

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram)**

**THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON ENHANCEMENT OF
EMPLOYEE PERFORMANCE
(Case Study at PT. Nindya Karya (Persero) Mataram Branch)**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Skripsi Sarjana Satu (S1)
pada Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
TAHUN 2019**

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram)

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON ENHANCEMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE (Case Study at PT. Nindya Karya (Persero) Mataram Branch)

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Skripsi Sarjana Satu (S1)
pada Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
TAHUN 2019**

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram)". Telah disetujui oleh dewan penguji Skripsi sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Administrasi Bisnis, pada Program Studi Administrasi Bisnis.

Oleh :

ASTUTI
21512A0012

Pada Tanggal, Juni 2019
Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji Dengan Baik
Tim Penguji

Dr. H. Muhammad Ali, M.Si (PU)
NIDN. 0806066801

Rishan Adha, S.E., M.E (PP)
NIDN.0813078902

Drs. H. Abdurrahman, MM (PN)
NIDN. 0804116101

Mengetahui,
Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram
Dekan Program Studi

Drs. Amil, M.M
NIDN. 0831126204

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram)

Oleh :

ASTUTI
21512A0012

Telah Memenuhi Syarat dan Disetujui
Pada Tanggal, Juni 2019

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


Dr. H. Muhammad Ali, M.Si
NIDN. 0806066801


Rishan Adha, S.E., M.E
NIDN.0813078902

Mengetahui,

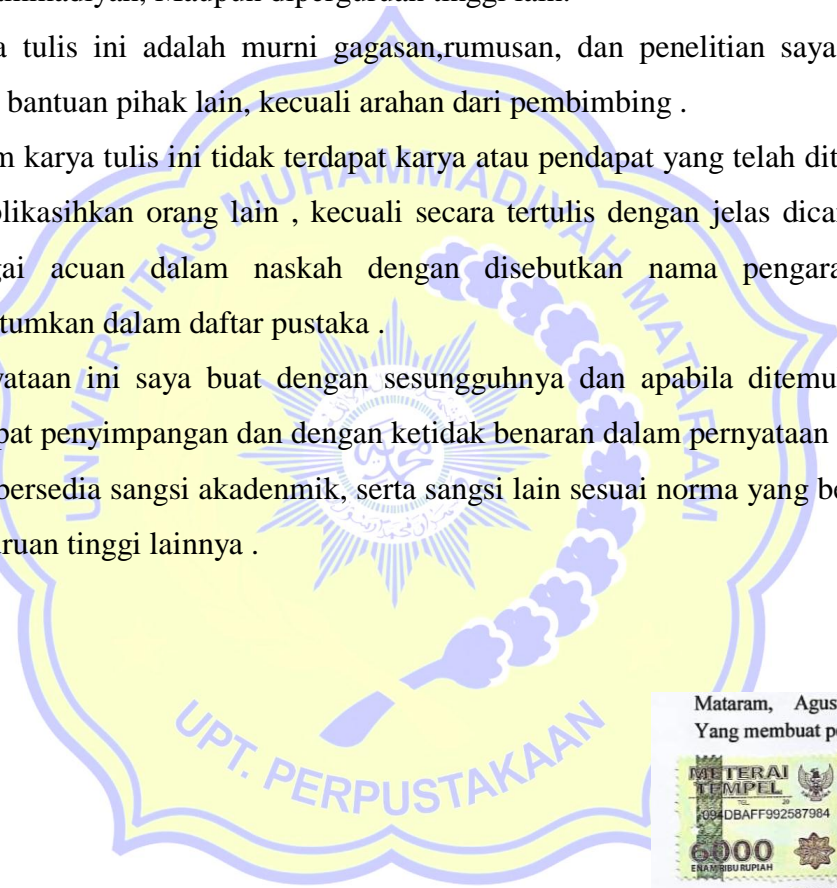
Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Mataram
Kampus Program Studi


Kalf Hendri Maniza, S. Sos., MM
NIDN. 0828109404

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, skripsi ini, adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, dan/ atau Doktor). Baik di universitas Muhammadiyah, Maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing .
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain , kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka .
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila ditemukan hari terdapat penyimpangan dan dengan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia sangsi akadenmik, serta sangsi lain sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi lainnya .



Mataram, Agustus 2019
Yang membuat pernyataan,



ASTUTI
(21512A0012)

RIWAYAT HIDUP



Penulis lahir di Bima pada tanggal 05 Mei 1996, sebagai putri keempat dari enam bersaudara dari pasangan Almarhum Bapak Burhanuddin dan Ibu Hajrah. Penulis menempuh pendidikan sekolah dasar di SDN 1 LAPE pada tahun 2002 dan lulus pada tahun 2008.

Penulis melanjutkan sekolah menengah pertama di SMPN 1 LAPE dan lulus pada tahun 2011, dan menempuh pendidikan sekolah menengah atas di SMA NEGERI 1 LAPE lulus pada tahun 2014. Pada tahun 2015, penulis mengikuti tes masuk perguruan tinggi dan terdaftar sebagai mahasiswa strata 1 Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.



PERSEMBAHAN

Dengan Mengucap Syukur Kehadirat ALLAH SWT atas limpahan rahmat dan ridhonya yang telah membantu hambanya sehingga tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi Ini Ku Persembahkan Untuk :

1. Orang Tua Saya Tercinta Ibu (Hajrah) dan Bapakku (Burhanuddin), yang telah melahirkan dan membesarkan serta memberikan motivasi moral maupun materi juga do'a tanpa lelah membimbing dan senantiasa memberi dukungan untuk keberhasilanku, karena bagiku mereka penyemangat terbaik dalam hidupku.
2. Untuk kakakku (Firmansyah, Muis dan Jam'i) dan Adikku (Syamsuddin dan Dwi Destantia) terima kasih atas semangat yang kalian berikan, semoga kelak kita bisa membanggakan kedua orang tua kita.
3. Untuk kamu motivatorku "Indrias Susanto" orang yang selalu memberi dukungan dan memotivasi dalam perkuliahanku selama ini,
4. Untuk sahabat-sahabatku (Martina, Linawati, Aini Rahayu, Mega Kapina Sari, Juniawati, Indrawati, Siska Laksamana, Tuti Alawiyah dan Syahlani) yang selalu memberiku dukungan terima kasih banyak.
5. Untuk orang yang pernah berjasa dalam hidupku (mas Sumardi, mbak Sri Harjati, mbak Siti Kholifah, mbak Yeni, Mas Eko, mas Erwin, dan Mbak Ega) segala jasa kalian akan selalu ku ingat.
6. Untuk Sahabat-Sahabatku satu jurusan administrasi bisnis, segala cobaan dalam perkuliahan maupun diluar perkuliahan telah kita lalui bersama, jadi terimakasih atas semuanya.
7. Untuk Almamater Hijau selaku kampus Universitas Muhammadiyah Mataram terima kasih karena telah menjadi kampusku tempatku menuntut ilmu sebagai serjana muda.

MOTTO

Sebab sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan.

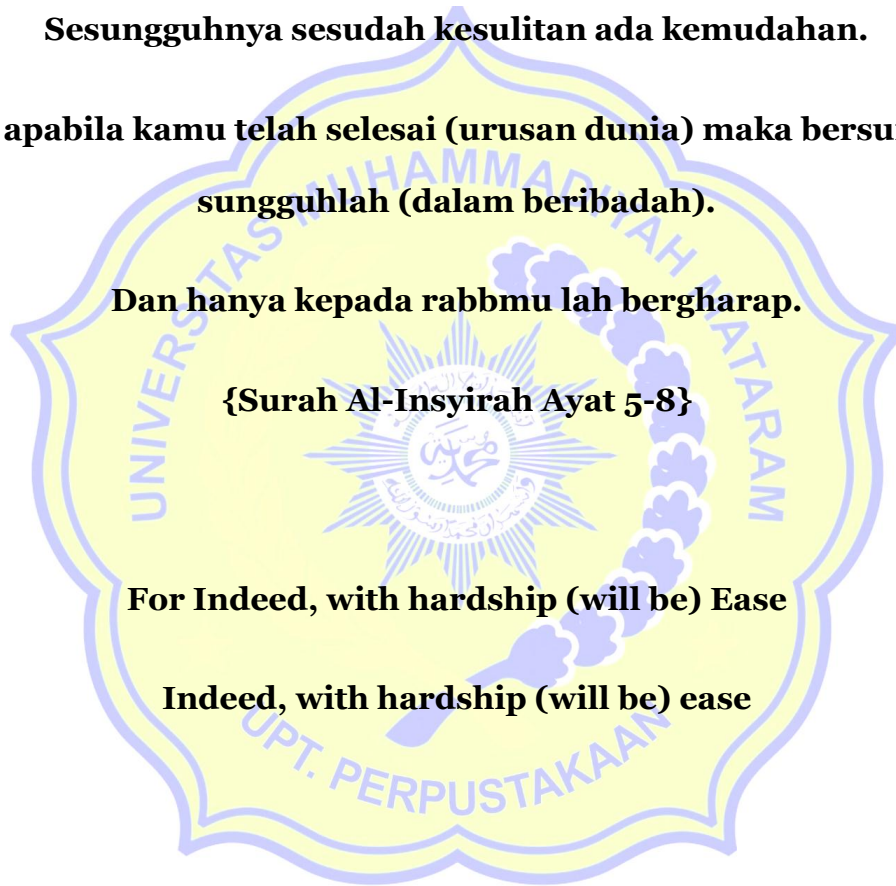
Maka apabila kamu telah selesai (urusan dunia) maka bersungguh-sungguhlah (dalam beribadah).

Dan hanya kepada rabbmu lah bergharap.

{Surah Al-Insyirah Ayat 5-8}

For Indeed, with hardship (will be) Ease

Indeed, with hardship (will be) ease



KATA PENGANTAR

Untaian rasa syukur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan segala karunia, rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram)”**.

Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan Nabi agung *Nabiyyuna* Muhammad SAW, sang revolusioner sejati yang telah membuka pintu gerbang jalan terang bagi kita semua untuk tetap semangat berjuang di jalan-Nya.

Penulis mengucapkan beribu-ribu terima kasih tiada terhingga kepada semua pihak yang telah memberikan motivasi, pengarahan, bimbingan, saran dan bantuan baik moral dan spiritual serta hal-hal lainnya dalam proses penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada:

1. Bapak Dr. H. Arsyad Abdul Gani, M.Pd. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Drs. Amil, M.M selaku Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram
3. Bapak Dr. H. Muhammad Ali, M.Si sebagai wakil Dekan II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram, juga selaku Pembimbing I, terima kasih atas segala kesabaran dan ketulusannya membimbing serta mengarahkan penulis dari awal sampai berakhirnya proses penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Lalu Hendra Maniza, S. Sos., MM selaku Ketua Program Studi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram

5. Bapak Rishan Adha, S.E., M.E selaku Dosen Pembimbing II, , terima kasih atas segala kesabaran dan ketulusannya membimbing serta mengarahkan penulis dari awal sampai berakhirnya proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Administrasi Bisnis yang telah membekali berbagai pengalaman dan pengetahuan selama penulis kuliah di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram.
7. Sembah sujud dan ta'dzim kuhaturkan kepada Ayah dan Mama tercinta, terima kasih mendalam atas perjuangannya yang gigih membesarkan, mendidik, menyayangi serta mendo'akan ananda dengan tulus.
8. Teman-teman seperjuangan Administrasi Bisnis angkatan 2015 yang selalu memberi motivasi dan kebersamaannya.

Atas semua bantuan yang telah diberikan kepada penulis dari berbagai pihak, penulis sekali lagi mengucapkan banyak terima kasih. Penulis menyadari bahwa didalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, penulis menerima segala kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata, penulis sangat berharap semoga proposal ini memberikan manfaat bagi kita semua. Amiin

Mataram, 27 Juni 2019
Penulis

ASTUTI
21512A0012

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram)

Astuti¹, Dr. H. Muhammad Ali, M.Si², Rishan Adha, S.E., M.E³

Mahasiswa¹, Pembimbing Utama², Pendamping³

Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Muhammadiyah Mataram

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada pegawai. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi..

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan populasi sejumlah 20 orang. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan model regresi linier sederhana. Sebelum melakukan analisis regresi maka harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Sehingga bisa mendapatkan hasil dengan tepat. Uji hipotesis yang digunakan penelitian ini adalah uji t untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja secara parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil analisis uji t diketahui ada pengaruh yg signifikan antara variabel motivasi kerja (x) dan kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t sebesar 7,385 sedangkan pada t-tabel adalah 1,734 pada taraf signifikan 5% yg berarti H_0 diterima. Kemudian Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana diperoleh nilai motivasi kerja (x) sebesar 0,465 dan bilangan konstantanya yaitu 11,967. Persamaan regresi pada penelitian ini adalah $Y = 11,967 + 0,465x$ Sehingga diketahui terdapat pengaruh yg signifikan antara motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Nindya Karya (Persero) cabang mataram

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON ENHANCEMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE

(Case Study at PT. Nindya Karya (Persero) Mataram Branch)

*Astuti¹, Dr. H. Muhammad Ali, M.Si², Rishan Adha, S.E., M.E³
Student¹, Main Guide², Companion³*

Business Administration Study Program at the Faculty of Social Sciences and Political Sciences

At Muhammadiyah Mataram University.

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine and analyze the effect of work motivation on improving employee performance at PT. Nindya Karya Persero) Mataram Branch. Motivation can be seen as a change in the natural energy of a person characterized by the appearance of feeling, and preceded by a response to the purpose of motivation. positive for work situations that's what strengthens his work motivation to achieve maximum performance. The three elements that are the key to motivation are organizational goals and needs. Therefore to achieve the expected performance, the company needs motivation for employees. With the existence of motivation and assessment of the performance of organizational goals can be achieved as well as achieved personal goals.

This Research prioritizes a quantitative research approach. By using a population of 20 people In this study data analysis is a simple linear regression model Before conducting a regression analysis the validity and reliability test must be done so that it can Get the right result. Hypothesis testing used in this study is a t test to determine the effect of work motivation on performance improvement partially.

The results showed that the results of the t-test analysis revealed that there was a significant effect between work motivation (x) and employee performance (Y) variables. This is evidenced by the results of t-test calculations of 7.385 while at t-table is 1.734 at a significant level of 5% which means Ha is accepted. Then the Results of Simple Linear Regression Analysis obtained work motivation value (x) of 0.465 and the constant number is 11.967. The regression equation in this study is $Y = 11,967 + 0,465x$ So it is known that there is a significant effect between work motivation on improving employee performance at PT. Nindya Karya (Persero) mataram branch.

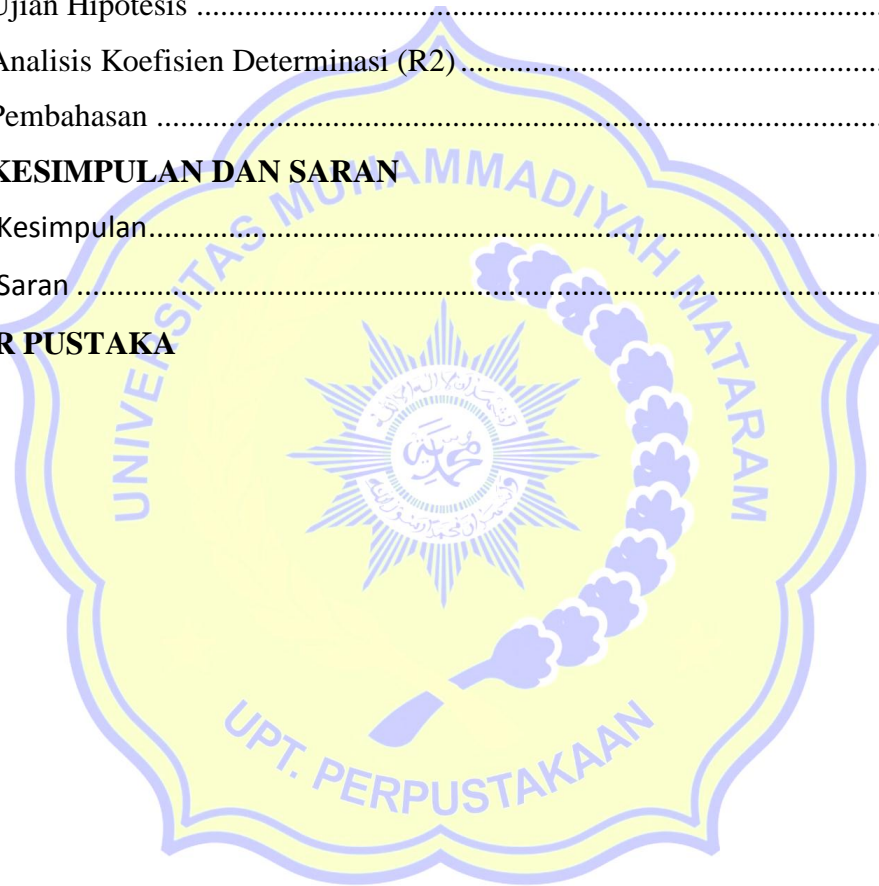
keywords: work motivation, employee performance.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	8
1.3. Tujuan Penelitian	8
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Kerangka Teoritis.....	25
2.2.1 Pengetian Motivasi Kerja.....	25
2.2.2 Teori-teori Motivasi	26
2.2.3 Jenis-jenis Motivasi	27
2.2.4 Fungsi Motivasi Kerja Bagi Kinerja Karyawan.....	28

2.2.5 Kendala dan Faktor pendukung Motivasi	29
2.3 Peningkatan Kinerja.....	32
2.3.1 Pengertian Peningkatan Kinerja.....	30
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	32
2.3.3 Manfaat Peningkatan Kinerja	33
2.4 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja	34
2.5 Operasionalisasi Variabel	35
2.6 Kerangka Berfikir	38
2.7 Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Pendekatan Penelitian	41
3.2 Lokasi dan waktu penelitian	42
3.3 Tehnik Pengumpulan Data.....	42
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	43
3.4.1 Jenis Data.....	43
3.4.2 Sumber Data.....	43
3.5 Populasi.....	44
3.6 Instrumen Penelitian	45
3.7 Jenis Variabel Penelitian.....	45
3.8 Teknik Analisis Data.....	46
3.8.1 Uji Instrumen	47
3.8.1.1 Uji Validitas.....	47
3.8.1.2 Uji Reliabilitas	48
3.9 Analisis Regresi Linear Sederhana	49
3.10 Uji Hipotesis	50
3.10.1 Uji Parsial (Uji t)	50
3.10.2 Koefisien Determinasi (R^2)	51
BAB IV HASIL DAN PENELITIAN	
4.1 Hasil Penelitian	52

4.1.1 Deskriptif Tempat Penelitian	52
4.2 Gambaran Umum Responden	56
4.3 Statistik Deskriptif	59
4.4 Analisis Uji validitas	68
4.5 Analisis Uji Reliabilitas	70
4.6 Analisis Regresi Linier Sederhana	72
4.7 Ujian Hipotesis	74
4.8 Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	76
4.9 Pembahasan	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Intensitas keterlambatan pegawai.	6
Tabel 2.1. Penelitian terdahulu.....	10
Table 2.2 Hirarki kebutuhan ERG Aldefer	27
Tabel 4.1 Data pegawai.....	56
Tabel 4.2 Karakteristik Jumlah Responden	57
Tabel 4.3 Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Usia.	57
Tabel 4.4 karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Penghasilan.	58
Tabel 4.5 Karakteristik Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.	59
Tabel 4.6 Penentuan Kategori Rata-rata Skor	60
Tabel 4.7 Tanggapan Responden atas Pernyataan Motivasi Kerja	61
Tabel 4.8 Tanggapan Responden atas Pernyataan Kinerja Karyawan.....	64
Tabel 4.9 Hasil Pengujian untuk tabel Motivasi Kerja	67
Tabel 4.10 Hasil Pengujian untuk tabel Motivasi Kerja	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja.....	71
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana.	72
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	75
Tabel 4.15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2	76
Tabel 4.16 Tabel Intensitas Keterlambatan Pegawai.	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	38
Gambar 2.2 Struktur Organisasi.....	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Dokumentasi foto

Lampiran 2 : Kuesioner

Lampiran 3 : Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 22.0

Lampiran 4 : Bukti konsultasi

Lampiran 5 : Surat keterangan izin penelitian

Lampiran 6 : Surat Berita Acara



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri atas sekelompok mendasar yaitu mendapatkan keuntungan atau laba semaksimal mungkin serta kesejahteraan bagi para pemegang saham perusahaan (Prastuti, 2014). Sehingga Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut.

Menurut Siagian (2003:138) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi disini sangat diperlukan para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Karena telah diketahui bahwa karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sebagai motor penggerak dari seluruh aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan begitu,

perusahaan tidak boleh hanya memfokuskan perhatiannya pada tujuan saja, melainkan juga kepada hal-hal sepele seperti karyawan.

Dalam memotivasi para karyawan sangat memerlukan motivator atau disebut juga seseorang yang mampu menjadi mesin penggerak tenaga kerja. Ada banyak bentuk motivasi kerja yang dapat dilakukan oleh motivator untuk merangsang semangat kerja karyawan. Menggunakan teknik pengukuran motivasi kerja dan mengolah dengan baik unsur-unsur penggerak motivasi merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan motivasi pegawai. Melakukan *observasi* pada beberapa perusahaan juga mampu mendukung.

Menurut Simamora (2004:339) menyatakan bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Dari paparan teori diatas adalah bahwa suatu organisasi atau perusahaan dapat berjalan sesuai sasaran dan berfungsi secara efektif serta efisien maka organisasi/perusahaan tersebut harus mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik, yaitu yang memiliki kemampuan melaksanakan tugas-tugasnya secara handal.

Industri menjadi faktor yang penting bagi pertumbuhan ekonomi suatu negara. Indonesia sebagai negara yang berkembang banyak melakukan pembangunan di segala bidang. Banyak industri berbagai sektor saat ini di Indonesia, dimana perkembangannya sangat mempengaruhi pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional. Dalam mewujudkan pertumbuhan dan pembangunan ekonomi tersebut

industri membutuhkan faktor pendukung utama sebagai penggerak yaitu sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai cara ditempuh perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaannya dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan, dengan adanya kepuasan kerja maka akan memacu semangat dan prestasi dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mewujudkan semua itu perusahaan harus memperhatikan berbagai faktor *internal* yang menunjang kepuasan kerja karyawannya. Dengan memperhatikan faktor – faktor tersebut karyawan menjadi nyaman dan tenang dalam bekerja. Yang pada akhirnya akan bertimbal balik menguntungkan kedua belah pihak, karyawan mendapatkan hasil kepuasan dari pekerjaannya, dan perusahaan akan mencapai tujuannya yang terwujud dari peningkatan kinerja karyawannya.

PT. Nindya Karya (persero) merupakan perusahaan BUMN Jasa konstruksi yang menjalankan usaha dibidang jasa konstruksi, *Engineering Procurement Construction* (EPC) dan investasi. PT Nindya Karya (Persero) pada awalnya merupakan sebuah perusahaan hasil nasionalisasi dari Belanda N.V. *Nederlands Aannemings Maatschappy* (NEDAM) v/h Fa.H.Boersma yang berdiri di tahun 1877. Seiring dengan pembebasan Irian Barat dan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 1958, semua perusahaan belanda yang masih tersisa di wilayah Indonesia dinasionalisasi menjadi perusahaan milik Negara. Nasionalisasi NEDAM menjadi perusahaan Indonesia dilakukan berdasarkan peraturan pemerintah nomor 59 tahun 1961, yang kemudian berganti nama menjadi

perusahaan Negara (PN) Nindya Karya. Dengan diterbitkannya PP No.12 tahun 1961 mengenai perubahan perusahaan Negara menjadi Persero, maka melalui PP No. 91/MK/IV/1973 serta akta notaris Kartini Moeljadi S.H. No. 76 tanggal 15 maret 1973 (PN) Nindya Karya beralih status menjadi Perseroan Terbatas (PT) dengan nama yang sama. Nama PT Nindya Karya (Persero) kemudian bertahan hingga saat ini. Sebagai perusahaan konstruksi nasional berpengalaman, berbagai macam proyek telah dikerjakan PT Nindya Karya (Persero), diantaranya pembangunan irigasi dan bendungan, dermaga bangunan industry dan EPC, bandara, rumah sakit, apartemen dan hotel, bangunan komersial, jalan raya dan tol, jalan layang dan jembatan, bangunan olahraga, bangunan komersial lainnya.

Diawal tahun 2013, PT Nindya karya (Persero) mendirikan anak perusahaan PT Nindya Beton dalam rangka pengembangan bisnis perusahaan di bidang beton pracetak berdasarkan Akta No. 33 tanggal 19 Februari 2013. Pertengahan tahun 2017, PT Nindya Karya (Persero) yang mulai melebarkan sayapnya dibidang investasi sektor pariwisata perhotelan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan terutama devisi property. Saat ini, PT Nindya Karya (Persero) memiliki wilayah oprasional yang tersebar diseluruh wilayah indonesia dan Asia Tenggara, wilayah operasional tersebut terbagi atas 5 Wilayah dan 2 Devisi meliputi wilayah I dari kota Medan sampai Palembang, wilayah II DKI Jakarta sampai Surabaya, wilayah III Balikpapan, wilayah IV Denpasar, wilayah V Makassar, Devisi EPC (*Engineering Procurement Construction*) dan Devisi Properti.

PT Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram merupakan Cabang wilayah ke IV dari gabungan wilayah Denpasar (Bali, NTB, NTT, dan Timur Leste) yang beralamat di Jln. Majapahit No. 40, Taman Sari, Ampenan, Kota Mataram – NTB. PT Nindya Karya Persero Cabang Mataram merupakan Badan usaha milik Negara (BUMN) yang berbentuk perusahaan perseroan yang berperan penting terhadap pembangunan nasional, seperti infrastruktur bangunan dan pemeliharaan untuk proyek-proyek sektor swasta dan infrastruktur publik lainnya.

Karyawan adalah sumber daya yang sangat penting dan sangat menentukan Suksesnya Perusahaan. Karyawan juga selalu disebut sebagai *human capital*, yang artinya karyawan adalah modal terpenting untuk menghasilkan nilai tambah perusahaan. Karna mereka adalah sebagai modal terpenting, fungsi dan peran karyawan selalu bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas dan efisiensi perusahaan melalui cara kerja yang efektif (Mangkuprawira, 2003).

Dalam mewujudkan tujuan perusahaan tersebut, perusahaan disini perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan, jika kepuasan kerja sudah terwujud, maka akan memacu motivasi dan semangat kerja. Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal, sehingga peningkatan kinerja karyawan dapat memberikan jasa-jasa terbaik dalam hal pembangunan nasional.

Kaitannya dengan hal ini peneliti memilih PT. Nindya Karya (persero) Cabang Mataram karena mengingat bahwa PT. Nindya Karya (persero) Cabang Mataram merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa

kontruksi bangunan, dimana jasa - jasanya berperan penting terhadap pembangunan nasional, seperti infrastruktur bangunan dan pemeliharaan untuk proyek-proyek sektor swasta dan infrastruktur publik. Selain menjalankan usaha bidang konstruksi, Perseroan juga menjalankan usaha dalam bidang *Engineering, Procurement, Construction (EPC) dan investasi* (Laporan Tahunan, 2016: 60).

Tabel 1.1
Intensitas Keterlambatan serta ketidak hadiran Karyawan PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram Pada Tahun 2018

No	Bulan	Karyawan Yang Hadir	karyawan yang terlambat	karyawan yang tidak masuk
1	Januari	17	3	-
2	Februari	15	3	2
3	Maret	13	5	2
4	April	17	2	1
5	Mei	18	2	-
6	Juni	15	3	2
7	Juli	10	7	3
8	Agustus	19	1	-
9	September	12	6	2
10	Oktober	18	-	2
11	November	14	4	2
12	Desember	17	3	2

Sumber : PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram 2018

Waktu kehadiran karyawan PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram pada pukul 08:00 dengan waktu toleransi 08:30, dengan jam pulang setengah jam lebih awal dari biasa pukul 17:20.

Jika dilihat dari data tabel diatas terlihat bahwa ketaatan karyawan terhadap jam kerja masih belum maksimal serta banyaknya karyawan yg tidak hadir karna izin ataupun sakit. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang

datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas, sering telat karena melakukan pekerjaan lembur dihari sebelumnya dan faktor non teknis lainnya seperti urusan keluarga atau macet dijalan. Selain itu, penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien. Hal-hal semacam ini dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram dari bulan Januari sampai pada Desember tahun 2018 belum maksimal dengan baik, hal ini terlihat dari pegawai yang belum mencapai nilai 9 (Luar Biasa) dan standar yang ditetapkan perusahaan adalah skala 6 (Optimal) namun masih ada beberapa karyawan yang tidak mencapai standar yang ditentukan oleh PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram. Penilaian kinerja PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram menggunakan SIMKP (Sistem Informasi Kinerja Pegawai). Aspek yang dinilai dari penilaian kinerja adalah hasil kinerja yang dicapai melalui kuantitas dan kualitas, penugasan peran jabatan, penugasan peran luar jabatan, pendidikan dan pelatihan (diklat), *Knowlagde Manegement* (KM) dan inovatif. Kenyataan lain mengindikasikan peningkatan atau penurunan motivasi adalah disiplin kerja pegawai yang tinggi pegawai yang masuk kantor terlambat dan jam pulang kerja tidak pada waktunya, hal lain yang menyebabkan tingginya absensi adalah alasan sakit tetapi tidak disertai surat dokter dan alpa. Dimana dapat dilihat dari kinerja serta kehadiran karyawan yang mengalami penurunan, dari data diatas menunjukkan pentingnya peranan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja karyawan. Peneliti melihat terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi

peningkatan kinerja maka peneliti tertarik untuk meneliti fenomena tersebut melalui rencana penelitian ini yaitu: “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah adalah apakah motivasi kerja berpengaruh Terhadap peningkatan kinerja Karyawan Pada PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja Terhadap peningkatan kinerja Karyawan Pada PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan kegunaan atau manfaat bagi penulis, akademis, dan PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram serta pihak lainnya.

1. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan pemahaman peneliti mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja kerja karyawan Pada PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram.

2. Bagi Perusahaan

Memberi masukan kepada pihak manajemen PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram dalam strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja kerja karyawannya.

3. Bagi Pihak Lain

Karya ilmiah ini dapat dijadikan pengetahuan dan bahan pertimbangan dalam penelitian berikutnya.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rangga Mahardhika, dkk. (2012)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)	Jenis penelitian kuantitatif deskriptif.	1) Penelitian terdahulu meneliti pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang 2) Penelitian terdahulu lebih menekankan pada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sedangkan penulis lebih membahas tentang pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.	Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.	Winda Novelya Sinaga (2014)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Regional Wilayah Riau Dan Kepulauan Riau.	Jenis penelitian Kuantitatif deskriptif.	1) Penelitian terdahulu meneliti pada PT. PLN (Persero) Kantor Regional Wilayah Riau Dan Kepulauan Riau. 2) Penelitian terdahulu lebih menekankan pada Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sedangkan penulis lebih membahas tentang pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.	Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
3.	Olivia Theodora (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang	Jenis penelitian Kuantitatif deskriptif.	1) Penelitian terdahulu meneliti pada PT. Sejahtera Motor Gemilang 2) Penelitian terdahulu lebih menekankan pada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan sedangkan penulis lebih membahas tentang pengaruh motivasi kerja	Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

				terhadap peningkatan kinerja karyawan.	
4.	Ni Made Nurcahyani (2016)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Jenis penelitian Kuantitatif deskriptif.	1) Penelitian terdahulu lebih menekankan pada Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening sedangkan penulis lebih membahas tentang pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.	Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
5.	Lidia Lusri, dkk. (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya	Jenis penelitian Kuantitatif deskriptif.	1) Penelitian terdahulu meneliti pada PT. Borwita Citra Prima Surabaya 2) Penelitian terdahulu lebih menekankan pada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi sedangkan	Hasil penelitian menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

				penulis lebih membahas tentang pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.	
--	--	--	--	---	--

Sumber diakses dari jurnal : 2012, 2014, 2015, 2016, dan 2017.

Pertama, Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan yang pernah dilakukan antara lain oleh Rangga Mahardhika, dkk. (2012), Jurusan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang) dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif, yang bertujuan adalah Untuk mengetahui adakah Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang)

Pengujian Hipotesis yg penulis rumuskan dalam penelitian ini adalah Uji Hipotesis 1 Untuk menguji hipotesis 1 yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t motivasi intrinsik sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,000 < 0,05$), sehingga terbukti variabel motivasi intrinsik (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis pertama secara statistik diterima. Uji Hipotesis 2 Untuk menguji hipotesis 2 yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik (X2)

berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji t. Hasil analisis uji t diperoleh nilai signifikansi t motivasi ekstrinsik sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,5$ ($0,000 < 0,05$), sehingga terbukti variabel motivasi ekstrinsik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis kedua secara statistik diterima. Uji Hipotesis 3 Untuk menguji hipotesis 3 yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan uji F. Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), jadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga secara statistik diterima.

Populasi penelitiannya adalah Populasi dalam penelitian ini sebanyak 128 karyawan PT. AXA Financial Indonesia sales office cabang Malang. Berdasarkan rumus Slovin jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Accidental Sampling.

Hasil Penelitiannya adalah Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,3%.

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Winda Novelya Sinaga (2014), Mahasiswa Pasca Sarjana Universitas Riau, yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Regional Wilayah Riau Dan Kepulauan Riau, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang bertujuan :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepemimpinan, budaya kerja dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Regional Riau dan Kepri.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Regional Riau dan Kepri.
- c. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Regional Riau dan Kepri.
- d. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Regional Riau dan Kepri.
- e. Untuk mengetahui pengaruh Semangat kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Kantor Regional Riau dan Kepri.

Pengujian hipotesis yang penulis rumuskan dalam penelitian ini adalah Aspek Motivasi dalam penelitian ini terbukti signifikan mempengaruhi Kinerja pegawai PT. PLN Persero Kantor Regional wilayah Riau dan Kepri., ini terlihat dari koefisien regresi variable motivasi pegawai terhadap kinerja adalah sebesar 0,334 dengan Sig ($0,00 < 0,05$) lebih kecil dari probabilitas 0,05 sehingga berpengaruh signifikan dan positif. Besarnya

pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja terlihat pada kolom Correlation-partial yaitu sebesar 0,360 atau sebesar 36,0% berarti motivasi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Aspek Kepemimpinan dalam penelitian ini terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Kerja Pegawai pada PT. PLN Persero Kantor Regional Wilayah Riau dan Kepri. Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai memiliki t hitung sebesar 2,156 lebih besar dari t tabel sebesar 1,658 atau nilai $\text{sign} = 0,03 < = 5\%$ ($0,000 < 0,05$) menyatakan H_0 ditolak. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai PT PLN Persero Wilayah Riau dan Kepri. Aspek Budaya Kerja dalam penelitian ini terbukti tidak signifikan dalam mempengaruhi Kinerja pegawai PT PLN Persero Kantor Regional Wilayah Riau dan Kepri, ini terlihat dari koefisien regresi variable Budaya Kerja terhadap kinerja adalah sebesar -0,137 dengan Sig ($0,200 > 0,05$) lebih besar dari probabilitas 0,05 sehingga tidak berpengaruh signifikan dan positif. Aspek semangat kerja dalam penelitian ini terbukti signifikan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada PT. PLN Persero Kantor Regional Wilayah Riau dan Kepri, hasil perhitungan pengujian statistik yang menunjukkan bahwa pada variabel pelatihan diperoleh suatu tanda positif dengan *standardized coefisien* sebesar 0,251 dengan Sig ($0,007 < 0,05$) lebih kecil dari probabilitas 0,05 sehingga berpengaruh signifikan dan positif. Besarnya pengaruh semangat kerja terhadap kinerja

Pegawai PT. PLN Persero Kantor Regional Wilayah Riau dan Kepri terlihat pada kolom *Correlation-partial* yaitu sebesar 0,269 atau sebesar 26,90%.

Populasi Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor PT.PLN (Persero) Kantor Regional wilayah Riau dan Kepri sebanyak 137 orang pegawai. Teknik penentuan sampel berdasarkan metode *purposive random sampling*, yaitu dari 103 sampelkaryawan akan didistribusikan pada tiap bidang dengan tujuan agar populasi dari tiap-tiap bidang yang ada di PT. PLN Persero Kantor Regional Wilayah Riau dan Kepri dapat terwakili.

Berdasarkan pembahasan dan analisis yang telah dilakukan sebelumnya dalam penelitian pada PT PLN (Persero) Kantor Regional Wilayah Riau dan Kepri maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari Motivasi, Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai PT PLN (Persero) Kantor Regional Wilayah Riau dan Kepri. Variabel yang paling besar pengaruhnya adalah motivasi.
2. Hasil penelitian membuktikan variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan rekap jawaban responden variabel motivasi bernilai tinggi, namun belum optimal kerana masih ada indikator motivasi yang harus diperbaiki khususnya pada indikator kesesuaian kebutuhan fisiologis dengan beban kerja yang ditanggung dan pemberian penghargaan yang baik bagi karyawan.

3. Hasil penelitian membuktikan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun Kepemimpinan dinilai sudah baik, namun dalam bekerja, pemimpin masih dinilai responden belum sesuai harapan dimana terkadang ada sebagian pegawai perlu didampingi pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Hasil penelitian membuktikan variabel budaya kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan jika budaya kerja ditingkatkan seperti inisiatif individu, toleransi resiko, integrasi, dukungan manajemen, pengawasan, identifikasi, sistem penghargaan, toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi maka tidak akan mendorong peningkatan kinerja pegawai yang menguntungkan individu dan organisasi.
5. Hasil penelitian membuktikan Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Namun perlu ditingkatkan motif kerja untuk setiap pegawai.

Ketiga, Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Olivia Theodora (2015), Jurusan Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang, dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang bertujuan :

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi *existence* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi *relatedness* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi *growth* terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara simultan antara motivasi *Existence*, motivasi *Growth*, dan motivasi *Relatedness* terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui di antara motivasi *existence*, motivasi *relatedness*, dan motivasi *growth* manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis, Untuk menguji digunakan analisi regresi berganda dengan program spss versi 21 for windows. Secara keseluruhan penjelasan terhadap hipotesis yang diajukan adalah:

1. Diduga motivasi *existence* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya. Dari pengujian yang dilakukan bahwa thitung sebesar 0,179 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,859. Oleh karena tingkat signifikansi ini lebih besar dari 0,05 maka tidak ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi *existence* terhadap kinerja

karyawan pada PT. SMG di Surabaya. Dari hasil tersebut maka hipotesis disimpulkan belum terbukti (belum diterima kebenarannya)

2. Diduga motivasi relatedness mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya. Dari pengujian yang dilakukan bahwa thitung sebesar 4,922 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,000. Oleh karena tingkat signifikasi ini lebih kecil dari 0,05 maka ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi relatedness terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya. Dari hasil tersebut maka hipotesis disimpulkan terbukti (diterima kebenarannya)
3. Diduga motivasi growth mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya. Dari pengujian yang dilakukan bahwa t-hitung sebesar 4,048 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,000. Oleh karena tingkat signifikasi ini lebih kecil dari 0,05 maka ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi relatedness terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya. Dari hasil tersebut maka hipotesis disimpulkan terbukti (diterima kebenarannya).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang, yang berjumlah 150 orang dan jumlah sampel ialah 109, tetapi supaya hasilnya lebih akurat, dibulatkan menjadi 110. Pemilihan sampel yang berjumlah 110 orang ini berdasarkan perhitungan mencari sampel dengan perhitungan memakai rumus Slovin. Peneliti menggunakan teknik sampling convenience sampling, dengan mengambil sampel dari anggota

populasi yang di lakukan secara acak dan mempunyai pertimbangan minimal 1 tahun berkerja, hal ini di karenakan motivasi tidak bisa di nilai jika kurang dari 1 tahun. Penelitian ini menggunakan sumber data berupa data primer yaitu melalui angket dan data sekunder yaitu catatan dari perusahaan berupa stuktur organisasi, latar belakang informasi-informasi untuk keperluan peneliti.

Berdasarkan pada hasil analisis dan pengujian hipotesis, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Secara simultan motivasi *existence*, motivasi *relatedness*, motivasi *growth*, mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang.
- b. Secara Parsial, motivasi *relatedness* dan motivasi *growth* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Sedangkan motivasi *existence* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang.
- c. Motivasi *Existence* memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang, dibandingkan dengan motivasi *relatedness* dan motivasi *growth*.

Keempat, Penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Nurcahyani, dkk. (2016), Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, dengan menggunakan metode

penelitian kuantitatif, yang bertujuan adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Pengujian hipotesis, Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Hal ini berarti kompensasi yang adil akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Hal ini berarti semakin termotivasi karyawan maka akan menciptakan hubungan yang baik antar karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali akan meningkat. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Kepuasan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian berjumlah 116 orang yang merupakan karyawan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan menggunakan seluruh karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Hal ini berarti semakin sesuai kompensasi yang diberikan menurut kebutuhan hidupnya, maka kepuasan karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali akan meningkat. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Sinar Sosro Pabrik. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi karyawan kepada

perusahaan maka mendorong karyawan untuk mendapatkan prestasi. Kepuasan kerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali akan meningkat.

Kelima, Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lidia Lusri, dkk. (2017), Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya, dengan menggunakan metode kuantitatif, yang bertujuan adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya.

Pengujian Hipotesis, Berdasarkan hasil penelitian dapat ditunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dilihat melalui nilai t-statistik pada tabel 8 yaitu sebesar 2.374 yang telah memenuhi syarat nilai t-statistik >1.96 , sehingga hipotesis pertama yang berbunyi “Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Surabaya” dapat diterima. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ditunjukkan melalui nilai koefisien jalur pada tabel 10 yaitu sebesar 0.273.

Populasi dalam penelitian ini adalah 150 orang yang merupakan karyawan tetap. Data valid untuk dijadikan sampel adalah sebanyak 63, diambil dengan teknik Slovin dengan tingkat kesalahan 10%.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kenaikan tingkat kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Surabaya, dan demikian pula sebaliknya.

2.2 Kerangka Teoritis

2.2.1 Pengetian Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin *movore* artinya bergerak. Kemudian diadopsi ke bahasa inggris *to move* kemudian menjadi *motivation* dan diadopsi oleh bahasa Indonesia menjadi motivasi. Menurut Rivai dalam Kadarisman (2012: 276) menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2003:95) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Berdasarkan paparan diatas, bahwa untuk mencapai kepuasan karyawan adalah

dengan cara memberikan dorongan daya penggerak dan kegairahan kerja kepada karyawan agar mereka termotivasi sehingga mampu bekerja secara efektif dan bekerja sama dengan baik.

2.2.2 Teori-teori Motivasi

a. Teori Motivasi Menurut Hasibuan (2005: 103) dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat kerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan kepuasannya.

2. Teori Proses (*Process Theory*)

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan pimpinan.

3. Teori ERG dari Alderfer (*Alderfer's ERG Theory*)

Teori ERG Clayton Alderfer yaitu memperpendek lima kategori umum yaitu eksistensi, keterkaitan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growths*) atau dikenal juga dengan nama teori ERG. Pada teori ERG ini,

Alderfer setuju dengan Maslow bahwa saat kebutuhan tingkat bawah terpenuhi, seseorang berusaha memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi. Alderfer juga berpendapat bahwa apabila orang mengalami frustrasi kebutuhan atau tidak mampu memenuhi kebutuhan pada tingkat tertentu mereka akan memusatkan semuanya lebih banyak pada pemenuhan kebutuhan di tingkat terendah berikutnya dalam hirarki (Kadarisman, 2012: 282).

Tabel: 2.2

Hirarki kebutuhan ERG Aldefer

Kebutuhan	Penjelasan	Contoh
Kebutuhan pertumbuhan	Kebutuhan akan pengembangan diri serta pekerja yang kreatif dan produktif.	Dengan mengizinkan orang untuk terus meningkatkan keterampilan,kemampuan mereka serta terlibat dalam pekerjaan yang berarti.
Kebutuhan hubungan	Kebutuhan untuk memiliki hubungan antar personil yang baik,untuk berbagi pemikiran dan perasaan data untuk memiliki komunikasi dua arah yang terbuka.	Dengan meningkatkan kebutuhan antar personil yang baik dan dengan memberikan umpan balik yang akurat.
Kebutuhan eksistensi	Kebutuhan dasar akan makanan,air,pakaian,tempat berlindung,serta lingkungan yang aman dan nyaman.	Dengan memberikan upah yang cukup agar dapat memberikan kebutuhan dasar hidup dan kondisi kerja yang aman.

Sumber: Bukhori,dkk(2005:209)

2.2.3 Jenis-jenis Motivasi

Dengan memakai teori SDT Deci dan Ryan (1985, 2000) menciptakan kerangka untuk meneliti motivasi dan mengemukakan tiga jenis motivasi (Wirawan Dr.,2013: 692):

1) *Amotivasi*

Terjadi jika seseorang tidak tertarik untuk melakukan aktivitas dan tidak memersipkan bahwa keluaran yang terlihat (*tangible*) dan keluaran yang tidak terlihat (*intangibile*) dapat dicapai melalui aktivitas. Orang yang amotivasi tidak atau kurang mempunyai maksud atau dorongan untuk bertindak.

2) Motivasi *Ekstrinsik*

Terjadi jika seorang terlibat dalam suatu tugas untuk alasan instrumental yaitu untuk imbalan, untuk menghindari hukum, untuk meningkatkan nilai diri, atau untuk mencapai tujuan yang bermakna. Contoh Imbalan, Kompensasi, sistem karier, pengakuan publik dan teman sekerja.

3) Motivasi *Instrinsik*

Terjadi ketika seorang terlibat dalam suatu tugas demi kesenangan hatinya, karena hal tersebut menarik dan menyenangkan. Contoh terkait dengan pekerjaan sendiri, dengan tujuan-tujuan tugas yang didefinisikan sendiri, untuk keperluan kepuasan diri sendiri seperti lingkungan kerja, kualitas teman sekerja, kemampuan dan kebebasan kreativitas untuk mencapai interes diri sendiri.

2.2.4 Fungsi Motivasi Kerja Bagi Kinerja Karyawan

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 menurut Hasibuan, antara lain:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan.
- 2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

2.2.5 Kendala dan Faktor pendukung Motivasi

1. Kendala-kendala Motivasi

Adapun kendala-kendala dari motivasi yaitu (Hasibuan, 2005:102):

- a) Untuk menentukan alat motivasi yang paling tepat, sulit karena keinginan setiap individu karyawan tidak sama.

- b) Kemampuan perusahaan terbatas dalam menyediakan fasilitas dan insentif.
- c) Pimpinan sulit mengetahui motivasi kerja setiap individu karyawan.
- d) Pimpinan sulit memberikan insentif yang adil dan layak.

2. Faktor Pendukung Motivasi

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*Needs*), tujuan-tujuan (*Goals*), Sikap (*Attitudes*), dan kemampuan-kemampuan (*Abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*Pay*), pengawasan (*Supervision*), pujian (*Praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*Job it self*).

2.3 Peningkatan Kinerja

2.3.1 Pengertian Peningkatan Kinerja

Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata *Job performance* atau performance yang mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Mangkunegara, 2008:67). Dan biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai tingkat standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Simamora (2006:339) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Dari paparan teori diatas adalah bahwa suatu organisasi atau perusahaan dapat berjalan sesuai sasaran dan berfungsi secara efektif serta efisien maka organisasi/perusahaan tersebut harus mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik, yaitu yang memiliki kemampuan melaksanakan tugas-tugasnya secara handal.

Mangkunegara (2006:67) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan teori diatas bahwa kinerja merupakan apa yang dilakukan karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2001:193) faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Menurut Tiffin dan Mc. Cornick (dalam As'ad 2001:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

- 1) Faktor Individual Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.
- 2) Faktor Situasional
 - a) Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).

b) Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya (Handoko, 2001:193).

2.3.3 Manfaat Peningkatan Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual maupun aspek organisasi.

Adapun manfaat penilaian kinerja (Slamet, 2007:237) adalah sebagai berikut:

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pekerja secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerja seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pekerja dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pekerja.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi pekerja mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.

5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan penilaian kinerja karyawan dimanfaatkan oleh manajemen untuk mengelola operasi organisasi, membantu pengambilan keputusan, mengidentifikasi kebutuhan kepelatihan dan pengembangan, menyediakan umpan balik, dan penyediaan dasar distribusi penghargaan.

2.4 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja/performance adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Menurut Gomez (2003:177) bahwa kinerja/performance adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan atau dapat ditulis dengan rumus $P = f(M \times A)$ dimana $P = performance$ atau kinerja, $m = motivation$ atau motivasi, $a = ability$ atau kemampuan. Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang.

2.5 Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah objek penelitian atau sesuatu yang menjadi titik perhatian. Adapun dalam penelitian ini sebagai variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y), sedangkan variabel independen adalah motivasi kerja (X).

2.5.1 Motivasi Kerja (X)

Menurut Sinungan (2001: 54) mengemukakan bahwa motivasi yaitu dorongan kehendak yang memengaruhi perilaku karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Apabila karyawan mendapatkan motivasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2.5.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Uno (2009: 73) indikator motivasi kerja dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Motivasi Internal

Adalah motivasi yang berasal dari dalam diri kita sendiri dan biasanya bersifat kekal. Sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
- b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
- c. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
- d. Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik.
- e. Hubungan pegawai dengan pimpinan terjalin dengan baik.
- f. Penghargaan dalam pekerjaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras.

- g. Pimpinan selalu memberikan dorongan dan semangat untuk bekerja lebih baik.
- h. Perusahaan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.

2. Motivasi Eksternal

Adalah motivasi yang berasal dari luar diri yang bersifat sementara sebagai berikut :

- a. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
- b. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
- c. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasannya.
- d. Kompensasi yang memadai.

2.5.3 Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Abdullah (2014: 3) mengemukakan bahwa kinerja itu adalah terjemahan dari Performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simple kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (Manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (Manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

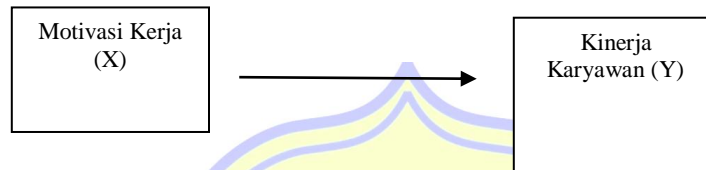
2.5.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2001: 80), antar lain sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, Kualitas hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
2. Kualitas hasil pekerjaan, adalah jumlah dari hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
3. Tanggung jawab, adalah kesanggupan seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
4. Sikap, merupakan kondisi mental yang mendorong seorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.
5. Memiliki Antusias tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.
6. Terampil dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kualitas yang diinginkan oleh perusahaan.
7. Menyelesaikan Pekerjaan dengan ketelitian tinggi.
8. Selalu mengikuti prosedur perusahaan

2.6 Kerangka Berfikir

Berdasarkan Kajian teoritis dan kajian penelitian terdahulu, maka paradigma digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.5 Paradigma Kerangka Pemikiran

Keterangan :

→ : Berpengaruh secara Parsial

H: Pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berikut ini adalah rincian kerangka berfikir dari gambar diatas yaitu Motivasi Kerja berhubungan secara parsial dengan peningkatan kinerja karyawan pada PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram, yaitu menurut Amstrong dan Baron (dalam Abdullah, 2014: 3) Kinerja merupakan hasil pekerjaan mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan konstribusi ekonomi.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan variabel bebas, indikatornya terdiri dari arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Kinerja karyawan merupakan variabel terikat, indikatornya terdiri dari ketepatan, tingkat inisiatif, kecekatan mental, kedisiplinan waktu dan absensi.

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Suharsimi, 2006:71). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus di uji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

$H_0: b_1=0$, Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.

$H_a: b_1 \neq 0$, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, terima H_0 dan tolak H_a

Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, tolak H_0 dan terima H_a .

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan oleh penulis adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif mementingkan adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian dan variabel-variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi masing-masing variabel (Siregar,2013: 110) .

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian yang bersifat Asosiatif atau hubungan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Siregar,2013: 7). Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian asosiatif yang hubungannya menggunakan hubungan kausal atau sebab akibat. Sedangkan hubungan yang akan diteliti pada kasus ini adalah hubungan sebab akibat dengan variabel X mempengaruhi Variabel Y, yaitu apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram Jalan Majapahit No. 40, Taman Sari, Ampenan, Kota Mataram. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini pada bulan Februari 2019 hingga selesai.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

1. Angket atau Kuesioner

Pada penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data berupa angket atau kuesioner. Angket atau Kuesioner adalah Teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti (Mardalis, 2008).

2. Dokumentasi

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi. Menurut Sugiyono (2014: 240) Mengatakan bahwa dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*Life Histories*), biografi, peraturan kebijakan, dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang berupa, filem dan lain-lain.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

a. Data Kualitatif

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk angka atau dengan kata lain data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Dalam penelitian ini berupa latar belakang sejarah organisasi, struktur organisasi, dan data-data lain yang diambil dari dokumen organisasi (Sugiyono, 2003: 14).

b. Data Ordinal

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis data ordinal. Data ordinal adalah data yang berasal dari suatu objek atau kategori yang telah disusun secara berjenjang menurut besarnya. Setiap data ordinal memiliki tingkatan tertentu yang dapat diurutkan mulai dari yang terendah sampai tertinggi atau sebaliknya. Namun demikian, jarak atau rentang antar jenjang yang tidak harus sama.

3.4.2 Sumber Data

a. Data Primer

Pada penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer. Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Siregar, 2013: 16). Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram.

b. Data Skunder

Pada penelitian ini penulis menggunakan sumber data skunder. Data skunder merupakan sumber yang tidak langsung diperoleh dari catatan, buku, artikel, sebagai teori, dan lain sebagainya (Wiratna Sujarweni, 2014: 74). Sumber data skunder dalam penelitian ini diperoleh melalui dokumen berupa laporan buku, dokumentasi, sumber literature, buku-buku dan internet.

3.5 Populasi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan populasi untuk meneliti. Menurut Sugiyono (2009: 117) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram yang semuanya berjumlah 20 orang.

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Suharsimi Arikunto (2005: 101) menyatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya, kemudian jenis instrument penelitian sendiri yaitu angket, ceklis atau daftar centang, pedoman wawancara, dan pedoman pengamatan. Instrument yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner.

Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan kepada karyawan untuk memperoleh informasi yang akurat mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan yang nantinya akan diberikan kepada para karyawan PT. Nindya Karya (Persero) Cabang Mataram.

3.7 Jenis Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2014: 38). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan variabel diantaranya:

a. Variabel Independen atau Variabel Bebas (Variabel X)

Variabel Independen sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *preditor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2014: 39). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X).

b. Variable Dependen atau Variabel Terikat (Y)

Variabel Dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014: 39). Variabel dependen atau terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan menggunakan alat bantu berupa *software* computer program SPSS. SPSS (*Statistical Package For Social Sciences*) adalah SPSS versi 18. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*Mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung. Adapun cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari (Azwar, 2009) adalah sebagai berikut :

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

3.8.1 Uji Instrumen

Untuk mengetahui data yang diperoleh dengan Kuesioner dapat Valid dan Reliable maka perlu dilakukan uji validitas dan Reabilitas kuesioner terhadap butir-butir pertanyaan. Dari hasil uji validitas dan uji Reabilitas dapat diketahui layak tidaknya data yang terkumpulkan. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliable (Sugiyono, 2009).

3.8.1.1 Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2014: 121). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2011: 121).

Cara untuk mencari nilai validitas dari sebuah item adalah dengan mengkorelasikan skor item tersebut dengan total item skor tersebut dengan total skor item-item dari variabel tersebut, apabila nilai korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid.

Langkah selanjutnya adalah secara statistic, angka korelasi yang diperoleh dengan melihat tanda bintang pada hasil skor total. Atau membandingkan dengan angka bebas korelasi nilai r yang menunjukkan valid. Pada penelitian ini uji validitas akan dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.0 (*Statistical Package For Social Sciences*). Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan table r *product moment* dengan taraf signifikan 5%.

Kriteria penilaian uji validitas :

- a. Apabila r hitung $>$ r tabel (Pada taraf signifikan 5%), maka item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila r hitung $<$ r tabel (Pada taraf signifikan 5%), maka dapat dikatakan item kuesioner tidak valid

3.8.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014: 121). Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah kuesioner atau stabil dari waktu ke waktu (Husein, 2011: 170).

Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan menggunakan program SPSS 22.0 (*Statistical Package For Social Sciences*). Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah :

- a. Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
- b. Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tidak reliabel.

Berikut ini kategori koefisien reliabilitas menurut Guilford dalam Kurniawan (2014 : 103) katagori koefisien reabilitas adalah sebagai :

Jika 0,80 - 1,00 = Reliabilitas Sangat Tinggi

Jika 0,60 – 0,80 = Reliabilitas Tinggi

Jika 0,40 – 0,60 = Reliabilitas Sedang

Jika 0,20 – 0,40 = Reliabilitas Rendah

Jika – 1,00 – 0,20 = Reliabilitassangat Rendah (Tidak Reliabel)

Uji reliabilitas di lakukan setelah di lakukan uji validitas dan di dapatkan butir-butir pertanyaan yang valid. Butir-butir pertanyaan yang valid tersebut di uji reliabilitasnya dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha karena instrumennya berupa skala *linkert*.

3.9 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara Linear antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya bersekala rasio. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Rumus regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y' = a + Bx$$

Keterangan :

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila $X=0$)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

3.10 Uji Hipotesis

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan (Sugiyono, 2014: 184).

Uji hipotesis ini dilakukan untuk menyatakan bahwa koefisien regresi dari model adalah signifikan atau tidak sama dengan nol (Augusty, 2007). Pengambilan keputusan mengenai hipotesis ini didasarkan pada angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

3.10.2 Koefisien Determinasi (R^2) Dan Koefisien Korelasi (R)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketetapan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu), koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Menurut Sugiyono dalam buku Priyanto (2010:65) untuk menguji signifikan atau tidak koefisien korelasi yang di peroleh terdapat criteria sebagai berikut:

Antara 0,00-0,19 =Sangat Rendah

Antara 0,20-0,39 = Rendah

Antara 0,40-0,59 = Sedang

Antara 0,60-0,79 = Tinggi

Antara 0,80-1,00 = Sangat Tinggi.

Koefisien determinasi (R^2) di gunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan variabel bebas (Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) dengan notasi (R^2). Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (R^2). Semakin besar nilai koefisien determinasi (mendakati nilai 1) maka semakin baik dan besar presentase sumbangan variabel bebas kepada variabel terikat.

