	3	19
58	29	laki-laki	SMA	3 TAHUN	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
59	27	laki-laki	SMA	3 TAHUN	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
60	27	laki-laki	SMA	4 TAHUN	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
61	33	laki-laki	SMA	2 TAHUN	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25
62	35	laki-laki	SMA	6 TAHUN	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
63	36	laki-laki	S1	3 TAHUN	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
64	31	laki-laki	SMA	4 TAHUN	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20
65	43	laki-laki	S1	8 TAHUN	5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25
66	45	laki-laki	SMA	5 TAHUN	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	5	22
67	32	laki-laki	S1	3 TAHUN	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	4	24
68	28	laki-laki	SMA	4 TAHUN	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24
69	31	laki-laki	S1	4 TAHUN	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
70	34	laki-laki	SMA	2 TAHUN	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	3	19
71	35	laki-laki	SMA	1 TAHUN	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24
72	38	laki-laki	S1	1 TAHUN	5	5	4	5	5	24	5	5	5	4	5	24
73	39	laki-laki	SMA	4 TAHUN	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	5	25
74	29	laki-laki	S1	3 TAHUN	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	21
75	33	laki-laki	SMA	3 TAHUN	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25
76	36	laki-laki	SMA	2 TAHUN	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24
77	37	laki-laki	S1	3 TAHUN	5	4	5	4	4	22	5	5	5	4	5	24
78	38	laki-laki	SMA	5 TAHUN	3	3	4	3	4	17	5	5	5	5	4	24
79	31	laki-laki	SMA	3 TAHUN	5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	4	21
80	32	laki-laki	S1	4 TAHUN	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
81	27	laki-laki	SMA	4 TAHUN	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	21
82	29	laki-laki	S1	3 TAHUN	4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25
83	30	laki-laki	SMA	2 TAHUN	4	3	3	3	4	17	3	3	4	5	3	18