

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN BAGIAN KEUANGAN
Pada PT. Semen Bosowa Di Kabupaten Maros**

SKRIPSI



**BAYU DISTIRA EFENDI
105720496014**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2020**

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN BAGIAN KEUANGAN
Pada PT. Semen Bosowa Di Kabupaten Maros**

BAYU DISTIRA EFENDI
105720496014



Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Makassar Untuk Memenuhi

Sebagai Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana

Pada Jurusan Manajemen

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2020**

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah ini dipersembahkan untuk

1. *Mama Tercinta (Mama Nisyam)*
2. *Kakak Tercinta (Febriati dan Rimba)*
3. *Kesayanganku Tercinta (Eka Rospiani)*
4. *Sahabat-sahabat terbaikku*
5. *Aimamater Tercinta.*

MOTTO:

“Bersifatlah Seperti Padi, Semakin Berisi Semakin Merunduk”

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ

“Dan saling tolong menolonglah kalian dalam (mengerjakan) kebaikan dan ketakwaan, dan jangan lah kalian tolong menolong dalam (mengerjakan) kejahatan dan pelanggaran (Q.S Al-Maidah : 2)

“Mali Siparappe, Tallang Sipahua”



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Keuangan Pada PT. Semen Bosowa di Kabupaten Maros

Nama Mahasiswa : Bayu Distira Efendi

No.Stambuk/NIM : 105720496014

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan Bahwa Skripsi ini Telah Di Periksa dan Diajukan Di Depan Penguji Skripsi Strata Satu (S1) Pada Hari Sabtu tanggal 01 Februari 2020 Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 01 Februari 2020

Menyetujui,

Pembimbing I

Abdul Muthalib. SE.,MM
NIDN : 0929118403

Pembimbing II

Syaifuldin. SE., MM
NIDN/ 0914049104

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Ismail Rasulong. SE.,MM
NBM : 903078

Ketua Program Studi

Muh. Nur Rasyid. SE., MM
NBM : 108 5576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **Bayu Distira Efendi, NIM : 105720496014**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0002/SK-Y/61201/091004/2020 M, Tanggal 07 Jumadil Akhirah 1441 H/ 01 Februari 2020 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 01 Februari 2020

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM
(Rektor Unismuh Makassar) (.....)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
3. Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE.,MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis) (.....)
4. Penguji : 1. Hj. Naidah, SE.,M.Si (.....)
2. Dr. Ir. A. Ifayani Haanurat, MM (.....)
3. Muhammad Nur Abdi, SE., MM (.....)
4. Hj. Nurinaya, ST., MM (.....)

Disahkan oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar


Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM : 903078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt. 7 Tel.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Bayu Distira Efendi
Nomor Stambuk/NIM : 105720496014
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Dengan Judul : Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Keuangan Pada PT. Semen Bosowa di Kabupaten Maros

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji dan ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 01 Februari 2020

Membuat Pernyataan,




Bayu Distira Efendi

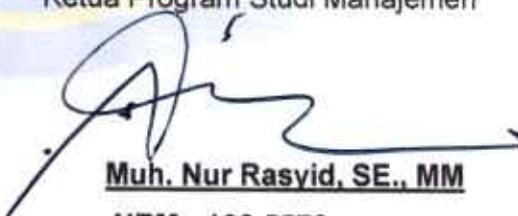
Diketahui,

Dekan,

Ketua Program Studi Manajemen


Ismail Rasulong, SE., MM

NBM : 903078


Muh. Nur Rasyid, SE., MM

NBM : 108 5576

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Suatu kata telah patah sebelum ditulis, patah bukan tiada asa untuk mewujudkan ataupun memimpikannya, namun ada beda dalam setiap langkah. Perbedaan yang membuat manusia menuju mata angin berlainan untuk kemudian saling bersinggungan.

Akal dan pikiran berubah seiring waktu yang berjalan dan memberikan pencerahan, serta melahirkan sebuah karya sederhana yang merupakan titik awal perjalanan selanjutnya. Sebuah keinginan untuk menyatukan langkah meraih masa depan, mewujudkan cita-cita dan merangkul angan dan menggapai tujuan.

Proses yang panjang dan sangat melelahkan membawa sebuah hikmah dan kemudian mengajarkan untuk bersukur kepada-Nya. Puji dan syukur penulis panjatkan kepada penguasa langit dan bumi, pemilik segala kesempurnaan, Allah SWT yang maha dahsyat dan tak pernah henti memberikan kemudahan dan melimpahkan kasih-Nya. Demikian juga salam dan shalawat penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah membuat umatnya menuju kehidupan yang penuh kecerahan.

Dalam proses penyelesaian tugas akhir ini tidak lepas dukungan dan bantuan dari beberapa pihak. Tak terbayangkan tanpa bantuan mereka, mustahil tugas akhir ini dapat terselesaikan. Maka dalam kesempatan ini

perkenankanlah penulis menyampaikan terima kasih dan rasa hormat yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE., MM, Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mhammadiyah Makassar.
2. Bapak Muh Nur R, SE., MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Syafaruddin, SE., MM Selaku Pembimbing I dan Bapak Abdul Muttalib, SE., MM. Selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing, mengarahkan, serta memberikan saran dan dorongan dalam proses penyelesaian tugas akhir ini.
5. Para Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar atas segala jerih payahnya membimbing Penulis selama dibangku perkuliahan.
6. Seluruh karyawan PT Semen Bosowa Maros bagian Keuangan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian serta kesediaan memberikan data-data sebagai bahan untuk penyusunan tugas akhir ini.
7. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhirnya penulis doakan semoga Allah SWT memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada semua pihak yang turut membantu dalam proses penyelesaian tugas akhir ini. Kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT, olehnya penulis menyadari bahwa apa yang penulis sajikan dalam skripsi ini sesungguhnya masih jauh dalam kesempurnaan.

Akhir kata, tiada kata yang patut diucapkan selain doa semoga Allah SWT senantiasa melindungi, melimpahkan ridha dan berkah-Nya atas amalan kita.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb.



ABSTRAK

Bayu Distira Efendi. 2019. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar, Dibimbing oleh Pembimbing I Syafaruddin dan Pembimbing II Abdul Muthalib

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Populasi penelitian ini adalah Karyawan PT. Semen Bosowa Maros bagian keuangan yang berjumlah 36 orang dengan pengambilan sampel secara keseluruhan atau sampel jenuh. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan pengujian regresi sederhana, dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas dari item-item pernyataan setiap variabel dan uji T yang pengolahannya dilakukan dengan program SPSS versi 22.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik motivasi yang diterapkan pada Karyawan PT. Semen Bosowa Maros, maka Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros akan semakin meningkat.

Kata kunci : *Motivasi dan Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

BAYU DISTIRA EFENDI. 2019. *The Effect of Motivation on Employee Performance of PT. Semen Bosowa Maros.* Thesis Management Study Program Faculty of Economics and Business, Muhammadiyah University Makassar, Supervised by Supervisor I Abdul Muthalib and Supervisor II Syafaruddin

This study aims to determine the effect of motivation on the performance of PT. Semen Bosowa Maros.

Data collection techniques in this study were questionnaires. The population of this research is PT. Semen Bosowa Maros financial section totaling 36 people with a total sample or saturated sample. This type of research used in this study is a quantitative approach, with a simple regression test, by testing the validity and reliability of the statement items of each variable and the T test whose processing is done with the SPSS version 22 program.

The results of this study indicate that motivation significantly influences the performance of PT. Semen Bosowa Maros, this can be interpreted that the better the motivation applied to the employees of PT. Semen Bosowa Maros, then the Performance of the Employees of PT. Semen Bosowa Maros will increase.

Keywords: *Motivation and Employees*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
MOTTO.....	ii
HALAMAN PERESEITUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN TERAKHIR	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	5
A. Motivasi.....	5
1. Pengertian Motivasi.....	5
2. Teori Motivasi.....	6
3. Tipe-tipe Motivasi.....	9
4. Tujuan Motivasi.....	10
B. Kinerja.....	11
1. Pengertian Kinerja	11
2. Teori Kinerja Karyawan.....	12
3. Fakto-faktor kinerja karyawan	16

C. Penelitian Terdahulu	20
D. Kerangka Pemikiran Teoritis	22
E. Hipotesis	22
BAB III. METODE PENELITIAN	23
A. Jenis Penelitian	23
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	23
C. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	24
1. Definisi Operasional Variabel	24
2. Pengukuran Variabel	25
D. Populasi dan Sampel	26
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Jenis Data dan Sumber Data	27
G. Metode Analisis Data	28
1. Analisis Statistik Deskriptif	28
2. Uji Instrumen Penelitian	29
3. Analisis Regresi Linear Sederhana	29
4. Pengujian Hipotesis	29
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	31
1. Sejarah Singkat PT. Semen Bosowa	31
2. Visi dan Misi Organisasi	32
3. Struktur Organisasi	33
4. Job Description	34
B. Hasil Penelitian	35
1. Karakteristik Responden	35
2. Uji Instrumen Data	38
3. Analisis Regresi Sederhana	40
C. Pembahasan	42

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	45
A. Simpulan	45
B. Saran	45
DAFTAR PUSTAKA.....	46
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Skema Kerangka Pikir.....	25
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT Semen Bosowa Maros.....	36



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Pembobotan Nilai Untuk Jawaban Responden Terhadap kuesioner	28
Tabel 4.1	Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur.....	39
Tabel 4.2	Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	40
Tabel 4.3	Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	41
Tabel 4.4	Uji Validitas	43
Tabel 4.5	Uji Reliabilitas	44
Tabel 4.6	Koefisien Determinasi R Square (R^2)	45
Tabel 4.7	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	47



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi pemerintah maupun non pemerintah. Implementasi tugas dan kewajiban tersebut terdapat suatu tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang baik serta memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan suatu hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan, maka setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar tiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Pencapaian kinerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi dibutuhkan motivasi kerja dikalangan karyawan. Pemberian motivasi merupakan proses memberikan arahan dan dorongan kepada para karyawan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang akan dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama. Dapat dilihat dengan jelas bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan sasarnya apabila semua komponen organisasi tersebut berupaya menampilkan kinerja yang optimal salah satunya dengan memberi motivasi yang baik.

Motivasi ini tergantung pada kekuatan dari motivasi itu sendiri. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja dalam organisasi.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai kinerja maksimal. Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan). Artinya, karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja.

Pabrik Semen Bosowa di Kabupaten Maros merupakan salah satu Badan Usaha Milik Swasta yang bergerak dibidang Prasarana dan Ekonomi yang diharapkan dapat hidup dan berkembang guna memenuhi kebutuhan Pembangunan Ekonomi Masyarakat dan Negara. Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari karyawannya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para karyawan tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Abdullah, 2006). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi kerja karyawan tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja disaat motivasi kerja karyawan menurun. Meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil pra survey menunjukkan bahwa ada beberapa masalah yang dihadapi oleh karyawan sehingga kinerja karyawan PT. Semen Bosowa

Maros dianggap masih kurang optimal. Misalnya, adanya kebiasaan-kebiasaan buruk seperti menunda-nunda pekerjaan meskipun karyawan yang bersangkutan memiliki pengetahuan dan ketrampilan kerja yang baik, cakap, berbakat dan berkompeten dalam bidang pekerjaannya. Meskipun tidak semua karyawan memiliki kebiasaan buruk tersebut, namun efeknya sangat menghambat peningkatan kinerja secara kolektif. Kondisi ini mengindikasikan pentingnya peningkatan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Keuangan Pada PT. Semen Bosowa di Kabupaten Maros.**"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang di atas, maka dapat diperoleh Rumusan Masalah sebagai berikut:

Apa pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa di Kabupaten Maros?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa di Kabupaten Maros.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak pimpinan sebagai pembuat kebijakan dan

pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan ada PT. Semen Bosowa di kabupaten Maros.

2. Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan terhadap penulis maupun peneliti lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam lingkungan organisasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan usaha, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berusaha secara maksimal untuk mencapai tujuan, akan tetapi belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Kebutuhan merupakan kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dalam diri individu.

Jika terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan ketegangan dan pegawai yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya.

2. Teori Motivasi

a. Teori Hierarki Maslow

Teori Hierarki ini dikemukakan oleh seorang psikolog yang bernama Abraham Maslow pada tahun 1943. Teori ini mengemukakan 5 kebutuhan hidup manusia berdasarkan Hirarkinya yaitu mulai dari kebutuhan yang mendasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi. Teori ini kemudian dikenal dengan Teori Maslow atau Teori Hirarki Kebutuhan. Hirarki kelima Kebutuhan tersebut diantaranya adalah :

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*), yaitu kebutuhan terhadap makanan, minuman, air, udara, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan untuk bertahan hidup. Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan yang paling mendasar.
- b. Kebutuhan Keamanan (*Safety needs*), yaitu kebutuhan akan rasa aman dari kekerasan baik fisik maupun psikis seperti lingkungan yang aman bebas polusi, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta bebas dari ancaman.
- c. Kebutuhan Sosial (*Social needs*), yaitu kebutuhan untuk dicintai dan mencintai. Manusia merupakan makhluk sosial, Setiap orang yang hidup di dunia memerlukan keluarga dan teman.
- d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem needs*), Maslow mengemukakan bahwa setelah memenuhi kebutuhan Fisiologis, Keamanan dan Sosial, orang tersebut berharap diakui oleh orang lain, memiliki reputasi dan percaya diri serta dihargai oleh setiap orang.

- e. **Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self-Actualization*)**, Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi menurut Maslow, Kebutuhan Aktualisasi diri adalah kebutuhan atau keinginan seseorang untuk memenuhi ambisi pribadinya.

b. Teori ERD Alderfer

Pada tahun 1969, Clayton Alderfer mempublikasikan artikel tentang kebutuhan manusia yang berjudul "*An Empirical Test of a New Theory of Human Need*". Teori tersebut merupakan Teori Alternatif terhadap Teori Hirarki Maslow. Teori ini mengemukakan Tiga kebutuhan Manusia yaitu :

- 1) **Kebutuhan Eksistensi (*Existence needs*)** yaitu kebutuhan akan pemenuhan faktor fisiologis dan Materialistis termasuk kebutuhan akan rasa aman.
- 2) **Kebutuhan Hubungan (*Relatedness needs*)** yaitu kebutuhan untuk memiliki hubungan dengan orang lain.
- 3) **Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth needs*)** yaitu kebutuhan atau keinginan untuk bertumbuh dan mencapai potensi diri secara maksimal.

Teori yang dikemukakan oleh Clay Alderfer ini kemudian dikenal dengan Teori ERG Alderfer yaitu singkatan dari *Existence, Relatedness, dan Growth*.

c. Teori Kebutuhan McClelland

Teori Kebutuhan dari McClelland berfokus pada tiga jenis kebutuhan, yaitu prestasi, kekuasaan, dan kelompok pertemanan.

- 1) **Kebutuhan akan Prestasi** yaitu dorongan untuk menjadi yang terbaik untuk menapai keberhasilan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, dan untuk berjuang demi kesuksesan.

- 2) Kebutuhan akan Kekuasaan yaitu kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berperilaku dengan cara-cara yang kita kehendaki, tidak ada atau sedikit kemungkinan mereka dapat berperilaku lain.
- 3) Kebutuhan akan Kelompok Pertemanan yaitu keinginan untuk memiliki hubungan-hubungan persahabatan atau hubungan-hubungan antar manusia secara dekat.

Beberapa orang selalu memiliki dorongan kuat untuk berjuang dan berhasil akan keberhasilannya daripada mengharapkan penghargaan untuk keberhasilannya itu.

d. Teori Motivator-Hygiene Herzberg

Frederick Herzberg adalah seorang Psikolog Amerika Serikat yang mengemukakan Teori Motivator-Hygiene Herzberg. Teori tersebut didapat dari penelitian terhadap 203 akuntan dan teknisi di area Pittsburgh, Amerika Serikat. Dari hasil penelitian tersebut ditemukan dua faktor yang berbeda yaitu kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Teori Motivator-Hygiene Herzberg juga dikenal dengan Teori Dua Faktor :

1. **Kepuasan bekerja**, yaitu faktor yang berkaitan dengan pengakuan, prestasi, tanggung jawab yang memberikan kepuasan positif. Faktor ini sering disebut juga dengan *Faktor Motivator*.
2. **Ketidakpuasan bekerja**, yaitu faktor yang berkaitan dengan gaji, keamanan bekerja dan lingkungan kerja yang seringkali memberikan ketidakpuasan. Faktor ini sering disebut dengan *Faktor Hygiene*.

e. Teori Harapan Vroom

Seorang professor Kanada yang bernama Victor Vroom pada tahun 1964 dalam bukunya yang berjudul "*Work and Motivation*" mengemukakan sebuah Teori

Motivasi yang beranggapan bahwa orang-orang termotivasi untuk melakukan sesuatu karena menginginkan suatu hasil yang diharapkan. Teori tersebut kemudian dikenal dengan sebutan Teori Harapan atau *Expectancy Theory*.

Terdapat 3 konsep Teori Harapan Vroom, yaitu :

1. Harapan (*Expectancy*), yaitu kepercayaan seseorang bahwa suatu usaha akan menghasilkan kinerja tertentu. *Effort* (Usaha) → *Performance* (Kinerja).
2. Instrumentally, yaitu kepercayaan seseorang bahwa suatu kinerja akan mendapatkan hasil tertentu. *Performance* (Kinerja) → *Outcome* (Hasil)
3. Valensi (*Valence*), yaitu mengarah pada nilai positif dan negative yang dirujuk oleh orang-orang terhadap sebuah hasil.

3. Tipe-tipe Motivasi

Motivasi merupakan fenomena hidup yang banyak corak dan ragamnya.

Menurut Danim (2004:17), mengklasifikasikan motivasi ke dalam 4 jenis yaitu:

a) Motivasi positif

Motivasi positif didasari atas keinginan manusia untuk mencari keuntungan-keuntungan tertentu. Manusia bekerja di suatu organisasi jika merasa bahwa upaya yang telah dilakukannya akan memberikan keuntungan tertentu, apakah besar atau kecil. Motivasi positif merupakan pemberian motivasi atau usaha membangkitkan motif, dimana hal itu diarahkan pada usaha untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja secara baik dan antusias dengan cara memberikan keuntungan tertentu kepadanya. Yang termasuk ke dalam motivasi positif ini berupa imbalan yang menarik, informasi tentang pekerjaan, kedudukan atau jabatan, perhatian atasan terhadap bawahan, kondisi kerja, rasa partisipasi,

dianggap penting, pemberian tugas dan tanggung jawab, dan pemberian kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

b) Motivasi negative

Motivasi negatif sering dikatakan sebagai motivasi yang bersumber dari rasa takut, sebagai contoh jika seseorang tidak mau bekerja maka akan muncul rasa takut dikeluarkan dan takut tidak diberi gaji. Motivasi yang negatif yang berlebihan sering membuat organisasi tidak mampu mencapai tujuan.

c) Motivasi dari dalam

Motivasi dari dalam timbul dari diri pegawai pada waktu ia menjalankan tugas dan kewajiban dan bersumber dari dalam diri pekerja itu sendiri. Hal ini berarti kesenangan pegawai muncul ketika ia bekerja dan ia sendiri menyenangi pekerjaannya.

d) Motivasi dari luar

Motivasi dari luar adalah motivasi yang muncul sebagai akibat adanya pengaruh yang ada di luar pekerjaan dan dari luar diri pekerja itu sendiri. Motivasi dari luar biasanya dikaitkan dengan imbalan, kesempatan cuti, rekreasi dan lain-lain. Dan sering juga seseorang itu mau bekerja karena semata-mata didorong oleh adanya sesuatu yang ingin dicapai.

4. Tujuan Motivasi

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut. Adapun tujuan pemberian motivasi, antara lain:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
- c) Meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
- e) Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi pegawai
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai
- h) Meningkatkan kesejahteraan pegawai
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

Motivasi, sebagaimana terlihat adalah berasal dari dalam diri individu yang kemudian diaplikasikan dalam bentuk perilaku. Perilaku terjadi karena suatu hal tertentu, baik biologis maupun psikologis atau berasal dari lingkungan. Hal ini akan merangsang timbulnya suatu keadaan psikologis tertentu dalam tubuh yang disebut kebutuhan, kebutuhan menciptakan keadaan tegang dan ini mendorong perilaku untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Bila kebutuhan terpenuhi, ketegangan akan melemah sampai timbul ketegangan lagi dengan munculnya kebutuhan baru. Inilah yang disebut motivasi.

B. Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Bernardin dan Russel (dalam Ruky, 2002) memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : "performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh Payaman Simanjuntak (2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Atau juga dapat diartikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / organisasi menghadapi krisis yang serius.

Pada dasarnya kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh.

2) Teori Kinerja Karyawan

Berdasarkan pemahaman di atas, terlihat bahwa kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai hasil kerja yang dihasilkan

oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karenanya perusahaan dapat mengetahui perkembangan perusahaannya dengan cara melihat hasil penilaian kinerja karyawan. Berdasarkan pengertian di atas, terkandung pengertian bahwa penilaian kinerja sebagai suatu proses yang sistematis adalah terkait dengan adanya kejelasan tujuan, tahap-tahap pelaksanaan, metode serta kurun waktu penilaian kinerja karyawan. Perilaku karyawan yang dinilai meliputi perilaku yang nampak maupun perilaku tak nampak. Perilaku yang Nampak dalam hal ini mencerminkan hasil kerja yang dapat dilihat dan dapat berwujud sebagai hasil kerja (*performance*), kemampuan (*ability*), dan semangat (*motivation*). Adapun perilaku karyawan yang tak Nampak dapat berupa potensi, yakni kemampuan serta kesediaan yang terpendam dalam diri seorang pegawai dan masih dapat dikembangkan lebih lanjut.

Menurut Handoko (2000), kinerja adalah ukuran terakhir keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaannya. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan. Untuk mengukur tingkat kinerja karyawan biasanya menggunakan *performance system* yang dikembangkan melalui pengamatan yang dilakukan oleh atasan dari masing-masing unit kerja dengan beberapa alternatif cara penilaian maupun dengan cara wawancara langsung dengan

karyawan yang bersangkutan. Informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan bagi penyelia atau manajer untuk mengelola kinerja karyawan, mengetahui apa penyebab kelemahan maupun keberhasilan dari kinerja karyawan sehingga dapat dipergunakan sebagai pertimbangan untuk menentukan target maupun langkah perbaikan selanjutnya dalam mencapai tujuan badan usaha. Menurut Bernardin dan Russel (2010), dalam mengukur kinerja karyawan dipergunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja. Ada enam dimensi dalam menilai kinerja karyawan, yaitu :

- a. Kualitas (*Quality*), yaitu hasil kerja keras para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.
- b. Kuantitas (*Quantity*), yaitu hasil kerja keras karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik. Jika *Quantity* merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, Jumlah unit produk atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu (*Timeliness*), yaitu karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari

karyawan tersebut sudah baik. Oleh karena itu dengan adanya *timeliness* yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.

- d. Keefektifan Biaya (*Cost Effectiveness*), yaitu penggunaan sumber daya dari karyawan yang digunakan secara optimal dan efisien. Dengan adanya penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif maka akan bisa mempengaruhi keefektifan biaya yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan dan menghasilkan keuntungan yang maksimum. *Cost effectiveness* menunjukkan bahwa suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya yang dimiliki oleh badan usaha bertujuan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimum.
- e. Perlu Pengawasan (*Need for Supervision*), yaitu kemampuan karyawan dalam bekerja dengan baik, dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan. Dengan atau tanpa ada pengawasan dari pihak perusahaan, para karyawan dapat bekerja dengan baik sehingga kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan. Dengan adanya *need for supervision* yang merupakan tingkatan dari seorang karyawan yang dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan penyelia maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.
- f. Hubungan Rekan Sekerja (*Interpersonal Impact*), yaitu perasaan karyawan pada harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Dengan

adanya Interpersonal impact yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari karyawan yang dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, serta kerjasama antar rekan kerja menyebabkan tercipta peningkatan kinerja.

Dengan mengadakan penilaian kinerja diharapkan pimpinan dapat memantau kinerja dari para karyawan baik secara individu maupun sebagai suatu kesatuan kelompok kerja. Untuk itu seorang pemimpin diharapkan dapat menetapkan kriteria penilaian yang jelas serta obyektif sehingga penilaian yang dilakukan memperoleh hasil yang akurat dalam setiap aktivitas pekerjaan yang dinilai. Untuk penilaian kinerja yang efektif maka dilakukan penilaian kinerja secara spesifik dalam setiap aktivitas pekerjaan sehingga diharapkan dapat memberikan umpan balik bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

3) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiono (2009:12), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
- b. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

- c. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- d. Kerjasama Tim (*Teamwork*) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
- e. Kreatifitas (*Creativity*) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
- f. Inovasi (*Inovation*) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
- g. Inisiatif (*initiative*) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.
- a) Pendapat lain dikemukakan oleh Mahmudi (2005:21), yaitu :
Faktor personal (Individu), meliputi : Pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

- b) Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau team leader.
- c) Faktor team, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Sedangkan menurut Harbani Pasolong (2010:186), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
- b) Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.
- c) Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu merespon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.
- d) Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- e) Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- f) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.

- g) Keamanan, yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Lebih lanjut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:155) menguraikan faktor-faktor tersebut sebagai berikut :

- a. Faktor Personal, faktor personal pegawai meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu team, kepercayaan terhadap sesama anggota team, kekompakan, dan keeratn anggota team.
- d. Faktor Sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja dan infrakstruktur yang diberikan oleh organisasi, kompensasi dan proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor Kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

- a) Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.

- b) Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- c) Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

C. Penelitian Terdahulu

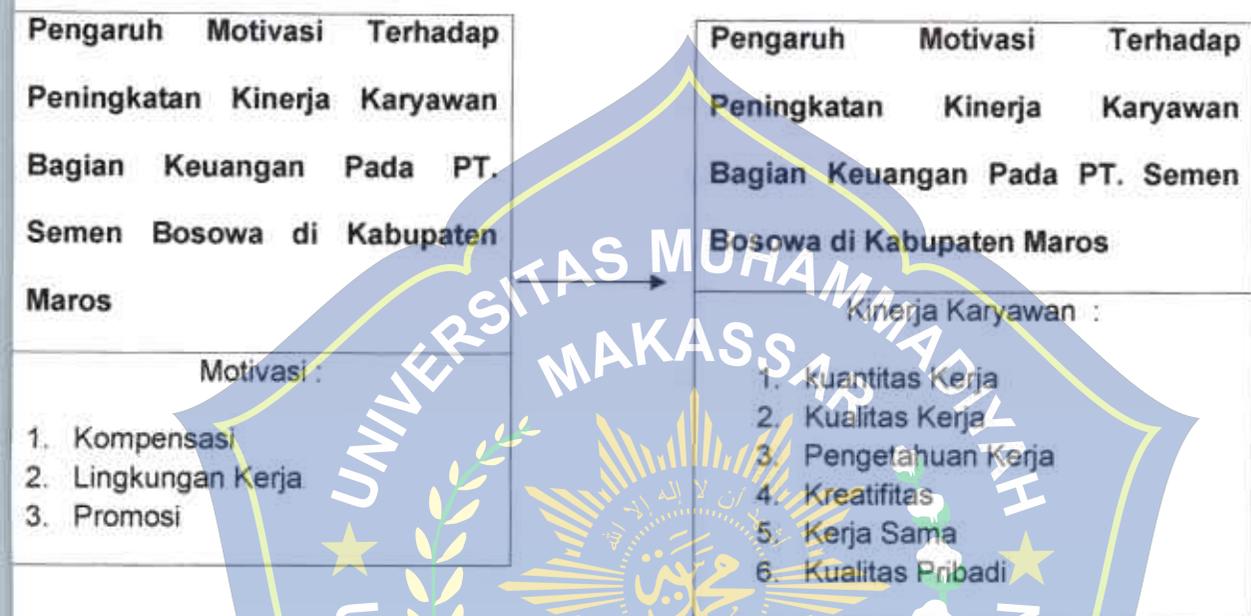
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Kurniawati (2015)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian administrasi PT. Akebone Brake Astra Indonesia	Hasil penelitian menyatakan bahwa pengaruh motivasi cukup baik, demikian juga pengaruh kinerja adalah cukup baik. Selanjutnya arah korelasi positif dengan keterkaitan (correlation) kuat serta menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi PT. Akebone Brake Astra Indonesia
2.	Herawati (2015)	Pengaruh Motivasi Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Pada PT Internasional Paint Indonesia	Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan bagian administrasi pada PT Internasional Paint Indonesia.
3.	Kahar (2019)	Pengaruh Motivasi, budaya organisasi, dan gaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

		kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Makassar.	karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variable motivasi dan gaya kepemimpinan
4.	M. Maliah (2015)	Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai	Penelitian ini menghasilkan hubungan motivasi dan kinerja pegawai kuat dan positif. Serta pengujian hipotesis menghasilkan penerimaan hipotesis alternative yang berarti motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Pangkalan Balai.
5.	Luthfi, Susilo, Riza (2014)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya)	Hasil penelitian yang dilakukan melalui analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata dari responden menilai motivasi yang terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan social dan kebutuhan pertumbuhan memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya.

D. Kerangka Pikir

Berikut merupakan kerangka pikir yang diambil berdasarkan hasil telah pustaka dan penelitian terdahulu. Kerangka pemikiran teoritis yang diajukan meliputi variabel motivasi dan kinerja karyawan (Nitasari,2012).



Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir

E. Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran tersebut di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah diduga bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa di Kabupaten Maros.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan pendekatan kalkulasi angka-angka (*numeric*) (Quraisy, 2013: 17).

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Menurut Sugiyono (2012:29), deskriptif adalah metode yang bersifat untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertempat di PT. Semen Bosowa Kabupaten Maros. Objek penelitian ini adalah menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa di Kabupaten Maros.

b. Waktu Penelitian

Penelitian ini telah berlangsung selama 2 bulan, yaitu dari Bulan Oktober sampai November 2019.

C. Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Definisi Operasional Variabel

a. Motivasi

Motivasi adalah dorongan dari karyawan PT Semen Bosowa Maros seperti konpensasi, lingkungan kerja, dan promosi dimana dorongan tersebut mampu membuat karyawan meningkatkan kinerjanya.

Kompensasi yang dimaksud adalah dorongan dalam bentuk gaji yang didapatkan oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang dimaksud adalah kondisi kerja atau keadaan tempat kerja karyawan yang mampu menstimulasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Promosi yang dimaksud adalah balas jasa yang diterima oleh karyawan PT Semen Bosowa Maros yang memiliki prestasi dalam meningkatkan kinerjanya.

b. Kinerja

Merupakan pencapaian pekerjaan yang telah diraih oleh karyawan PT Semen Bosowa yang akhirnya secara langsung memiliki keluaran yang dihasilkan. Indicator yang menjadi ukurannya adalah jumlah kerja, kualitas kerja, pengetahuan kerja, kreativitas, kerja sama, dan kualitas pribadi.

Tabel 3.1 Pembobotan Nilai Untuk Jawaban Responden Terhadap kuesioner Indikator Variabel X dan Y

Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
1. Kompensasi	1) Jumlah Kerja
2. Lingkungan Kerja	2) Kualitas Kerja
3. Promosi	3) Pengetahuan Kerja
	4) Kreativitas
	5) Kerja Sama
	6) Kualitas Pribadi

2. Pengukuran Variabel

- a. Variable penelitian ini terdiri dari variabel terikat yaitu kinerja dan variabel bebas yaitu motivasi
- b. Instrument penelitian motivasi (X_1) dan prestasi Kerja (Y) berupa kuesioner dengan *scoring* model Likert yang diisi oleh responden pada kuesioner yang dibagikan. Skala Likert terdiri dari 5 (lima) skala yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (ST) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.2 Pembobotan Nilai Untuk Jawaban Responden Terhadap kuesioner Indikator Variabel X dan Y

Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2014). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Keuangan pada PT. Semen Bosowa di Kabupaten Maros yakni berjumlah 36 orang.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto 2006: 131). Menurut Sugiyono (2005), Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, yang mana merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

Menurut Arikunto (2006) apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitian yang dilakukan adalah penelitian populasi. Teknik yang digunakan dalam menentukan sampel adalah dengan menggunakan metode sensus, yaitu mencatat semua elemen yang diselidiki, jadi menyelidiki semua objek, semua gejala, semua kejadian atau peristiwa.

Dengan demikian maka, penulis menggunakan penelitian sensus yaitu mengambil sampel penelitian secara keseluruhan yang berjumlah 36 responden dari jumlah karyawan pada PT. Semen Bosowa di Kabupaten Maros.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan pengumpulan data penulis mengadakan penelitian di PT. Semen Bosowa Kabupaten Maros untuk memperoleh data objektif yang akurat mengenai masalah yang diteliti. Dalam hal ini, metode yang digunakan adalah:

1. Observasi

Teknik ini dilakukan dengan menggunakan pengamatan langsung terhadap objek (Anwar Hasnum, 2004: 24). Penulis mengadakan pengamatan langsung

pada objek penelitian, yang kemudian mencatat hal-hal yang mungkin ada kaitannya atau hubungannya dengan permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi secara rinci dan sistematis.

2. Angket atau Kuesioner

Metode angket atau kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran angket adalah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dari responden tanpa rasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan (Riduwan, 2008: 25). Teknik penyusunan kuesioner berdasarkan pada hasil observasi dari karyawan bagian keuangan pada PT. Semen Bosowa Kabupaten Maros.

Dalam teknik ini penulis membagikan data pertanyaan untuk melengkapi data penulis yang diteliti. Adapun dalam penelitian ini jawaban yang diharapkan responden secara keseluruhan nantinya diberi skor atau nilai pada masing-masing kategori. Dengan demikian penentuan skor mempunyai tujuan untuk mengukur konsep yang telah dirumuskan dengan menggunakan seperangkat indikator yang telah dioperasikan dan diwujudkan dalam bentuk pertanyaan/pernyataan.

F. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Data

- a. Data kualitatif adalah data yang diperoleh berupa keterangan-keterangan yang mendukung penelitian ini, seperti gambaran umum karyawan perusahaan sebagai sampel objek penelitian.
- b. Data kuantitatif adalah data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung dalam bentuk angka-angka melalui penyebaran kuesioner.

2. Sumber Data

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara).
- b. Data sekunder yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

G. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Sugiyono, 2012: 89).

Adapun alat analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif yaitu analisis yang ditunjukkan pada perkembangan dan pertumbuhan dari suatu keadaan dan hanya memberikan gambaran tentang keadaan tertentu dengan cara menguraikan tentang sifat-sifat dari obyek penelitian tersebut.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Suatu skala pengukuran (skor instrument) dianggap valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur (Mudrajad Kuncoro, 2009).

b. Uji Reliabilitas

Kriteria penilaian skor instrument dalam melakukan uji reliabilitas koefisien kehandalan atau *Alpha Cronbach* sebesar 0,60 atau lebih, maka indikator dalam instrument tersebut dinyatakan handal (reliabel).

3. Analisis Regresi Linear sederhana

Analisis Regresi Sederhana yaitu untuk menganalisis seberapa besar pengaruh anatar beberapa variable independen. Bentuk umum persamaan regresi sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana

Y: Kinerja Karyawan

a: Konstanta

b: Koefisien regresi Parsial

X: Motivasi

e: Standar error

4. Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya harus di uji secara empiris. Berdasarkan rumusan masalah di atas maka hipotesa sementara yang diberikan adalah "Semakin baik

Motivasi Kerja yang diberikan, maka semakin baik pula pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Bosowa Kabupate Maros." Sugiyono (2009).

Ada 2 hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu :

1. H_0 = Tidak adanya pengaruh antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. H_a = Adanya pengaruh antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Semen Bosowa

Bosowa merupakan perusahaan perdagangan yang didirikan oleh H.M. Aksa Mahmud pada tanggal 22 februari 1973. Awal berdirinya perusahaan ini bernama CV Moneter yang terletak di Makassar, Sulawesi Selatan, Bosowa memiliki visi menjadi pemain utama ekonomi nasional yang didukung oleh tenaga kerja yang prima, produk berkualitas, pelayanan terbaik, dan sistem yang terintegrasi. Perusahaan ini melakukan perluasan industri yang dibagi beberapa jenis bisnis, yakni bidang otomotif, semen, logistik & transportasi, pertambangan, properti, jasa keuangan, infrastruktur, energi, media, dan multi bisnis.

Tahun 1995 Bosowa kearah manufaktur dengan pendirian pabrik PT Semen Bosowa Maros 1995 dan mulai diproduksi 16 april 1999. Pucuk kepemimpinan dialihkan kepada H. Erwin Aksa pada tahun 2006. Sebagai CEO dengan latar belakang pendidikan ekonomi dari Universitas Pittsburgh, Amerika serikat, PT Semen Bosowa Maros mengalami perubahan signifikan dengan menekankan profesionalisme, efesiensi dan target hasil yang terarah serta perencanaan jangka panjang yang matang dengan mencanangkan periode tahun 2015 sebagai era "lepas landas" Menuju Bosowa Maros Excellence.

Pabrik PT. Semen Bosowa Maros berlokasi di wilayah Indonesia Timur, Dusun Balang, Desa Baruga, Kecamatan Bantimurung, Kabupaten

Maros, Provinsi Sulawesi Selatan. Nomor telepon (0411) 372372, Kode Pos 90561.

Lokasi ini berada kurang lebih 50 km arah utara kota Makassar dan 15 km antara kota Maros pada posisi koordinat $04^{\circ}22'45''\text{LS}$ dan $118^{\circ}36'47''\text{BT}$. Perbatasan dari lokasi PT Semen Bosowa adalah sebagai berikut:

- Sebelah Barat : Jalan Provinsi Makassar Parepare
- Sebelah Utara : Kabupaten Pangkep
- Sebelah Timur : Lahan pertanian penduduk
- Sebelah Selatan : Lahan pertanian penduduk

2. Visi dan Misi Organisasi

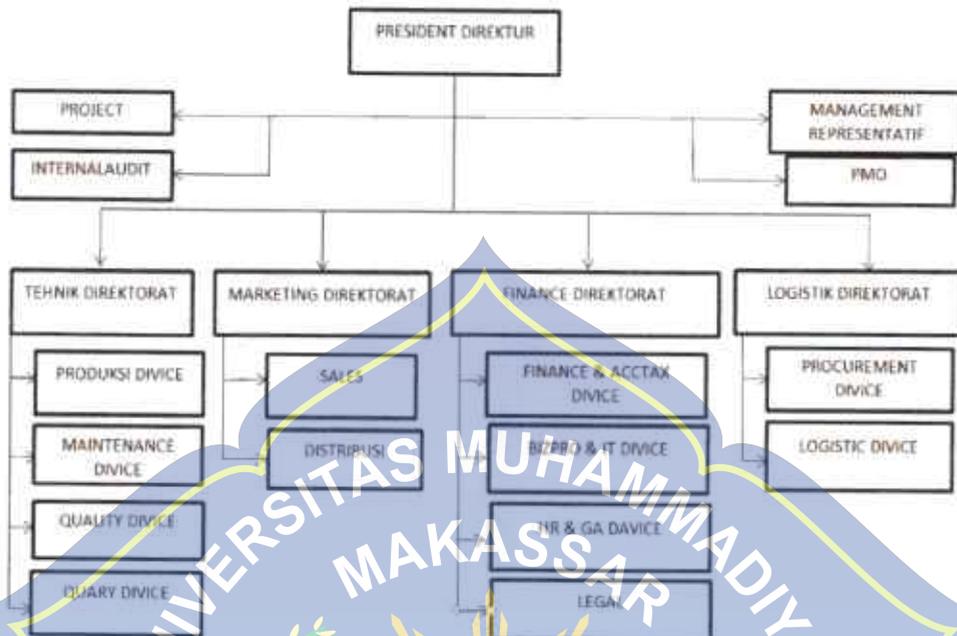
a. Visi

PT. Semen Bosowa Maros Memiliki Visi yaitu menjadi pemain utama ekonomi nasional yang didukung oleh tenaga kerja yang prima, produk berkualitas, pelayanan terbaik dan system yang terintegrasi.

b. Misi

PT. Semen Bosowa Maros memiliki misi yaitu memberikan berkah bagi masyarakat dengan membangun kepeloporan ekonomi nasional.

3. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Semen Bosowa Maros

4. Job Description

a. President Director

President Director merupakan pemegang kekuasaan tertinggi, dan mempunyai tugas besar dan tanggung jawab dalam menjalankan dan mengelola perusahaan secara keseluruhan.

b. *Management Representatif*

Management Representatif mempunyai tugas membantu President Director dalam hal mengatur perusahaan dan bertanggung jawab langsung kepada President Director.

c. *Project*

Project mempunyai tugas mengarahkan perdayagunaan serta pengawasan atas semua personil *project* dalam bidang pelaksanaan.

d. *PMO*

Project Management Office (PMO) mempunyai tugas melakukan pelayanan manajemen project seperti trainer, konsultan, praktisi manajemen *Project* dan tehnik.

e. *Internal Audit*

Internal Audit mempunyai tugas membantu President Director dalam hal mengaudit segala sesuatu yang terjadi diperusahaan.

f. *Marketing Director*

Marketing Director memiliki tugas mengkoordinir bidang-bidang yang menyangkut dengan masalah pemasaran dan bertanggung jawab kepada president director.

g. *Finance director*

Finance Director memiliki tugas mengelola keuangan dan pembuatan anggaran perusahaan sesuai dengan system dan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan dan bertanggung jawab langsung kepada president Director, *Finance Director* ini membawahi beberapa *Departemen warehouse* dan *departemen accouting*

h. *Logistic Director*

Logistic Director memiliki tugas memantau kinerja dan strategi untuk meningkatkan sistem yang ada, mengalokasikan sumber daya yang tersedia, pesanan koordinasi penawaran dan permintaan informasi yang terkait dengan siklus pesanan

i. *Administration Director*

Memiliki tugas dalam mengkoordinasikan bidang-bidang yang menyangkut masalah administrasi perusahaan dan masalah sumber daya manusia atau masalah tentang kepegawaian terutama mengenai pengembangan kinerja karyawan pada umumnya. *Administration Director* bertanggung jawab kepada *President Director* dan membawahi langsung beberapa departemen antara lain *Administration Departement* dan *purchasing Departement*

j. *Technical Director*

Memiliki tugas memperbaiki, menjalankan, mengoperasikan dan mengendalikan mutu perusahaan terkhusus dalam bidang perikanan.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Subyek penelitian ini memiliki karakteristik umum yakni karyawan PT. Semen Bosowa Maros bagian keuangan yang berjumlah 36 orang. Namun dari karakteristik umum yang dimiliki responden, terdapat pula karakteristik khusus yang secara rinci berbeda dari setiap responden.

Karakteristik responden diperoleh melalui penyebaran kuisioner yang disebarakan kepada 36 orang responden di PT. Semen Bosowa Maros bagian keuangan. Dalam penelitian ini akan dianalisis karakteristik responden yang diteliti dalam hal ini para karyawan PT. Semen Bosowa Maros bagian keuangan yang meliputi tiga aspek yaitu: umur responden, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan.

a. Karakteristik Responden menurut kelompok umur

Karakteristik responden dilihat dari aspek umur dibawah 30 tahun, umur 31 tahun sampai 35 tahun, umur 36 tahun sampai 39 tahun, dan umur di atas 39 tahun. Distribusi responden menurut kelompok umur para karyawan PT Semen Bosowa Maros adalah seperti pada tabel 4.1 berikut.

Tabel 4.1 Distribusi Responden Menurut Kelompok Umur

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 30 Tahun	9	25
2.	31-35 Tahun	4	11,1
3.	36-39 Tahun	3	8,3
4.	> 40 Tahun	20	55,6
Jumlah		36	100

Sumber: Hasil olahan data tahun 2019

Berdasarkan distribusi responden menurut kelompok umur pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden sebanyak 36 orang terdiri dari kelompok umur di bawah 30 tahun sebanyak 9 orang (25)%, kelompok umur antara 31 sampai 35 tahun sebanyak 4 orang (11,1)%, kelompok umur 36 sampai 39 tahun sebanyak 3 orang (9)% dan kelompok umur diatas 40 tahun sebanyak 20 orang (55,6)% responden.

b. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Perbedaan jenis kelamin merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi ini disebabkan oleh fisik yang dimiliki oleh seorang karyawan yang bersangkutan. Karakteristik responden menurut jenis kelamin terlihat seperti pada tabel 4.2.

Tabel 4.1. Distribusi Responden menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	19	47,2
2.	Perempuan	17	52,8
Jumlah		36	100

Sumber Data : Hasil Olahan Kuesioner Tahun 2019

Berdasarkan data dari tabel 4.2 dapat dinyatakan bahwa responden sebanyak 36 orang terdiri dari laki-laki sebanyak 19 orang (47,2)% dan perempuan sebanyak 17 orang (52,8)% responden.

c. Karakteristik Responden menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang berhasil dicapai oleh seorang karyawan merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, karena semakin tinggi pendidikannya maka mereka akan memiliki kinerja yang relatif lebih baik dibandingkan dengan yang pendidikannya lebih rendah.

Tabel 4.2. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Tamat SLTA	5	13,9
2.	Sarjana D3	10	27,8
3.	Sarjana S1	18	50
4.	Sarjana S2	3	8,3
Jumlah		36	100

Sumber Data : Hasil Olahan Kuesioner Tahun 2019

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat ditunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan PT. Semen Bosowa Maros yaitu jumlah responden yang tamat SLTA sebanyak 5 orang (13,9)%, kemudian jumlah karyawan yang

tamat sarjana D3 sebanyak 10 orang (27,8)%, jumlah responden yang tamat sarjana S1 sebanyak 18 orang (50)%, dan jumlah responden yang tamat sarjana S2 sebanyak 3 orang (8,3) %.

2. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan dan kecermatan dari sebuah instrument penelitian dalam fungsi mengukur item-item pernyataan yang dibuat. Instrument yang valid mempunyai arti bahwa alat ukur yang digunakan dalam bentuk pernyataan untuk memperoleh data yang dinyatakan valid. Item pernyataan yang memiliki korelasi positif tinggi dapat dianggap memiliki validitas yang tinggi pula.

Pengambilan kesimpulan dari uji validitas jika nilai r -hitung > dari nilai r -tabel maka butir tersebut dinyatakan valid. Jika masih ada butir yang tidak valid maka dikeluarkan kemudian diproses ulang menggunakan SPSS sampai mendapatkan semua butir soal nilainya valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Instrument Variabel	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi (X)	0,872	0,3291	Valid
	0,896	0,3291	Valid
	0,844	0,3291	Valid
	0,534	0,3291	Valid
	0,869	0,3291	Valid
	0,896	0,3291	Valid
Kinerja (Y)	0,886	0,3291	Valid
	0,854	0,3291	Valid
	0,817	0,3291	Valid
	0,886	0,3291	Valid
	0,854	0,3291	Valid
	0,817	0,3291	Valid

Sumber Data : Hasil Olahan Kuesioner Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan dari masing-masing variabel dikatakan valid karena telah memenuhi syarat validitas yaitu nilai r -hitung > dari nilai r -tabel.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau handal apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama sehingga menghasilkan data yang sama pula. Untuk menentukan reliabilitas bisa dilihat dari nilai *Alpha Cronbach* jika nilai Alpha mendekati 1 (satu) maka bisa dikatakan reliabel. Ada juga yang berpendapat reliabel jika nilai $r > 0,60$.

Tabel 4.5. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	Batas reliabilitas	Ket
Motivasi (X)	0,946	0.60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,922	0.60	Reliabel

Sumber Data: Hasil Olahan Kuesioner Tahun 2019

Tabel 4.6 menunjukkan hasil analisis uji reliabilitas, dimana nilai *cronbach's alpha* (r hitung) dari kedua variabel dinyatakan reliabel karena nilai r hitung $>$ nilai r tabel yaitu 0,60. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau dapat dikatakan bahwa instrument penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya.

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros, maka digunakan persamaan regresi sederhana dengan menggunakan program komputerisasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22.

Adapun hasil perhitungan program SPSS SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22 tersebut dapat dirangkum pada tabel 4.11 berikut ini :

a. Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen.

Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen (Motivasi). Semakin besar koefisien determinasinya maka semakin baik variabel dependen dalam menjelaskan variabel independen.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independent dapat dilihat dari table berikut ini:

Tabel 4.6 Koefisien Determinasi R Square (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.379	2.57668

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Koefisien determinasi di atas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,630 yang berarti bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 63% sedangkan sisanya 37% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan uji t, adapun hipotesis statistiknya adalah :

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Ha : ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Hasil uji t dengan menggunakan program SPSS 22 dapat dilihat pada tabel berikut.

Table 4.7 Koefisien Determinasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.566	2.920		2.934	.006
Motivasi	.644	.136	.630	4.729	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji t di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel (X) atau motivasi adalah sebesar 0,644 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 64,4%. Dari hasil analisis regresi diperoleh nilai t hitung sebesar 4,729 > t tabel 2,032 dan nilai signifikansi (sig.) 0,001 < 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresinya yaitu sebagai berikut:

$$Y = b_0 + bX$$

$$Y = 8,566 + 0,644 X$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diluar dari yang diteliti oleh peneliti.

C. Pembahasan

Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi dapat menjadi penyebab, penyalur, maupun pendukung dari perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan antusias

untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Terry dan Rue dalam Susanti (2012), motivasi adalah *"getting a person to exert a high degree of effort"* yang artinya adalah "motivasi membuat seseorang dapat bekerja lebih kerja". Motivasi karyawan sangat dibutuhkan untuk menunjang tercapainya visi perusahaan. Motivasi dapat berupa semangat bekerja yang tinggi yang bisa ditunjang oleh rasa aman dalam bekerja, gaji yang adil, lingkungan kerja yang menyenangkan, dan adanya pemberian penghargaan dari pimpinan perusahaan.

Hasil pengujian secara umum variable menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Dalam penelitian ini motivasi diukur dengan indikator yaitu : 1) Kompensasi, 2) Lingkungan Kerja, dan 3) Promosi. Dengan memperhatikan ketiga indikator tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Semen Bosowa Maros. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa indikator kompensasi memiliki nilai validitas yang tinggi diantara kedua indikator lainnya yaitu Lingkungan kerja dan promosi.

Pembahasan pada penelitian ini yaitu hasil analisis statistik deskriptif dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana ini dapat dijelaskan dalam pembahasan berikut.

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis di atas, diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 8,566 + 0,644 X$$

Persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa selain variable yang diteliti (motivasi), terdapat juga variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja

karyawan diluar dari yang diteliti oleh peneliti Pada PT. Semen Bosowa Maros. Hasil analisis regresi sederhana menggunakan SPSS Statistic 22 diperoleh nilai koefisien pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,644 dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$, hal ini didukung dengan hasil uji t yaitu nilai t_{hitung} sebesar 4,729 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan t_{tabel} sebesar 2,032 dengan tingkat signifikansi yang ditentukan 0,05 atau 5%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros, hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan PT. Semen Bosowa, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variable motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Semen Bosowa Maros. Oleh karena itu perlu upaya dalam meningkatkan motivasi karyawan dalam lingkungan kerja dengan memberikan kompensasi kepada karyawan yang berprestasi agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan di masa yang akan datang.

Temuan teori yang dihasilkan dari penelitian ini terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan PT Semen Bosowa Maros. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kahar pada tahun 2019 yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Makassar.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis serta pengujian hipotesis yang dilakukan sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dari keseluruhan penelitian yang telah dilakukan dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Berdasarkan hasil uji t di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel (X) atau motivasi adalah sebesar 0,644 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 64,4%.

B. Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka penulis dapat memberikan saran yaitu:

1. Penulis menyarankan agar perlu ada kebijakan khusus terkait motivasi karyawan pada PT. Semen Bosowa Maros. Motivasi yang penulis maksud adalah yang lebih mampu menaikkan kinerja karyawan seperti kenaikan gaji, kompensasi, dan penghargaan.
2. Penulis menyarankan agar kenaikan gaji, pemberian kompensasi dan pemberian penghargaan harus berbasis kepada kinerja karyawan, artinya semakin baik kinerja karyawan maka gaji yang diberikan juga semakin tinggi begitupun dengan pemberian kompensasi dan penghargaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon& Riduwan. (2008). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*, Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bernardin, H.John and Russel. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja, Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Handoko, Hani T, Dr.MBA dan Reksohadiprodjo Sukanto, Dr. M.Com.1996. *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan Malayu S. P. Drs. 1996. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : PT Gunung Agung.
- Hasnun, Anwar. 2006. *Pedoman Menulis untuk Siswa SMP dan SMA*.Yogyakarta: Andi.
- Kahar. 2018. *Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar*. Jurnal Pascasarjana Unismuh Makassar.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mahmudi, (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mangkuprawira, TB.S dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Bogor.
- Nitasari, Rizki Afrisalia. 2012. "Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Central Asia tbk. cabang kodus". *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro.
- Ruky. , Ahmad. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.

Payaman J. Simanjuntak, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.

Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugeng, Mas. 2011. *Teori Motivasi Maslow, McClelland, McGregor, Herzberg, ERG Aldefefer*, (online), (<http://skripsi-manajemen.blogspot.com/2011/02/teori-motivasi-maslow-mcclelland.html>), diakses 9 September 2018).

Sugiyono.(2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, 2008, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, edisi keempat Bandung: Alfabeta

Mahmudi, (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.

Syarif, Darman. 2016. *Teori-teori Manajemen dan Organisasi*, (Online), (<http://theorimanajemenandorganisasi.blogspot.com/2016/01/kinerja-pegawai.html>), diakses 9 September 2018).



Lampiran Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Kata Pengantar dari peneliti :

Assalamu AlaikumWr. Wb.

Kuesioner ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data penelitian tentang :

“Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Keuangan Pada PT. Semen Bosowa di Kabupaten Maros.

Untuk menyelesaikan penelitian ini, maka diharapkan kiranya Bapak/Ibu/Saudara(i) sebagai responden dan informan agar berkenan dapat memberikan jawaban yang objektif terhadap semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Jawaban-jawaban responden adalah informasi yang sangat berharga bagi keberhasilan penelitian ini, dan kami sebagai peneliti akan menjamin kerahasiaannya. Atas keikhlasan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) diucapkan terima kasih.

Amin. Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Makassar, Oktober 2019

Peneliti

Bayu Distira Efendi
NIM : 105720496014

KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN :

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan *)

Pendidikan : SMA 3

Petunjuk Isian:

Berilah tanda centang (v) pada kotak alternative jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pikiran Anda!

Keterangan :

- SS (Sangat Setuju)
- S (Setuju)
- R (Ragu-ragu)
- TS (Tidak Setuju)
- STS (Sangat Tidak Setuju)

Catatan :

*) = Coret yang tidak perlu



No.	Pernyataan	JawabanResponden				
		SS	S	R	TS	STS
Kinerja						
1.	Kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan					
2.	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan					
3.	Kualitas kerja saya sesuai dengan standard kerja yang ditentukan					
4.	Saya selalu bekerja sesuai dengan standard mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
5.	Tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengetahuan kerja yang dimiliki.					
6.	Pengetahuan kerja dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja					
7.	Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik					
8.	Saya selalu memberikan gagasan untuk kemajuan perusahaan					
9.	Karyawan melakukan kerjasama dengan karyawan yang lain agar tercipta kekompakan di tempat kerja.					
10.	Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan					
11.	Saya selalu focus menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan di perusahaan					

12.	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.						
Motivasi							
1.	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk makan secara wajar sudah terpenuhi						
2.	Saya merasa bahwa dengan bekerja diperusahaan ini, kebutuhan perumahan yang wajar sudah terpenuhi						
3.	Saya merasa senang dalam bekerja karena tersedianya fasilitas kantor dan lingkungan kerja yang baik						
4.	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bias menerima saya sebagai partner yang baik						
5.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki untuk lebih maju						
6.	Saya merasa senang bila mendapatkan kenaikan jabatan dari atasan atas prestasi yang saya dapatkan.						



RESPONDEN	MOTIVASI						JUMLAH
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	3	3	3	3	3	3	18
2	4	3	4	4	4	3	22
3	3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	2	2	3	16
5	4	4	4	3	3	4	22
6	3	2	3	2	2	2	14
7	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	3	2	3	2	2	2	14
11	4	5	4	4	4	5	26
12	3	3	3	3	3	3	18
13	3	3	3	3	3	3	18
14	4	4	4	4	4	4	24
15	3	3	3	3	3	3	18
16	4	4	4	4	4	4	24
17	3	3	3	3	3	3	18
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	3	4	3	3	3	20
20	4	3	4	4	4	3	22
21	3	4	3	3	3	4	20
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	3	4	3	3	3	20
29	4	4	4	3	3	4	22
30	4	3	4	3	3	3	20
31	3	3	3	3	3	3	18
32	3	3	3	3	3	3	18
33	4	4	4	3	4	4	23
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	3	4	3	4	22
36	4	4	4	4	4	4	24

RESPONDEN	KINERJA						JUMLAH
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
1	4	4	5	4	4	5	26
2	4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	4	3	3	4	20
4	2	2	2	2	2	2	12
5	4	4	4	4	4	4	24
6	3	2	3	3	2	3	16
7	4	4	5	4	4	5	26
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	3	2	4	3	2	4	18
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	3	4	4	3	4	22
14	4	4	5	4	4	5	26
15	2	3	3	2	3	3	16
16	4	4	4	4	4	4	24
17	3	3	4	3	3	4	20
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	3	4	4	3	4	22
20	4	4	3	4	4	3	22
21	3	3	4	3	3	4	20
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	5	4	4	5	26
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	4	4	5	4	4	5	26
28	4	3	4	4	3	4	22
29	4	4	3	4	4	3	22
30	4	3	4	4	3	4	22
31	3	3	3	3	3	3	18
32	4	4	5	4	4	5	26
33	4	3	4	4	3	4	22
34	4	4	3	4	4	3	22
35	4	3	4	4	3	4	22
36	3	3	3	3	3	3	18

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Total_Score
Item_1	Pearson Correlation	1	.670**	.941**	.736**	.736**	.670**	.866**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Item_2	Pearson Correlation	.670**	1	.615**	.746**	.746**	1.000**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Item_3	Pearson Correlation	.941**	.615**	1	.670**	.760**	.615**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Item_4	Pearson Correlation	.736**	.746**	.670**	1	.932**	.746**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Item_5	Pearson Correlation	.736**	.746**	.760**	.932**	1	.746**	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Item_6	Pearson Correlation	.670**	1.000**	.615**	.746**	.746**	1	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Total_Score	Pearson Correlation	.866**	.906**	.835**	.910**	.924**	.906**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

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

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Total_Score
Item_1	Pearson Correlation	1	.719**	.579**	1.000**	.719**	.579**	.886**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Item_2	Pearson Correlation	.719**	1	.473**	.719**	1.000**	.473**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.000	.000	.004	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Item_3	Pearson Correlation	.579**	.473**	1	.579**	.473**	1.000**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.000	.004	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Item_4	Pearson Correlation	1.000**	.719**	.579**	1	.719**	.579**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Item_5	Pearson Correlation	.719**	1.000**	.473**	.719**	1	.473**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000		.004	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Item_6	Pearson Correlation	.579**	.473**	1.000**	.579**	.473**	1	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.004		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Total_Score	Pearson Correlation	.886**	.854**	.817**	.886**	.854**	.817**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	17.53	7.799	.820	.940
Item_2	17.67	6.857	.856	.933
Item_3	17.56	7.854	.779	.943
Item_4	17.78	6.863	.862	.933
Item_5	17.78	6.806	.883	.930
Item_6	17.67	6.857	.856	.933

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	36	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	18.53	7.685	.837	.901
Item_2	18.72	7.463	.783	.907
Item_3	18.31	7.475	.724	.915
Item_4	18.53	7.685	.837	.901
Item_5	18.72	7.463	.783	.907
Item_6	18.31	7.475	.724	.915

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.379	2.57668

a. Predictors: (Constant), Motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	148.487	1	148.487	22.365	.000 ^b
	Residual	225.735	34	6.639		
	Total	374.222	35			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi