

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK CENTRAL ASIA (BCA) PUSAT
JAKARTA**

SKRIPSI

Program Studi Manajemen Strata 1

Nama : SOLIHIN MALADI
NIM : 4310501-0006



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK CENTRAL ASIA (BCA) PUSAT
JAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar

SARJANA EKONOMI

Program Studi Manajemen – Strata 1

Nama : SOLIHIN MALADI
NIM : 4310501 - 0006



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2009**

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : SOLIHIN MALADI

NIM : 43105010006

Program Studi : Manajemen – Strata 1

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri. Apabila saya mengutip dari karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.



Jakarta, 31 Agustus 2009

Tanda Tangan
(**SOLIHIN MALADI**)
NIM: 43105010006

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SOLIHIN MALADI
NIM : 43105010006
Program/Jurusan : Manajemen – Strata 1
Judul Skripsi : “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK CENTRAL ASIA (BCA)
PUSAT DI JAKARTA”

Disahkan oleh:
Pembimbing Skripsi



(Wawan Purwanto, Drs., S.E., M.M.)

Dekan

Ketua Program Studi Manajemen - S1

(Dra. Yuli Harwani, M.M.)

(Arief Bowo Prayoga K., S.E., M.M.)

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia

(BCA) Pusat

Jakarta

Dipersiapkan dan Disusun oleh :

Solihin Maladi

43105010006

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 31 Agustus 2009

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji/Pembimbing Skripsi

Wawan Purwanto, Drs., S.E., M.M.

Anggota Dewan Penguji

Priyono, S.E., M.E.

Anggota Dewan Penguji

Endi Rekarti, S.E., M.E.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kepada “TUHAN YESUS KRISTUS” atas segala rahmat dan karunianya yang begitu besar sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Maksud dan tujuan penulisan skripsi ini, untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh Gelar Sarjana yang harus dipenuhi oleh setiap Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi program studi S-1 Manajemen Universitas Mercu Buana.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik berupa saran, bimbingan dan pengarahan juga memberikan dorongan moril maupun materil kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dan juga dalam pengumpulan data, penyajian isi, maupun teknik penulisan. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya, kepada semua pihak yang telah membantu penulis didalam menyelesaikan skripsi ini terutama kepada :

1. Bapak Dr. Ir. H. Suharyadi, M.S. Selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Ibu Dra. Yuli Harwani, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
3. Bapak Arief Bowo Prayoga K., S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Mercu Buana.
4. Bapak Wawan Purwanto, Drs., S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikiranya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan yang bermanfaat dalam penyusunan laporan ini.

5. Para Dosen dan Staff pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan selama perkuliahan.
6. Seluruh Staff Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana atas bantuan administrasi dan prosedur selama ini.
7. Pimpinan Humas dan Staff PT. Bank Central Asia (BCA) Pusat, yang telah memberikan bantuan dalam rangka pengumpulan data dan informasi yang diperlukan untuk menyusun skripsi ini.
8. Untuk Mama tercinta yang telah membesarkan dan mendidik penulis sampai sekarang ini dan juga atas doa restu, kasih sayang dan nasehat, serta dukungan moril maupun materil yang tidak henti-hentinya kepada penulis.
9. Untuk Koko, Cici dan Justine tercinta yang telah memberikan semangat dan dorongan baik moril maupun materil kepada penulis.
10. Untuk Anastasia Nofiani terkasih yang tak henti-hentinya telah memberikan semangat dan perhatiannya kepada penulis.
11. The Best My Friends seperti Hardy, Angga, Singgih, Dani, Heri, Ryan, Febi, Anto, Dian, Wati, Panji, Rudi, Eel, Ilay (Bio fitness), yang telah banyak membantu dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Teman-teman di Tanjung Duren seperti Paul, Rahka, Iwan, Kicik, Kodil, Odi, Tile, Wimer, Ocen, yang selalu memberi dukungan kepada penulis.
13. Teman-teman Rumah seperti Toge, Able, Basir, Cuppy, Arief, Paimo, Badok dan yang belum di sebutkan terima kasih atas nasehatnya semua kepada penulis.
14. Juga kepada rekan-rekan tercinta Mahasiswa dan Mahasiswi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Khususnya Angkatan 2005 atas kebersamaannya, serta semua

pihak yang telah membantu dan memberikan dorongan semangat moril kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Usaha yang maksimal telah dilakukan oleh penulis, namun mengingat masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan penulis, maka penulis menyadari bahwa didalam penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena masih banyak kekurangan didalamnya. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak, sebagai masukan bagi penulis. Sehingga penulis dapat menghasilkan karya-karya yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang. Semoga Skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat sebaik-baiknya untuk menambah wawasan baik oleh penulis pribadi maupun bagi pihak membacanya.



Jakarta, Agustus 2009

Penulis

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Solihin Maladi

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KARYA SENDIRI	iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAKSI	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Pembatasan Masalah.....	4
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1 Pengertian Manajemen SDM	6

2.2 Fungsi Manajemen SDM	7
2.2.1 Fungsi Manajerial	7
2.2.2 Fungsi Operasional	9
2.3 Motivasi	11
2.3.1 Pengertian Motivasi	11
2.3.2 Tujuan Motivasi	12
2.3.3 Teori Motivasi	13
2.3.4 Jenis-jenis Motivasi	16
2.3.5 Metode Motivasi	16
2.3.6 Asas-asas Motivasi	17
2.3.7 Model-model Motivasi	18
2.4 Kinerja	18
2.4.1 Pengertian Kinerja	18
2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Organisasi	19
2.5 Hubungan Motivasi dengan Kinerja	20
2.6 Pengaruh Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1 Obyek Penelitian	26
3.1.1 Waktu dan Tempat Penelitian	26
3.1.2 Gambaran Umum	26
3.1.3 Struktur Organisasi	28
3.2 Desain Penelitian	34
3.3 Hipotesis	34

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	35
3.5 Definisi Variabel dan Skala Pengukurannya	35
3.5.1 Variabel Bebas (Dependent Variabel)	35
3.5.2 Variabel Terikat (Independent Variabel)	36
3.6 Metode Pengumpulan Data	38
3.7 Metode Analisis Data	40
3.7.1 Uji Validitas	40
3.7.2 Uji Reliabilitas	41
3.7.3 Uji Regresi Linear Sederhana.....	42
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Karakteristik Responden	45
4.2 Analisa Motivasi Kerja Karyawan	49
4.3 Analisa Kinerja Karyawan	56
4.4 Analisa Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	63
4.4.1 Hasil Uji Validitas	63
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	65
4.4.3 Analisa dan Hasil Regresi Linear Sederhana	67
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	71
5.1 Simpulan	71
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	73

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	45
Tabel 4.2	Usia Responden	46
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir Responden	47
Tabel 4.4	Penghasilan Rata-rata per Bulan Responden	48
Tabel 4.5	Alasan Ekonomi	49
Tabel 4.6	Alasan Hubungan Kerja dan Suasana yang Menyenangkan	50
Tabel 4.7	Kesempatan Berkembang dan Memperoleh Kemajuan	50
Tabel 4.8	Peningkatan Kapasitas Kerja Untuk Mendukung Tujuan Organisasi	51
Tabel 4.9	Perlakuan yang Adil	52
Tabel 4.10	Jaminan dan Keamanan Kerja	52
Tabel 4.11	Penghargaan Prestasi Kerja	53
Tabel 4.12	Gaji yang Sepadan	54
Tabel 4.13	Pemberian Bonus	54
Tabel 4.14	Jaminan Kesehatan dan Jaminan Hari Tua	55
Tabel 4.15	Penugasan Pekerjaan	56
Tabel 4.16	Memahami Lingkungan Kerja	57
Tabel 4.17	Memahami Tanggung Jawab dan Wewenang yang Diemban	57
Tabel 4.18	Keluaran Hasil	58
Tabel 4.19	Kecepatan Kerja	59
Tabel 4.20	Selalu Mengembangkan Kesempatan dan Aktualisasi Diri	59

Tabel 4.21 Mengerti Instruksi Kerja	60
Tabel 4.22 Hati-hati dalam Bekerja	61
Tabel 4.23 Sikap Terhadap Instansi dan Lembaga Lain	61
Tabel 4.24 Memiliki Pribadi yang Tangguh	62
Tabel 4.25 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja Karyawan	63
Tabel 4.26 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan	64
Tabel 4.27 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Motivasi Kerja Karyawan	65
Tabel 4.28 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.29 Variable Entered/Removed	67
Tabel 4.30 Model Summary	67
Tabel 4.31 Coefficient	68



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 $\alpha = 5\%$	44
Gambar 4.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 $\alpha = 5\%$	70



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Hasil Tabulasi Kuesioner Motivasi Kerja Karyawan	75
Lampiran 2	: Hasil Tabulasi Kuesioner Kinerja Karyawan	77
Lampiran 3	: Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja karyawan	79
Lampiran 4	: Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	81
Lampiran 5	: Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja karyawan	83
Lampiran 6	: Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	84
Lampiran 7	: Hasil Uji Regresi Linier sederhana	85
Lampiran 8	: Hasil Rekapitulasi Data Kuesioner Motivasi Kerja	86
Lampiran 9	: Hasil Rekapitulasi Data Kuesioner Kinerja Karyawan	90
Lampiran 10	: Kuesioner	94



ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Central Asia Tbk (BCA) Pusat, dan memenuhi kriteria pemilihan sample sehingga diperoleh sampel sebanyak 45 Responden.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, pengujian dilakukan dengan Uji t dan Uji R^2 (Koefisien Determinan). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for Windows*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sebesar 78,70% (terlihat dari Koefisien Determinasi). Hal ini berarti Kinerja Karyawan banyak dipengaruhi oleh variabel Motivasi kerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari t_{hitung} sebesar 12,618 dan t_{tabel} sebesar 2,017 sehingga t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yang berarti Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dunia saat ini membawa dampak perubahan sedemikian cepat pada hampir seluruh sektor kehidupan masyarakat. Oleh karena itu untuk menghadapi akibat adanya perubahan tersebut perlu antisipasi untuk dapat mengikuti gelombang globalisasi tersebut. Fenomena globalisasi ini adalah dengan ditandai adanya perkembangan teknologi informasi yang demikian cepat dan semakin terbukanya informasi yang dapat diterima. Dampak ini telah mulai dirasakan dalam kehidupan sehari-hari dimana perbedaan jarak dan waktu bukan lagi menjadi penghalang orang untuk berkomunikasi. Hal itu dapat terjadi karena tersedianya alat-alat komunikasi modern saat ini.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah merupakan faktor yang terpenting sekaligus unik dan berpengaruh dalam suatu organisasi, karena Sumber Daya Manusia dapat menentukan keberhasilan dalam tercapainya tujuan organisasi. Hal ini yang membuat SDM disuatu organisasi atau perusahaan unik karena manusia itu sendiri makhluk yang memiliki akal budi, punya kemampuan untuk berkembang, dan memiliki keinginan-keinginan. Berbeda dengan alat produksi lain yang tidak dapat berkembang kemampuannya serta tidak memiliki keinginan-keinginan. Oleh karena tidak sama dengan alat produksi lain maka pengelolaan manusia pun bersifat unik. Pengertian unik disini adalah, walaupun fungsi yang dilaksanakan sama, namun dalam praktik,

penerapannya tidak pernah sama persis, karena disesuaikan dengan karakter manusia yang ada serta kondisi perusahaan.

Banyak pelaku bisnis tidak saja pada masa lalu tetapi juga pada masa sekarang yang berpandangan bahwa sukses sebuah organisasi bisnis atau perusahaan dan industri, tergantung pada investasi dan asset yang dimilikinya. Para pelaku bisnis tersebut berpendapat bahwa investasi (modal) merupakan faktor penentu, karena dapat dipergunakan untuk pengadaan prasarana dan serta teknologi yang relevan dalam menjalankan bisnis yang menjadi pilihannya. Disamping itu dapat dipergunakan juga untuk mengupah tenaga kerja yang dapat membantunya. Pendapat itu memang tidak seluruhnya keliru, meskipun segera timbul masalah tentang bagaimana mendapatkan tenaga kerja sesuai Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan prima dan relevan dengan bisnis yang akan dilaksanakan. Pada giliran berikut masalah tentang bagaimana mempertahankan tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia yang terbaik dan mampu bekerja secara efektif dan efisien yang telah dimiliki, agar tetap bekerja tanpa menginginkan dan berusaha untuk pindah ke perusahaan lain. Masih akan dihadapi masalah mengenai pembinaan dan pengembangan tenaga kerja yang telah dimiliki itu, agar sesuai dengan perubahan dan pengembangan lingkungan bisnis di masa depan, yang selalu memiliki kemampuan memberikan kontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan bisnis organisasi atau perusahaan yang mempekerjakannya.

Organisasi atau perusahaan harus meningkatkan konsep mencari dan memberdayakan SDM yang berkeahlian. Dengan kata lain pelaku bisnis perlu memiliki keahlian terkini (mutahir) dalam menguasai dan menggunakan metode kerja dan teknologi produksi mutahir dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas produk.

Disamping itu harus berusaha pula mempertahankan SDM yang berkualitas dan kompetitif melalui pengembangan kariernya guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara optimal.

Selain itu dibutuhkan juga pendidikan atau pelatihan sebagai pengetahuan atau bekal dalam menjalankan pekerjaan yang akan dilaksanakan, sedangkan juga dibutuhkan sebagai faktor jenjang karier di perusahaan, dan demikian Sumber Daya Manusia akan tercipta sempurna dengan adanya kualitas-kualitas karyawan yang berfotensi yang tidak hanya asal mendapatkan seseorang atau karyawan pada bagian tersebut karena telah bekerja dengan tidak adanya keahlian atau pelatihan yang dimiliki, baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan.

Untuk menggerakkan atau mendorong karyawan dalam melaksanakan tugasnya perusahaan perlu mencari cara atau metode untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan. Motivasi tersebut sangat berguna bagi karyawan karena akan memberikan suatu gairah dalam membangkitkan semangat kerja atau kinerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan sungguh-sungguh, benar, lebih baik dan lebih giat lagi. Motivasi adalah sebuah sumber inspirasi dan landasan dasar menjadi pedoman seseorang untuk melakukan sesuatu agar tercapainya suatu tujuan.

Dari berbagai aktivitas yang telah dilakukan oleh Bank Central Asia (BCA) Pusat, diantaranya adalah memotivasi seluruh karyawan yang ada, hal ini dilakukan karena beberapa alasan yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan hasil kerja (mutu) terbaik. Oleh karena itu penulis mencoba melakukan penelitian, seberapa besar pengaruh

motivasi terhadap kinerja karyawan, yaitu untuk mengetahui kekurangan-kekurangan yang ada dan mencoba memperbaikinya dari berbagai aspek.

Dengan dilakukan penelitian tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan standart mutu kerja pegawai, sehingga target output yang ditentukan dapat tercapai dengan baik. Dengan tercapainya target output maka SDM yang diharapkan oleh perusahaan tercapai juga. Dengan SDM yang berkualitas perusahaan dapat melakukan hal apapun, baik peningkatan kualitas dari segi manusia maupun produk.

1.2 Perumusan Masalah

Sebagaimana telah di uraikan pada latar belakang, maka yang menjadi perumusan masalah yakni Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Central Asia (BCA) Pusat?

1.3 Batasan Masalah

Untuk mendapatkan hasil yang optimal dari penulisan ini, maka penulis membatasi penulisan ini hanya pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Central Asia (BCA) Pusat, bagian Aspek Humas.

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sasaran yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian, yaitu Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia (BCA) Pusat.

Kegunaan penelitian ini adalah apa yang menjadi manfaat dengan adanya penelitian ini, diantaranya :

1. Bagi perusahaan.

Sebagai bahan masukan dan referensi di perusahaan bahwa motivasi dapat merubah kinerja kerja karyawan dan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal serta sumber daya manusia yang berkualitas serta output yang diharapkan perusahaan, dan juga digunakan dalam rangka menyusun kebijakan dalam memberikan motivasi.

2. Bagi penulis.

Memberikan pengalaman yang sangat berarti dan bermanfaat, serta menambah ilmu pengetahuan serta untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan masalah pemberian motivasi dan kinerja karyawan di suatu perusahaan

3. Bagi pembaca.

Dapat digunakan sebagai bacaan yang berguna dan bahan acuan apabila diperlukan.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan yang dapat menunjang organisasi melalui karya-karya, bakat, kreatifitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya seperti bahan, modal, mesin dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Salah satu hal yang menyebabkan pentingnya sumber daya manusia adalah bagaimanapun tingginya suatu teknologi dan berbagai sistem komputer yang diperlukan dalam operasional proses pengolahan namun faktor manusia tetap merupakan unsur penting dalam pengoperasian teknologi tersebut. Tidak satupun dari teknik atau metode manajemen akan efektif tanpa ada unsur manusia yang mengatur dan dilaksanakan oleh tenaga kerja yang terampil.

T. Hani (2000:4) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

“Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai, baik untuk tujuan-tujuan organisasi atau individu”.

Mutiara S. (2000:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas suatu perencanaan, pengoperasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan analisis pekerjaan, evaluasi jabatan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Flippo (2000:5) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu organisasi dan masyarakat.

Adalah tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara efektif mungkin agar dapat diperoleh suatu satuan tenaga kerja yang puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia.

2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Fungsi Manajerial

Menurut Edwin B Flippo dan Husein Umar terdiri dari:

a. Perencanaan (Planning)

Yaitu perencanaan program personalia yang akan membantu tercapainya sasaran atau tujuan yang disusun oleh perusahaan. Berarti menentukan terlebih dahulu program personalia yang akan membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian (Organizing)

Yaitu menyusun suatu organisasi dengan merancang suatu struktur organisasi antara pekerja, personalia dan faktor-faktor fisik yang ada dalam perusahaan guna membantu tercapainya sasaran atau tujuan perusahaan. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan yaitu dengan merancang struktur organisasi hubungan antar pekerja, personalia dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan (Directing)

Yaitu suatu fungsi manajerial yang bertujuan untuk mengarahkan atau memotivasi sumber daya manusia yang ada, agar dapat bersedia bekerja secara efektif bagi perusahaan. Untuk melaksanakan perencanaan yang telah dibuat oleh suatu organisasi harus diberikan pengarahan agar karyawan dapat bekerja sama secara efektif dan efisien.

d. Pengendalian/Pengawasan (Controlling)

Yaitu suatu fungsi pengamatan atau tindakan dan perbandingannya dengan rencana dan perbaikan atas setiap penyimpangan yang mungkin terjadi, atau pada saat-saat tertentu dilakukan penyusunan kembali rencana-rencana penyesuaiannya terhadap penyimpangan yang tidak dapat diubah. Pengendalian/Pengawasan adalah fungsi manajemen yang mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya apabila terjadi penyimpangan atau kalau perlu menyesuaikan kembali pengawasan berhubungan dengan pengaturan berbagai kegiatan agar sesuai dengan rencana yang dirumuskan dengan dasar analisa berbagai tujuan perusahaan yang fundamental.

2.2.2 Fungsi Operasional

Menurut Edwin B Flippo dan Husein Umar terdiri atas:

a. Pengadaan Tenaga Kerja (Procurement)

Fungsi ini berupa usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari personalia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi.

b. Pengembangan (Develoment)

Pengembangan suatu usaha meningkatkan keterampilan melalui pelatihan yang diperlukan untuk prestasi kerja yang tepat, ini merupakan suatu kegiatan yang amat penting dan akan terus tumbuh karena perubahan teknologi, reorganisasi pekerjaan, dan tugas manajemen yang dapat dijalankan dengan baik.

c. Kompensasi (Compensation)

Fungsi ini dirumuskan sebagai balas jasa yang adil dan layak terhadap para karyawan atau personalia sesuai dengan sumbangan mereka kepada tujuan organisasi. Dengan kompensasi ini diharapkan karyawan dapat memenuhi kehidupannya sehingga dapat memberikan produktifitas tinggi pada perusahaan dalam usahanya memperoleh laba maksimal.

d. Integrasi (Integration)

Integrasi merupakan usaha untuk menghasilkan suatu rekonsiliasi atau kecocokan yang layak atas kepentingan perorangan atau individu, masyarakat dan organisasi. Dengan demikian perlu memahami perasaan dan sikap dari pada karyawan untuk dipertimbangkan dalam pembuatan berbagai kebijaksanaan organisasi.

e. Pemeliharaan (Maintenance)

Pemeliharaan merupakan suatu usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik dan mental serta sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Keadaan dimana terpeliharanya kemauan para karyawan sangat dipengaruhi oleh komunikasi dengan para karyawan, kesehatan, keadaan jasmani dan keselamatan kerja karyawannya juga harus dipelihara.

f. Pemutusan Hubungan Kerja (Separation)

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah suatu proses untuk memutuskan hubungan kerja karyawan dan mengembalikan karyawan kepada masyarakat. Beberapa faktor pemutusan hubungan kerja, yaitu:

- 1). Pensiun: karena karyawan telah lanjut usia dan sudah tidak produktif lagi.
- 2). Pemberhentian: karena tenaga kerja sudah tidak dibutuhkan lagi atau sudah tidak memenuhi syarat lagi.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah sumber inspirasi, dorongan dan landasan dasar yang menjadi pedoman dan petunjuk seseorang untuk melakukan sesuatu agar tercapainya suatu tujuan. Untuk mencapai suatu tujuan maka ditentukanlah suatu kegiatan-kegiatan karyawan atau pegawai kearah yang dikehendaki, dan manajer perlu mengetahui dengan sebaik-baiknya apa yang menggerakkan (Motivates) para karyawan.

Ada beberapa pengertian motivasi dari para ahli, yaitu:

Menurut Robert L.Mathis dan H. Jackson (2001:89) *“Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.”*

Menurut Hadari Nawawi (2005:351) *“Motivasi berarti kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan.”*

Sedangkan menurut Sadili Samsudin (2006:281) *“Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.”*

2.3.2 Tujuan Motivasi

Umumnya masyarakat yang berpendapatan rendah (tingkat ekonomi rendah) berharap bekerja dengan memperoleh upah/gaji yang tinggi, itu merupakan suatu kepuasan tersendiri, atau sesuatu yang dapat dibanggakan, sebab dengan upah yang tinggi maka dapat terpenuhi beberapa kebutuhan. Sedangkan masyarakat yang mempunyai tingkat perekonomian yang maju, masalah upah/gaji tidaklah dominan menjadi sumber keputusan kerja, akan tetapi faktor lain, misalnya kesempatan untuk maju, kesempatan untuk berkeaktifitas yang tinggi.

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut: (Malayu 2000:145)

- a. Untuk meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
- b. Untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- c. Untuk mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Untuk kedisiplinan perusahaan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Untuk meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Untuk meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.3 Teori Motivasi

Tingkat motivasi antara individu yang satu dengan yang lainnya beraneka ragam. Dari hasil konsep motivasi tersebut, ada baiknya jika kita melihat lebih lanjut tentang teori-teori motivasi:

a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Maslow dalam teorinya mengemukakan tingkatan atau hierarki kebutuhan, yang beda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan. Dengan kata lain kebutuhan bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya dalam memotivasi suatu kegiatan termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari :

- 1). Kebutuhan fisik (fisiologis) adalah kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup seperti makanan, pakaian, perumahan, dan fasilitas-fasilitas dasar lainnya yang berguna untuk kelangsungan hidup pekerjaan.
- 2). Kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan untuk terlepas dari bahaya fisik dan kekuatan akan kehilangan pekerjaan, seperti lingkungan kerja yang bebas dari segala ancaman, keamanan jabatan atau posisi, status kerja yang jelas, dan keamanan alat kerja yang digunakan.

- 3). Kebutuhan akan rasa dimiliki dan dicintai, seperti interaksi dengan rekan kerja, kebebasan melakukan aktifitas sosial, dan kesempatan yang diberikan untuk menjalin hubungan yang akrab dengan orang lain.
- 4). Kebutuhan akan pengakuan diri, seperti pemberian penghargaan dan mengakui hasil karya individu.
- 5). Kebutuhan akan aktualisasi diri, seperti kesempatan dan kebebasan untuk mengembangkan bakat atau talenta yang dimiliki. Karyawan pada umumnya mempunyai macam-macam kebutuhan yang harus dipenuhi setiap saat, sehingga kebutuhan tersebut dapat dibagi menjadi 4 (empat) bagian:
 - a. Memberikan partner kerja pada setiap karyawannya.
 - b. Kebutuhan sosiologi, yaitu kebutuhan akan uang untuk kelanjutan akan hidup mereka.
 - c. Kebutuhan egois, yaitu kebutuhan yang bila diperoleh dari pekerjaan yang berat akan merasa puas sehingga karyawan akan meningkatkan prestasi kerjanya.
 - d. Memotivasi dapat diberikan setiap saat oleh para pimpinan perusahaan apabila menginginkan karyawan berprestasi terus dalam pekerjaan, hal ini akan terus berlanjut selama kegiatan dalam perusahaan tetap terlaksana dengan baik, mereka akan tenang dalam bekerja dan akan meningkatkan prestasi secara optimal pula.

Asumsi sering dibuat dengan menggunakan hierarki maslow dimana tenaga kerja modern, dengan teknologi meningkatkan kebutuhan dasar masyarakat secara fisiologis, aman, dan memiliki. Untuk itu mereka termotivasi oleh kebutuhan penghargaan diri sendiri, orang lain, dan aktualisasi diri. Konsekuensinya kondisi untuk memuaskan

kebutuhan-kebutuhan ini dipresentasikan dalam pekerjaan itu sendiri bermakna dan memotivasi.

b. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah:

- 1) Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan atau penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori maslow.
- 2) Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*Hygiene Factors*). Faktor ini dalam bentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrasi di perusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang lebih rendah dalam teori maslow.

Dalam implementasinya di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan, teori ini menekankan pentingnya menciptakan atau mewujudkan keseimbangan antara kedua faktor tersebut. Salah satu diantaranya yang tidak terpenuhi akan mengakibatkan pekerja menjadi tidak efektif dan tidak efisien. Hanya motivator yang menyebabkan tenaga kerja mengerahkan segala tenaga dan kemudian mendapat produktifitas yang lebih tinggi dan teori ini menyarankan agar manajer memanfaatkan motivator ini sebagai alat untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

2.3.4 Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi terbagi dua jenis yaitu:

a. Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Dalam motivasi ini manajer merangsang bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi.

b. Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)

Dalam motivasi negative manajer harus memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman apabila mereka bekerja di bawah standar atau bekerja kurang baik.

2.3.5 Metode Motivasi

Ada dua macam metode motivasi yaitu:

a. Metode Langsung (*Direct Motivation*)

Adalah motivasi material dan non material yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifat khususnya, setiap pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

b. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan merasa betah dan bersemangat melakukan pekerjaan.

2.3.6 Asas-asas Motivasi

Manusia adalah merupakan makhluk sosial karena membutuhkan hidup bermasyarakat, sedangkan sebagai makhluk biologis manusia didorong, dirangsang untuk kebutuhan akan makanan, pakaian, perumahan. Disamping itu juga membutuhkan kedudukan yang lebih baik. Itulah sebabnya manusia dalam setiap tindakannya selalu dipengaruhi dan didorong oleh tuntutan tersebut yang terdiri dari:

- a. Asas mengikutsertakan bawahan yaitu mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
- b. Asas komunikasi yang sehat dan lancar yang menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya dan kendala yang dihadapi.
- c. Asas pengakuan atas prestasi yang diperoleh, yaitu memberikan penghargaan dan pengarahan secara wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.
- d. Asas wewenang yang didelegasikan yaitu mendelegasikan sebagian wewenang dan kebebasan untuk mengambil keputusan-keputusan dan kreatifitas kepada bawahan untuk melaksanakan tugas-tugas atasan maupun manajer.
- e. Asas adanya pengakuan yang timbal balik yaitu memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan dan memahami serta berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.

2.3.7 Model-model Motivasi

Pertama: Teori Klasik (tradisional) menitik beratkan pada analisis penguraian, sedangkan teori umum penegasannya terletak pada keterpaduan dan perencanaan, serta menyajikan seluruh pandangan yang dibutuhkan.

Kedua: Teori Klasik Tidak Langsung telah menyatakan unidimensi bahwa jika suatu merupakan sebuah tanda maka benda tersebut biasanya memanfaatkan suatu pandangan multidimensi.

Konsep motivasi itu ada tiga, yaitu:

- a. Model tradisional, yaitu peran yang diterapkan sistem insentif kepada karyawan yang berprestasi.
- b. Model hubungan manusia, yaitu dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka bisa berguna dan penting.
- c. Model sumber daya manusia, yaitu karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan akan kepuasan, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian pekerjaan yang berarti.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan yang pada gilirannya akan menentukan keseluruhan dari keberhasilan faktor-faktor yang berpengaruh dalam menentukan apakah seseorang akan bekerja dengan sebaik-baiknya atau tidak. Oleh karena itu perlu diupayakan meningkatkan kinerja karyawan. Namun hal tersebut tidaklah

mudah, karena faktor yang mempengaruhi naik turunnya kinerja sangat tergantung dari perusahaan dan karyawan itu sendiri. Istilah kinerja berasal dari kata “*Job Performance*”.

Adapun definisi dari kinerja karyawan menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Anwar 2004:82)

Menurut Dessier (2003:241) mengemukakan bahwa : *“Performance appraisal means evaluating an employee’s current or past performance relative the person performance standards”*. *Penilaian kerja artinya kinerja dan seseorang baik saat ini maupun dimasa lalu dihubungkan dengan standar kinerja dari karyawan tersebut.*

2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi

a. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat tercapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut adalah efektif, dikatakan efisien apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas dan wewenang adalah hak seseorang untuk memerintah kepada bawahan, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang, kewajiban adalah sesuatu yang harus dikerjakan untuk memenuhi tuntutan yang diharuskan.

c. Disiplin

Ketaatan pada peraturan dan hukum yang berlaku pada suatu perusahaan dalam Negara hukum.

d. Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide atau gagasan untuk merencanakan sesuatu yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, namun keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh struktur organisasi yang tepat, pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas dari para pelaku atau aktor yang berkecimpung dalam organisasi.

2.5 Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Motivasi merupakan suatu alat yang dilakukan oleh manajer untuk menggerakkan karyawan dalam bekerja dengan penuh semangat dan berprestasi. Dengan suatu perusahaan seorang pimpinan dan manajer harus dapat menjelaskan dan meyakinkan karyawan bahwa dalam organisasi atau perusahaan yang dipimpinnya dapat menjadi sarana yang berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan maupun karyawan. Seorang manajer pun harus bisa menggerakkan dan mendorong (motivator) karyawannya untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat.

Pada umumnya karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dan ingin selalu mendapatkan perhatian dari atasan dan pimpinannya, karyawan pun ingin selalu berkembang dan lebih maju. Perkembangan perusahaan akan berdampak baik bagi kesejahteraan karyawan. Dengan perusahaan memberikan kesempatan untuk karyawan

berkembang dan memotivasinya maka perusahaan tidak akan dapat berbuat banyak untuk kemajuan perusahaan. Kurangnya perhatian atasan kepada bawahan akan menyebabkan turunnya semangat dan kinerja karyawan, dan berdampak negative terhadap kemajuan perusahaan pula. Seorang atasan harus tahu bagaimana caranya memotivasi karyawan dengan baik.

Cara meningkatkan kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

a. Gaji yang cukup

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Cukup disini ada jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan tersebut.

Dengan sejumlah gaji yang diberikan tersebut akan mampu memberikan semangat dan kegairahan kerja kepada karyawannya. Besarnya gaji harus benar-benar diperhatikan, terutama bagi para karyawan yang mempunyai fungsi penting serta tanggung jawab yang besar. Pemberian gaji harus berdasarkan Upah Minimum Regional (UMR) atau Upah Minimum Propinsi (UMP) dan kebijakan perusahaan yang dilihat dari masa kerja dan tingkat pendidikannya.

b. Memperhatikan kebutuhan rohani

Disamping kebutuhan yang sifatnya materi dalam arti yang cukup manusia perlu juga adanya pemenuhan kebutuhan rohani. Adapun kebutuhan rohani tersebut dapat berupa tersedianya tempat ibadah dan lain-lain.

c. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai

Dalam suasana kerja yang rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan. Berawal dari rasa bosan ini maka akan timbul rasa jenuh terhadap pekerjaan. Guna menanggulangi hal ini sekali-kali perlu menciptakan suasana santai dengan maksud mengembalikan dan membangkitkan semangat dan kinerja karyawan. Selain itu lingkungan yang kurang mengasyikkan juga membuat jenuh, kita perlu adanya kegiatan-kegiatan diluar jam kerja (acara hiburan dan berlibur bersama).

d. Harga diri perlu mendapatkan perhatian cukup

Didalam suatu perusahaan masalah harga diri perlu mendapat perhatian khusus. Pihak perusahaan bukan saja memperhatikan harga diri para karyawan akan tetapi jika perlu membangkitkan harga diri para karyawan, seperti tidak memarahi karyawan didepan umum, memberikan pujian atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan sebagainya.

e. Memberikan kesempatan untuk maju

Untuk memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi karyawan yang berprestasi, akan sangat membantu perkembangan karir karyawan khususnya dan dapat perkembangan perusahaan umumnya.

f. Pemberian insentif yang rendah

Insentif adalah sistem yang paling efektif sebagai pendorong semangat dan kinerja karyawan. Kendatipun demikian perusahaan harus berhati-hati jangan sampai dengan insentif dapat merugikan perusahaan. Jadi perusahaan harus terlebih dahulu mengetahui keadaan karyawan, seperti: bagaimana loyalitas mereka, bagaimana

kesenangan mereka, sampai sejauh mana prestasi yang dapat mereka kerjakan dan capai untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Selain hal-hal tersebut diatas masih banyak yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya:

1). Bonus

Bonus diberikan oleh manajer atau perusahaan berkaitan dengan kesuksesan seorang karyawan, yang bekerja dengan hasil yang baik. Misalnya : sukses dalam tender, meningkatnya penjualan dan lain-lain.

2). Adanya sarana olahraga yang memadai

Sarana olahraga yang disediakan oleh perusahaan dapat menjadi suatu semangat karyawan dalam melaksanakan aktifitas berolahraga yang berdampak positif bagi karyawan yaitu kesehatan jasmani, karena dari jasmani atau tubuh yang kuat terdapat jiwa yang sehat.

3). Penghargaan

Penghargaan diberikan bagi karyawan yang teladan, yang selalu rajin dalam bekerja serta memperhatikan absensi, jarang bolos, jarang sakit dan jarang ijin.

2.6 Pengaruh Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pengaruh dan hubungan motivasi sangat kuat dalam mempengaruhi kinerja para karyawan, karena motivasi mempengaruhi hasil kerja, kemampuan, dan kreativitas seorang karyawan. Oleh karena itu motivasi sangat diperlukan dalam suatu organisasi dan perusahaan guna menunjang semangat dan kreativitas para karyawan untuk lebih berprestasi dibidangnya.

Disamping itu pimpinan harus terus mengawasi bawahan dalam setiap kesempatan yang ada, agar mereka mau bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Manajer juga harus tanggap dan mengerti terhadap keinginan dari para karyawan guna meningkatkan hasil produksi dan tujuan perusahaan.

- a. Menginginkan gaji yang besar baik untuk fisik, sosial dan lain-lain
- b. Penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan serta kesempatan untuk maju.

Karyawan pada umumnya mempunyai macam-macam kebutuhan yang harus dipenuhi setiap saat, sehingga kebutuhan tersebut dapat dibagi menjadi 4 (empat) bagian:

- 1). Memberikan patner kerja pada setiap karyawannya.
- 2). Kebutuhan sosiologi, yaitu kebutuhan akan uang untuk kelanjutan akan hidup mereka.
- 3). Kebutuhan egois, yaitu kebutuhan yang apabila diperoleh dari pekerjaan yang berat akan merasa puas sehingga karyawan akan meningkatkan prestasi kerjanya.
- 4). Motivasi dapat diberikan setiap saat oleh para pimpinan perusahaan apabila menginginkan karyawan berprestasi terus dalam pekerjaan, hal ini akan terus berlanjut selama kegiatan dalam perusahaan tetap terlaksana dengan baik, mereka akan tenang dalam bekerja dan akan meningkatkan prestasi secara optimal pula.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

3.1.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan oleh penulis pada tahun 2009 yang dimulai pada bulan Mei 2009. Penelitian dilakukan pada kantor Pusat Menara Bank Central Asia (BCA) Grand Indonesia yang beralamat di Jln. M. H. Thamrin No.1 Jakarta 10310.

3.1.2 Gambaran Umum

Bank Central Asia (BCA) secara resmi berdiri pada tanggal 21 Februari 1957 dengan nama Bank Central Asia NV. Banyak hal telah dilalui sejak saat berdirinya itu, dan barangkali yang paling signifikan adalah krisis moneter yang terjadi di tahun 1997.

Krisis ini membawa dampak yang luar biasa pada keseluruhan sistem perbankan di Indonesia. Namun, secara khusus, kondisi ini mempengaruhi aliran dana tunai di Bank Central Asia (BCA) dan bahkan sempat mengancam kelanjutannya. Banyak nasabah menjadi panik lalu beramai-ramai menarik dana mereka. Akibatnya, Bank terpaksa meminta bantuan dari pemerintah Indonesia. Badan Penyehatan Perbankan Nasional (BPPN) lalu mengambil alih Bank Central Asia (BCA) di tahun 1998. Berkat kebijaksanaan bisnis dan pengambilan keputusan yang arif, Bank Central Asia (BCA) berhasil pulih kembali dalam tahun yang sama. Di bulan Desember 1998, dana pihak ketiga telah kembali ke tingkat sebelum krisis. Aset Bank Central Asia (BCA) mencapai Rp 67.93 triliun, padahal di bulan Desember 1997 hanya Rp 53.36 triliun. Kepercayaan

masyarakat pada Bank Central Asia (BCA) telah sepenuhnya pulih, dan Bank Central Asia (BCA) diserahkan oleh BPPN ke Bank Central Asia (BCA) tahun 2000. Selanjutnya, Bank Central Asia (BCA) mengambil langkah besar dengan menjadi perusahaan public. Penawaran Saham Perdana berlangsung di tahun 2000, dengan menjual saham sebesar 22,55% yang berasal dari divestasi BPPN. Setelah Penawaran Saham Perdana itu, BPPN masih menguasai 70,30% dari seluruh saham Bank Central Asia (BCA). Penawaran saham ke dua dilaksanakan di bulan Juni dan Juli 2001, dengan BPPN mendivestasikan 10% lagi dari saham miliknya di . Bank Central Asia (BCA)

Dalam tahun 2002, IBRA melepas 51% dari sahamnya di Bank Central Asia (BCA) melalui tender penempatan privat yang strategis. Farindo Investment, Ltd., yang berbasis di Mauritius, memenangkan tender tersebut. Saat ini, Bank Central Asia (BCA) terus memperkuat tradisi tata kelola perusahaan yang baik, kepatuhan penuh pada regulasi, pengelolaan risiko secara baik dan komitmen pada nasabahnya baik sebagai bank transaksional maupun sebagai lembaga intermediasi finansial.

Adapun visi dan misi pada PT. Bank Sentral Asia (BCA) adalah sebagai berikut :

1. Visi

Bank pilihan utama andalan masyarakat, yang berperan sebagai pilar penting perekonomian Indonesia.

2. Misi

- a. Membangun institusi yang unggul di bidang penyelesaian pembayaran dan solusi keuangan bagi nasabah bisnis dan perseorangan

- b. Memahami beragam kebutuhan nasabah dan memberikan layanan finansial yang tepat demi tercapainya kepuasan optimal bagi nasabah
- c. Meningkatkan nilai *francais* dan nilai *stakeholder* Bank Central Asia (BCA)

3.1.3 Struktur Organisasi

Bank Central Asia (BCA) memiliki tiga tipe kantor yaitu, kantor pusat, kantor wilayah dan kantor cabang. Hal ini dilihat dari garis wewenang (*authority line*). Susunan struktur organisasi pada Bank Central Asia (BCA) menyerupai garis dan staff. Adapun susunan stuktur organisasi di kantor pusat Bank Central Asia (BCA) yang terdiri dari beberapa tugas atau jabatan, yaitu sebagai berikut:

a. Dewan Komisaris, terdiri dari:

- 1. Komisaris Utama
- 2. Anggota Komisaris

Komisaris bertanggung jawab kepada pemegang saham. Komisaris menerapkan struktur dan prosedur untuk meyakinkan bahwa komisaris dapat berfungsi secara independent dari direksi. Tugas utama komisaris adalah melakukan pengawasan terhadap kebijakan direksi dalam menjalankan usaha BCA dan memberi nasihat kepada direksi. Untuk memenuhi peran ini, mereka mempunyai tanggung jawab tertentu sebagai berikut:

- a) Menyetujui strategi, rencana kerja dan anggaran BCA, serta mengevaluasi pelaksanaanya.
- b) Mengevaluasi dan menyetujui rencana investasi, usulan akuisisi,

penjualan anak perusahaan, serta aliansi strategis dengan batasan nilai tertentu.

- c) Memberikan masukan mengenai kebijakan pengendalian resiko BCA dan mengevaluasi pelaksanaannya.
- d) Memastikan bahwa BCA telah mematuhi semua peraturan hukum yang berlaku dan standar transparansi.
- e) Meneliti, menelaah dan menandatangani laporan tahunan BCA.
- f) Memastikan bahwa BCA telah menerapkan sistem control yang memadai, terutama dalam pengendalian resiko, financial dan
- g) Melakukan pengkajian terhadap paket remunerasi untuk direksi.

b. Dewan Direksi, terdiri dari:

1. Direktur Perbankan Korporasi.

a) Divisi Bisnis Korporasi

Membantu tugas direksi dalam pengelolaan debitur yang berskala wholesale. Mengembangkan debitur wholesale yang ada dan mencari debitur wholesale baru dalam mengembangkan kredit . Bank Central Asia (BCA)

b) Divisi Corporate Finance

Bertugas untuk menyiapkan sistem otomatis yang akan digunakan oleh segenap unit Bank Central Asia (BCA) dan memberikan dukungan kepada seluruh unit organisasi dalam melaksanakan otomatisasi yang telah ditetapkan oleh direksi.

c) Divisi kantor Cabang Korporasi

Bertugas membantu direksi dalam melaksanakan fungsi penyalia terhadap wilayah/cabang dan lingkungan.

2. Direktur Perbankan Individual terdiri dari:

a) Divisi Kredit Konsumer

Bertugas dalam hal pengelolaan Kredit Konsumsi

b) Divisi Bancassurance & Investasi

Bertugas dalam hal pengelolaan investasi dan asuransi.

c) Divisi Kartu Kredit

Bertugas dalam hal pengelolaan Kartu Kredit nasabah, penagihan.

3. Direktur Sumber Daya Manusia

a) Divisi Sumber Daya Manusia

Tugasnya merencanakan sistem kepegawaian Bank Central Asia (BCA) yang menyangkut sistem penerimaan, penggajian, pensiun, sistem imbalan dan perencanaan karyawan serta mengelola administrasi kepegawaian Bank Central Asia (BCA).

b) Divisi Pelatihan dan Pengembangan

Tugasnya merencanakan sistem kepegawaian Bank Central Asia (BCA) yang menyangkut sistem pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karyawan serta mengelola administrasi kepegawaian Bank Central Asia (BCA).

c) Divisi Logistik

Tugasnya merencanakan sistem kepegawaian Logistik karyawan Bank Central Asia (BCA) serta mengelola Logistik administrasi kepegawaian

Bank Central Asia (BCA).

d) Divisi Kepatuhan Hukum

Tugasnya menetapkan peraturan kebijakan dan prosedur hukum baik yang bersifat kredit maupun non kredit, menangani perkara antara Bank Central Asia (BCA) dengan pihak lain.

4. Direktur Bisnis dan Pemasaran, terdiri dari:

a) Divisi Bisnis Kecil dan Menengah

b) Pengembangan Dana dan Jasa

c) Cash Management

d) Jaringan Hubungan Nasabah

5. Direktur Manajemen Resiko, terdiri dari:

a) Divisi Pengendalian Resiko

Tugasnya membuat sistem dan prosedur akuntansi yang digunakan di seluruh unit organisasi baik untuk transaksi rupiah maupun valuta asing dan melakukan analisa terhadap laporan keuangan. Satuan Pengawasan Intern Membantu direksi dalam mengawasi jalanya seluruh unit organisasi agar sesuai dengan peraturan serta semua kebijaksanaan direksi, memberikan pertimbangan kepada direksi dalam memutuskan kasus kecurangan yang ditemukan dalam unit organisasi, membantu segenap unit organisasi di dalam memperbaiki dan meluruskan kegiatan yang tidak sesuai dengan peraturan.

b) Divisi Analisa Resiko Kredit

Tugasnya membantu sistem dan prosedur pada awal pemberian kredit ke

nasabah. Sehingga tidak banyak kredit yang macet atau mengalami masalah.

c) Divisi Penyelamatan Kredit

Tugasnya membantu nasabah untuk mencari solusi pada permasalahan kreditnya (Kredit macet).

6. Direktur Teknologi Informasi dan Operasi, yaitu:

- a) Divisi Pembinaan Operasi dan Layanan
- b) Divisi Operasi Perbankan Domestik
- c) Divisi Teknologi Informasi
- d) Divisi Strategi dan Desain Operasi

c. Komite Permanen

Komite ini bertugas untuk menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan dalam bidang tertentu yang bersifat strategis dan mengkoordinasikan secara terpadu pelaksanaan kebijakan-kebijaksanaan direksi dengan unit-unit fungsional. Komite-komite yang ada di Bank Central Asia (BCA) adalah:

- 1. Komite Capital Asset Earning and Liability (CAMEL), tugasnya menyusun kebijakan dan strategi dalam mengelola kesehatan Bank Central Asia (BCA) agar selalu dalam batas-batas ketentuan yang berlaku.
- 2. Komite Kebijakan Perkreditan
- 3. Komite Kredit
- 4. Komite Manajemen Resiko
- 5. Komite Teknologi Informasi dan Komite Sumber Daya Manusia.

3.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal yaitu untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel (*independent variabel*) terhadap variabel tertentu (*dependent variabel*). Hal tersebut untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel X, dalam hal ini adalah motivasi kerja, terhadap variabel Y, yaitu kinerja karyawan, serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel satu dengan variabel lain, dimana analisa yang digunakan adalah perhitungan statistik.

3.3 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Jawaban tersebut adalah dasar dari penelitian yang dilakukan penulis yang kemungkinan besar menjadi Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”.

Ho : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.4 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan populasi untuk diteliti yakni karyawan PT Bank Central Asia (BCA) pusat yang berjumlah 447 orang.

Dalam penelitian ini, penulis juga akan menggunakan sampel, sampel yang diambil menurut sugiarto dkk (2001) adalah 10% dari jumlah populasi, jadi sampel yang akan digunakan adalah 44,7 atau dibulatkan menjadi 45 orang.

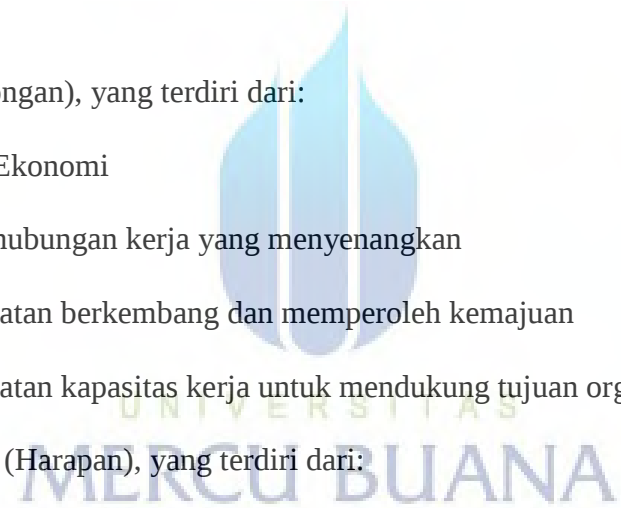
3.5 Variabel dan Skala Pengukurannya

Variabel merupakan segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan dalam penelitian yang berupa suatu konsep yang mempunyai variasi nilai. Variasi ini dapat berupa variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi variabel terikat, dan variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas.

Didalam penelitian ini terdapat dua variabel yang diidentifikasi, yaitu:

3.5.1 Variabel Bebas (*independen variabel*)

Dalam hal ini variabel bebasnya adalah variabel X, yaitu motivasi kerja. Indikatornya adalah:

- 
- a. Motif {dorongan}, yang terdiri dari:
 - 1) Alasan Ekonomi
 - 2) Alasan hubungan kerja yang menyenangkan
 - 3) Kesempatan berkembang dan memperoleh kemajuan
 - 4) Peningkatan kapasitas kerja untuk mendukung tujuan organisasi
 - b. Expectancy (Harapan), yang terdiri dari:
 - 1) Perlakuan yang adil
 - 2) Jaminan dan keamanan kerja
 - 3) Penghargaan prestasi kerja
 - c. Insentive (Imbalan)
 - 1) Gaji yang sepadan
 - 2) Pemberian bonus
 - 3) Jaminan kesehatan dan jaminan hari tua

3.5.2 Variabel Terikat (*dependen variabel*)

Untuk variabel terikatnya adalah variabel Y, yaitu kinerja karyawan. Indikator yang dijadikan penilaian kinerja karyawan adalah:

- a. Kualitas Kerja, terdiri dari:
 - 1) Penugasan pekerjaan
 - 2) Memahami lingkungan kerja
 - 3) Memahami tanggung jawab dan wewenang yang diemban
- b. Kuantitas Kerja, terdiri dari:
 - 1) Keluaran hasil
 - 2) Kecepatan kerja
 - 3) Selalu mengembangkan kesempatan dan aktualisasi diri
- c. Konsentrasi Karyawan, terdiri dari:
 - 1) Mengerti instruksi kerja
 - 2) Hati-hati dalam bekerja
- d. Sikap Karyawan, terdiri dari:
 - 1) Sikap terhadap instansi dan lembaga lain
 - 2) Memiliki pribadi yang tangguh

Hasil dari kuesioner ini dianalisa Pengukuran dengan *skala ordinal*. "Metode Penelitian Bisnis" dimana variabel yang diukur dan dijabarkan adalah indikator variabel.

Dimana setiap jawaban yang telah tersedia diberi nilai sebagai berikut :

- Koesioner Motivasi Kerja
 - 1) Jika menjawab Sangat Setuju, maka nilainya 5
 - 2) Jika menjawab Setuju, maka nilainya 4

- 3) Jika menjawab Ragu-ragu, maka nilainya 3
- 4) Jika menjawab Kurang Setuju, maka nilainya 2
- 5) Jika menjawab Tidak Setuju, maka nilainya 1

- Koesioner Kinerja

- 1) Jika menjawab Sangat Setuju, maka nilainya 5
- 2) Jika menjawab Setuju, maka nilainya 4
- 3) Jika menjawab Ragu-ragu, maka nilainya 3
- 4) Jika menjawab Kurang Setuju, maka nilainya 2
- 5) Jika menjawab Tidak Setuju, maka nilainya 1

Untuk menilai dari hasil kuesioner ini penulis menggunakan suatu tabel yang berisi jumlah dan persentase pendapat responden.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah: Penelitian Lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data secara langsung pada organisasi yang menjadi objek penelitian yaitu PT. Bank Central Asia (BCA) Pusat guna mendapatkan data yang akurat. Dalam hal ini penulis menggunakan kuesioner dalam melakukan penelitian.

Kuesioner adalah metode pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis dan diisi oleh para responden. Adapun yang menjadi responden adalah para karyawan PT. Bank Central Asia (BCA) Pusat, Jakarta. Tujuan menggunakan kuesioner ini adalah untuk memperoleh informasi yang relevan tentang masalah yang akan penulis yakini, "pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan". Pertanyaan

yang diajukan dalam kuesioner ini yakni 10 pertanyaan tentang motivasi kerja dan 10 pernyataan tentang kinerja karyawan.

Sifat pertanyaan yang diajukan merupakan pertanyaan tertutup (*closed question*), artinya setiap pertanyaan telah ditentukan terlebih dahulu. Alternative jawabannya dan responden hanya memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapatnya.

Adapun jenis data yang penulis perlukan dalam penelitian ini menurut Rianto Adi (2004:57), yaitu :

1) Data Primer

Data Primer merupakan data mentah yang dikutip dan diolah langsung oleh penulis dari organisasi dimana penulis mengadakan penelitian. Data ini diperoleh dengan menggunakan wawancara kepada atasan yang berwenang maupun dengan memberikan lembar kuesioner kepada responden untuk diisi.

2) Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data pendukung atau data tambahan yang penulis gunakan untuk memberikan informasi guna menguatkan dan merupakan data jadi yang disediakan oleh organisasi. Yang termasuk data sekunder disini diantaranya adalah data sejarah singkat organisasi, tugas dan fungsi organisasi, struktur organisasi, serta lampiran stuktur organisasi.

3.7 Metode Analisis

Dalam pembahasan skripsi ini penulis menggunakan model analisis kuantitatif yaitu suatu model analisa yang dipakai untuk mengetahui dan menguji pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan. Model analisa kuantitatif yaitu:

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah pernyataan data yang ditampung pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur. Umar, Husein (2005, 111).

Rumusnya :

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

Keterangan :

r_{xy} = Korelasi nilai butir dengan nilai

n = Jumlah responden

x = Skor pertanyaan

y = Skor total

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali.

Teknik penghitungan menggunakan teknik Cronbach, yaitu penghitungan yang menggunakan skala 1-3, 1-3, 1-7 dan seterusnya. Umar, Husein (2005, 125).

Rumusnya :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

keterangan :

Γ_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pertanyaan

σ_1^2 = varians total

$\Sigma \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

3.7.3 Analisa Regresi Linier Sederhana

Analisa Regresi yaitu analisa yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan dengan variabel lainnya.

rumus regresi menurut Husaini dan Purnomo (2003) :

$$Y = a + b x$$

Keterangan :

Y : kinerja karyawan

X : motivasi kerja

b : koefisien regresi yang ditaksir

a : konstanta

untuk mencari :

$$a = \frac{\Sigma Y (\Sigma x^2) - \Sigma x \cdot \Sigma xy}{n \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2}$$

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

- Pengujian Hipotesis

- Menentukan hipotesis

$H_0 : \beta = 0$, berarti motivasi kerja (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_a : \beta \neq 0$, berarti motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

- Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah $\alpha = 5\%$ atau 0,05

- Menentukan t hitung

$$t \text{ hitung} = \frac{b - \beta}{sb}$$

$$sb = \frac{se}{\sqrt{\Sigma(X^2) - (\Sigma X)^2 / n}}$$

$$se = \sqrt{\frac{\Sigma y^2 - a \Sigma y - b \Sigma xy}{n - 2}}$$

keterangan:

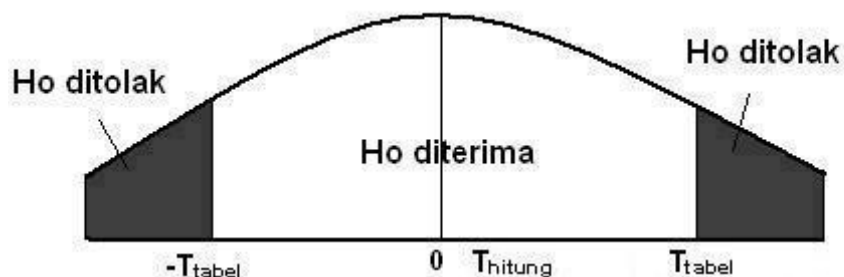
b : perkiraan koefisien regresi

sb : kesalahan standar koefisien regresi

β : koefisien regresi

se : kesalahan regresi

Gambar Uji t



Gambar 3.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 $\alpha = 5\%$

Keputusan :

- jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak (motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan)
- jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima (motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

PT. Bank Central Asia (BCA) Pusat sebagai lokasi penelitian memiliki banyak karyawan dan berbagai karakteristik. Hal ini akan sangat mempengaruhi penelitian penulis. Untuk dapat mempermudah proses penelitian dan memperoleh hasil yang baik maka penulis mengelompokkan responden dengan menggunakan karakteristik yang ada pada Bank Central Asia (BCA) Pusat seperti jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Berikut tabel karakteristik responden dan penjelasannya.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Pria	19	42.22%
Wanita	26	57.78%
Total	45	100%

Sumber : data diolah dari kuesioner

Berdasarkan hasil perhitungan data dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa jenis kelamin Bank Central Asia (BCA) Pusat dari 45 responden yang terdiri dari 19 pria (42,22%) dan 26 wanita (57,78%).

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase
< 25	6	13.33%
25 – 29	11	24.44%
30 – 34	9	20.00%
35 – 39	8	17.78%
40 – 44	6	13.33%
> 45	5	11.11%
Total	45	100%

Sumber : data diolah dari kuesioner

Berdasarkan hasil perhitungan data dari tabel 4.2 terlihat bahwa responden yang berusia dibawah 25 tahun sebanyak 6 (13,33%), sedangkan responden usia 25 – 29 tahun sebanyak 11 responden (24,44%), begitu juga dengan responden yang berusia 30 – 34 tahun sebanyak 9 responden (20%), sedangkan 35 – 39 tahun sebanyak 8 responden (17,78%), antara 40 – 44 tahun sebanyak 6 responden (13,33%) dan sisanya responden yang berusia diatas 45 tahun sebanyak 5 responden (11,11%).

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SMA	7	15.56%
Akademik	11	24.44%
S 1	19	42.22%
S 2	8	17.78%
Total	45	100%

Sumber : data diolah dari kuesioner

Berdasarkan hasil perhitungan data dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang pendidikan terakhir SMA ada 7 responden (15,56%), responden pendidikan terakhir Akademik ada 11 responden (24,44%), pendidikan terakhir responden strata satu/S1 ada 19 responden (42,22%), dan responden pendidikan terakhir strata dua/S2 ada 8 responden (17,78%). Dapat disimpulkan bahwa rata-rata pendidikan terakhir pada Bank Central Asia (BCA) Pusat adalah Strata satu/S1 terdapat 19 karyawan (42,22%).

Tabel 4.4
Penghasilan Rata-rata per Bulan Responden

Penghasilan rata-rata per bulan	Jumlah Responden	Presentase
lebih kecil Rp. 1.000.000	6	13.33%
Rp. 1.000.000 - Rp. 1.999.999	19	42.22%
Rp. 2.000.000 - Rp. 2.999.999	15	33.33%
lebih besar Rp. 3.000.000	5	11.11%
Total	45	100%

Sumber : data diolah dari kuesioner

Berdasarkan hasil perhitungan data dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang penghasilan rata-rata per bulan dibawah 1.000.000 6 responden (13,33%), responden penghasilan rata-rata per bulan Rp. 1.000.000 – Rp. 1.999.999 sebanyak 19 responden (42,22%), penghasilan rata-rata per bulan Rp. 2.000.000 – Rp. 2.999.999 sebanyak 15 responden (33,33%), dan penghasilan rata-rata per bulan lebih besar dari Rp. 3.000.000 5 responden (11,11%). Dapat disimpulkan bahwa penghasilan rata-rata per bulan pada Bank Central Asia (BCA) Pusat adalah Rp. 1.000.000 – Rp. 1.999.999 sebanyak 19 responden (42,22%),

4.2 Analisa Motivasi Kerja Karyawan

Analisa motivasi kerja karyawan berdasarkan indikator motivasi kerja, yaitu :

a. Motif (Dorongan)

Tabel 4.5
Alasan Ekonomi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	5	11.1	11.1	11.1
	Setuju	12	26.7	26.7	37.8
	Sangat Setuju	28	62.2	62.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : data diolah dari kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.5 diatas bahwa yang menyatakan ragu-ragu hanya 5 responden (11,10%) Sedangkan setuju 12 responden (26,70%) dan yang menyatakan sangat setuju 28 responden (62,20%). Kesimpulan bahwa responden sangat setuju yang menjadi motif atau dorongan dalam melakukan pekerjaan adalah alasan ekonomi.

Tabel 4.6
Alasan Hubungan Kerja dan Suasana yang Menyenangkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	11	24.4	24.4	24.4
	Setuju	29	64.4	64.4	88.9
	Sangat Setuju	5	11.1	11.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : data diolah dari kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.6 diatas bahwa yang menyatakan ragu-ragu hanya 11 responden (24,40%) Sedangkan setuju 29 responden (64,40%) dan yang menyatakan sangat setuju 5 responden (11,10%). Kesimpulan bahwa responden setuju yang menjadi motif atau dorongan ia termotivasi dalam bekerja adalah untuk hubungan kerja yang baik dan suasana yang menyenangkan.

Tabel 4.7
Kesempatan Berkembang dan Memperoleh Kemajuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Ragu-ragu	8	17.8	17.8	20.0
	Setuju	18	40.0	40.0	60.0
	Sangat Setuju	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : data diolah dari kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.7 diatas bahwa yang menyatakan tidak setuju hanya 1 responden (2,20%) begitu pula ragu-ragu hanya 8 responden (17,80%) Sedangkan yang menyatakan setuju dan sangat setuju masing-masing 18 responden (40%). Kesimpulan bahwa responden setuju dan sangat setuju yang menjadi motif atau dorongan dalam melakukan pekerjaan adalah alasan untuk memperoleh kesempatan dan memperoleh kemajuan.

Tabel 4.8
Peningkatan Kapasitas Kerja untuk Mendukung Tujuan Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	7	15.6	15.6	15.6
	Setuju	19	42.2	42.2	57.8
	Sangat Setuju	19	42.2	42.2	100.0

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ragu-ragu	7	15.6	15.6	15.6
Setuju	19	42.2	42.2	57.8
Sangat Setuju	19	42.2	42.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : data diolah dari kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.8 c a yang menyatakan ragu-ragu hanya 7 responden (15,60%) Sedangkan setuju 19 responden (42,20%) dan yang sangat setuju menyatakan 19 responden (42,20%). Kesimpulan bahwa responden setuju dan sangat setuju yang menjadi motif atau dorongan ia termotivasi dalam bekerja adalah untuk peningkatan kapasitas kerja sehingga mendukung tujuan organisasi.

b. Expectancy (Harapan)

Tabel 4.9
Perlakuan yang Adil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	22.2	22.2	22.2
Ragu-ragu	21	46.7	46.7	68.9
Setuju	12	26.7	26.7	95.6
Sangat Setuju	2	4.4	4.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : data diolah dari kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.9 diatas bahwa yang menyatakan tidak setuju hanya 10 responden (22,20%) begitu pula sangat setuju hanya 2 responden (4,40%) Sedangkan yang menyatakan setuju 12 responden (26,70%) dan ragu-ragu 21 responden (46,70%). Kesimpulan bahwa responden masih meragukan yang

membuat ia termotivasi dalam bekerja adalah karena mengharapkan untuk mendapatkan perlakuan yang adil.

Tabel 4.10
Jaminan dan Keamanan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	4	8.9	8.9	8.9
Ragu-ragu	28	62.2	62.2	71.1
Setuju	9	20.0	20.0	91.1
Sangat Setuju	4	8.9	8.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : data diolah dari kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.10 diatas bahwa yang menyatakan tidak setuju hanya 4 responden (8,90%) begitu pula sangat setuju hanya 4 responden (8,90%) Sedangkan yang menyatakan setuju 9 responden (20%) dan ragu-ragu 28 responden (62,20%). Kesimpulan bahwa responden masih meragukan yang membuat ia termotivasi dalam bekerja adalah karena mengharapkan jaminan dan keamanan kerja..

Tabel 4.11
Penghargaan Prestasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	5	11.1	11.1	11.1
Ragu-ragu	22	48.9	48.9	60.0
Setuju	14	31.1	31.1	91.1
Sangat Setuju	4	8.9	8.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : data diolah dari kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.11 diatas bahwa yang menyatakan tidak setuju hanya 5 responden (11,10%) begitu pula sangat setuju hanya 4 responden (8,90%) Sedangkan yang menyatakan setuju 14 responden (31,1%) dan ragu-ragu 22 responden (48,90%). Kesimpulan bahwa responden masih meragukan yang membuat ia termotivasi dalam bekerja adalah karena mengharapkan penghargaan prestasi kerja.

c. Incntive (Imbalan)

Tabel 4.12
Gaji yang Sepadan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	17	37.8	37.8	37.8
	Setuju	24	53.3	53.3	91.1
	Sangat Setuju	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : data diolah dari kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.12 diatas bahwa yang menyatakan sangat setuju hanya 4 responden (8,90%) Sedangkan yang menyatakan setuju 24 responden (53,3%) dan ragu-ragu 17 responden (37,80%). Kesimpulan bahwa responden setuju yang membuat ia termotivasi dalam bekerja adalah karena Imbalan gaji yang sepadan.

Tabel 4.13
Pemberian Bonus

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.7	6.7	6.7
	Ragu-ragu	14	31.1	31.1	37.8
	Setuju	13	28.9	28.9	66.7
	Sangat Setuju	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : data diolah dari kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.13 diatas bahwa yang menyatakan tidak setuju hanya 3 responden (6,70%) Sedangkan yang menyatakan setuju 13 responden (28,9%) dan ragu-ragu 14 responden (31,10%). Namun untuk yang menyatakan sangat setuju 15 responden (33,3%). Kesimpulan bahwa responden sangat setuju yang membuat ia termotivasi dalam bekerja adalah karena imbalan pemberian bonus.

Tabel 4.14
Jaminan Kesehatan dan Jaminan Hari Tua

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.4	4.4	4.4
	Ragu-ragu	11	24.4	24.4	28.9
	Setuju	17	37.8	37.8	66.7
	Sangat Setuju	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : data diolah dari kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.14 diatas bahwa yang menyatakan tidak setuju hanya 2 responden (4,40%) Sedangkan yang menyatakan setuju 17 responden (37,80%) dan ragu-ragu 11 responden (24,40%). Namun untuk yang menyatakan sangat setuju 15 responden (33,33%). Kesimpulan bahwa responden sangat setuju, faktor

yang membuat ia termotivasi dalam bekerja salah satunya adalah karena imbalan jaminan kesehatan dan jaminan hari tua.

4.3 Analisa Kinerja Karyawan

Dalam analisis pelaksanaan promosi jabatan karyawan berdasarkan indikator - indikator kinerja karyawan, yaitu :

a. Kualitas Kerja

Tabel 4.15
Penugasan Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	7	15.6	15.6	15.6
	Setuju	16	35.6	35.6	51.1
	Sangat Setuju	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : data diolah dari kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.15 diatas menyatakan bahwa untuk ragu-ragu hanya 7 responden (15,60%) Sedangkan sangat setuju 22 responden (48,90%), menyatakan setuju 16 responden (35,60%). Kesimpulan bahwa responden sangat setuju, bahwa karyawan pada PT Bank BCA pusat telah memahami penugasan pekerjaan.

Tabel 4.16
Memahami Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.4	4.4	4.4
	Ragu-ragu	10	22.2	22.2	26.7
	Setuju	20	44.4	44.4	71.1
	Sangat Setuju	13	28.9	28.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : data diolah dari kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.16 diatas bahwa yang menyatakan tidak setuju hanya 2 responden (4,40%) Sedangkan yang menyatakan ragu-ragu 10 responden (22,20%) dan sangat setuju 13 responden (28,9%). Namun untuk responden yang menyatakan setuju 20 responden (44,40%). Kesimpulan bahwa responden setuju, bahwa karyawan pada PT Bank BCA pusat telah memahami lingkungan kerjanya.

Tabel 4.17

Memahami Tanggung Jawab dan Wewenang yang Diemban

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Ragu-ragu	8	17.8	17.8	20.0
	Setuju	18	40.0	40.0	60.0
	Sangat Setuju	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : data diolah dari kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.17 diatas bahwa yang menyatakan tidak setuju hanya 1 responden (2,20%) Sedangkan yang menyatakan ragu-ragu 8 responden (17,80%). Namun untuk responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju masing-masing 18 responden (40%). Kesimpulan bahwa responden sangat setuju

dan setuju, bahwa karyawan pada PT Bank BCA pusat telah memahami tanggung jawab dan wewenang yang diembannya.

b. Kuantitas Kerja

Tabel 4.18
Keluaran Hasil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
Ragu-ragu	8	17.8	17.8	20.0
Setuju	18	40.0	40.0	60.0
Sangat Setuju	18	40.0	40.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : data diolah dari kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.18 diatas bahwa yang menyatakan tidak setuju hanya 1 responden (2,20%) Sedangkan yang menyatakan ragu-ragu 8 responden (17,80%). Namun untuk responden yang menyatakan setuju dan sangat setuju masing-masing 18 responden (40%). Kesimpulan bahwa responden sangat setuju dan setuju, bahwa karyawan pada PT Bank BCA yang menghasilkan pekerjaan yang terbaik.

Tabel 4.19
Kecepatan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	10	22.2	22.2	22.2
Ragu-ragu	21	46.7	46.7	68.9
Setuju	12	26.7	26.7	95.6
Sangat Setuju	2	4.4	4.4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : data diolah dari kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.19 diatas bahwa yang menyatakan tidak setuju hanya 10 responden (22,20%) begitu pula sangat setuju hanya 2 responden (4,40%) Sedangkan yang menyatakan setuju 12 responden (26,70%) dan ragu-ragu 21 responden (46,70%). Kesimpulan bahwa masih meragukan, bahwa karyawan pada PT Bank BCA yang mempunyai kecepatan pekerjaan yang baik.

Tabel 4.20
Pengembangan dan Aktualisasi Diri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.4	4.4	4.4
	Ragu-ragu	21	46.7	46.7	51.1
	Setuju	14	31.1	31.1	82.2
	Sangat Setuju	8	17.8	17.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : data diolah dari kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.20 diatas bahwa yang menyatakan tidak setuju hanya 2 responden (4,40%) begitu pula sangat setuju hanya 8 responden (17,80%) Sedangkan yang menyatakan setuju 14 responden (31,10%) dan ragu-ragu 21 responden (46,70%). Kesimpulan bahwa responden masih meragukan, bahwa karyawan pada PT Bank BCA melakukan pengembangan dan aktualisasi diri.

c. Konsentrasi Karyawan

Tabel 4.21
Mengerti Instruksi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.7	6.7	6.7
	Ragu-ragu	14	31.1	31.1	37.8
	Setuju	17	37.8	37.8	75.6
	Sangat Setuju	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : data diolah dari kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.21 diatas bahwa yang menyatakan tidak setuju hanya 3 responden (6,70%) Sedangkan yang menyatakan ragu-ragu 14 responden (31,10%) dan sangat setuju 11 responden (24,4%). Namun untuk responden yang menyatakan setuju 17 responden (37,80%). Kesimpulan bahwa responden setuju, bahwa karyawan pada PT Bank BCA telah mengerti instruksi kerjanya.

Tabel 4.22
Hati-hati Dalam Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	17	37.8	37.8	37.8
	Setuju	24	53.3	53.3	91.1
	Sangat Setuju	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : data diolah dari kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.22 diatas bahwa yang menyatakan ragu-ragu 17 responden (37,80%) dan sangat setuju 4 responden (8,90%). Namun untuk

responden yang menyatakan setuju 24 responden (53,30%). Kesimpulan bahwa responden setuju, bahwa karyawan pada PT Bank BCA memiliki tingkat kehati-hatian yang baik.

d. Sikap Karyawan

Tabel 4.23
Sikap Terhadap Instansi dan Lembaga Lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Ragu-ragu	9	20.0	20.0	22.2
	Setuju	17	37.8	37.8	60.0
	Sangat Setuju	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sumber : data diolah dari kuesioner

Dapat dilihat tabel 4.23 diatas yang menyatakan tidak setuju hanya 1 responden (2,20%) Sedangkan yang menyatakan ragu-ragu 9 responden (20%) dan setuju 17 responden (37,80%). Namun untuk responden yang menyatakan sangat setuju 18 responden (40%). Kesimpulan bahwa responden setuju, bahwa karyawan pada PT Bank BCA memiliki tingkat sikap yang baik terhadap instansi dan lembaga lain.

Tabel 4.24

Memiliki Kepribadian yang Tangguh

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	6.7	6.7	6.7
Ragu-ragu	13	28.9	28.9	35.6
Setuju	16	35.6	35.6	71.1
Sangat Setuju	13	28.9	28.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber : data diolah dari kuisioner

Dapat dilihat tabel 4.24 diatas bahwa sangat tidak setuju hanya 3 responden (6,70%) Begitu pula untuk ragu-ragu hanya 13 responden (28,90%) Sedangkan sangat setuju 13 responden (28,90%), menyatakan setuju 16 responden (35,60%). Kesimpulan bahwa responden setuju, bahwa karyawan pada PT Bank BCA memiliki Kepribadian yang tangguh.

4.4 Analisa Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Bank Central Asia (BCA) Pusat. Jumlah responden 45 karyawan. Penulis menggunakan analisis yaitu analisis regresi linear sederhana yang dibantu perhitunganya dengan menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*. Namun sebelum melakukan uji regresi linear sederhana. Penulis melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji kuesioner yang telah dibuat.

4.4.1 Hasil Uji Validitas

a. Uji validitas untuk kuesioner tentang motivasi karyawan

Tabel 4.25
Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja Karyawan

Pertanyaan	r hitung korelasi pearson	r tabel korelasi pearson	Keterangan
Pertanyaan 1	0,378	0,294	valid
Pertanyaan 2	0,592	0,294	valid
Pertanyaan 3	0,455	0,294	valid
Pertanyaan 4	0,323	0,294	valid
Pertanyaan 5	0,748	0,294	valid
Pertanyaan 6	0,795	0,294	valid
Pertanyaan 7	0,694	0,294	valid
Pertanyaan 8	0,560	0,294	valid
Pertanyaan 9	0,763	0,294	valid
Pertanyaan 10	0,744	0,294	valid

Sumber: data pengolahan SPSS

Dari tabel di atas kita dapat melihat bahwa kuesioner yang terdiri dari 10 pertanyaan, dimana koefisien korelasi dari butir pertanyaan 1 (satu) sampai butir pertanyaan ke 10 (sepuluh). Dengan semua butir pertanyaan yang berkorelasi positif dengan Motivasi, karena r hitung korelasi pearson lebih besar dari r table, maka kesimpulan yang bisa diambil bahwa kuesioner kepentingan konsumen ini memiliki instrumen yang *Valid*.

b. Uji validitas untuk kuesioner tentang kinerja karyawan

Tabel 4.26
Uji Validitas Kuesioner Kinerja Karyawan

Pertanyaan	r hitung korelasi pearson	r tabel korelasi pearson	Keterangan
Pertanyaan 1	0,378	0,294	valid
Pertanyaan 2	0,592	0,294	valid
Pertanyaan 3	0,455	0,294	valid
Pertanyaan 4	0,323	0,294	valid

Pertanyaan 5	0,748	0,294	valid
Pertanyaan 6	0,795	0,294	valid
Pertanyaan 7	0,694	0,294	valid
Pertanyaan 8	0,560	0,294	valid
Pertanyaan 9	0,763	0,294	valid
Pertanyaan 10	0,744	0,294	valid

Sumber: data pengolahan SPSS

Dari tabel di atas kita dapat melihat bahwa kuesioner yang terdiri dari 10 pertanyaan, dimana koefisien korelasi dari butir pertanyaan 1 (satu) sampai butir pertanyaan ke 10 (sepuluh). Dengan semua butir pertanyaan yang berkorelasi positif dengan Motivasi, karena r hitung korelasi pearson lebih besar dari r table, maka kesimpulan yang bisa diambil bahwa kuesioner kepentingan konsumen ini memiliki instrumen yang *Valid*.

4.6.2 Hasil Uji Reliabilitas

a. Uji reliabilitas untuk kuesioner tentang motivasi karyawan

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
Tabel 4.27
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	33.7111	20.256	.820
X2	34.3556	19.371	.799
X3	34.0444	19.498	.818
X4	33.9556	20.634	.828
X5	35.0889	17.219	.779
X6	34.9333	17.200	.772
X7	34.8444	17.680	.787
X8	34.5111	19.392	.802
X9	34.3333	16.318	.777

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	33.7111	20.256	.820
X2	34.3556	19.371	.799
X3	34.0444	19.498	.818
X4	33.9556	20.634	.828
X5	35.0889	17.219	.779
X6	34.9333	17.200	.772
X7	34.8444	17.680	.787
X8	34.5111	19.392	.802
X9	34.3333	16.318	.777
X10	34.2222	16.904	.779

Sumber: data pengolahan SPSS

Hasil dari uji reliabilitas untuk semua butir jawaban kuesioner dengan nilai Cronbach alpha lebih besar dari nilai 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah *Reliable*. Menurut Dwi Priyanto (2008:26) sebuah instrumen dapat dikatakan reliable apabila nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,600.

b. Uji reliabilitas untuk kuesioner tentang kinerja karyawan

Table 4.28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	33.7111	20.256	.820
X2	34.3556	19.371	.799
X3	34.0444	19.498	.818

X4	33.9556	20.634	.828
X5	35.0889	17.219	.779
X6	34.9333	17.200	.772
X7	34.8444	17.680	.787
X8	34.5111	19.392	.802
X9	34.3333	16.318	.777
X10	34.2222	16.904	.779

Sumber: data pengolahan SPSS

Hasil dari uji reliabilitas untuk semua butir jawaban kuesioner dengan nilai Cronbach alpha lebih besar dari nilai 0.600. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut adalah *Reliable*. Menurut Dwi Priyanto (2008:26) sebuah instrumen dapat dikatakan reliable apa bila nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,600.

4.6.3 Analisa Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.29

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

.B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis regresi pada lampiran tabel intered/removed menunjukkan semua variabel yang digunakan dalam analisis regresi yaitu motivasi kerja karyawan sebagai variabel bebas (independent variabel) sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependent variabel).

Tabel 4.30**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.782	1.969

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Pada lampiran tabel 4.30 model summary terdapat nilai R square 0.787 atau 78,7% artinya bahwa model regresi yang digunakan dengan variabel bebas (independent variabel) yaitu motivasi kerja dapat menerangkan variabel terikat (dependent variabel) yaitu kinerja karyawan sebesar 78,7%, sedangkan sisanya 21,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar motivasi kerja.

Tabel 4.31**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.649	2.420		3.575	.001
Motivasi Kerja	.793	.063	.887	12.618	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil jawaban responden tersebut, maka penulis kemudian akan mencoba untuk menganalisa data yang telah diolah dengan bantuan komputer, yaitu dengan menggunakan program SPSS for Windows, dari hasil table diatas maka diketahui persamaan regresi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah :

$$Y = a + bX$$

$$\text{Kinerja karyawan} = 8,649 + 0,793 \text{ Motivasi kerja}$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 8,649. Artinya jika variabel independen tidak dipakai sebagai prediksi maka Kinerja karyawan sebesar 8,649. Nilai koefisien variabel independen 0,793 untuk variabel motivasi kerja artinya jika variabel motivasi kerja terjadi peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,793 begitupula sebaliknya.

Pengujian Hipotesis

Dapat dilihat pada tabel koefisien signifikansi regresi (Sig.) yang menunjukan angka 0,000. angka tersebut lebih kecil dari pada tingkat signifikansi (α) yang digunakan yaitu 5% atau 0,05. Hal ini berarti H_0 yang dirumuskan dalam penelitian ini ditolak, dan H_a diterima. Dari hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan atau adapun pengambilan keputusan :

a. Berdasarkan probabilitas

- Jika probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima.
- Jika probabilitas < 0.05 maka H_0 ditolak.
- Terlihat pada tabel 4.29 diatas pada kolom significance adalah $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak.

b. Kriteria pengujian

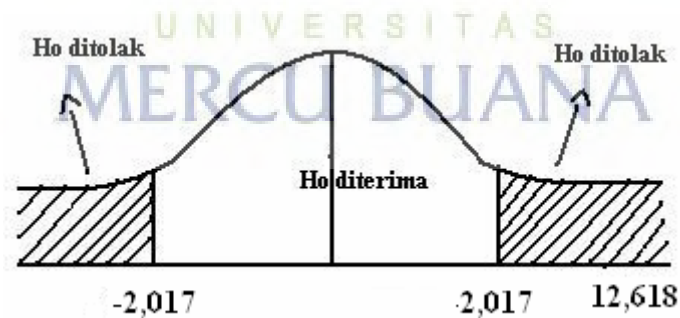
- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima.
- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak.

c. Menentukan t_{tabel} dan t_{hitung}

- Tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi).
- Derajat kebebasan (df) $45 - 2 = 43$, maka hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2.017.
- Berdasarkan tabel 4.29 diatas diperoleh t_{hitung} sebesar 12,618.

d. Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel}

- Nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($12,618 > 2,017$) maka H_0 ditolak.



Gambar 4.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 $\alpha = 5\%$

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Setelah dilakukan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Central Asia (BCA) Pusat, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain :

1. Berdasarkan uji regresi linear sederhana didapatkan persamaan regresi yaitu $Y = 8,649 + 0,793 X$, dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa apabila variabel X (Motivasi kerja) ditambah maka Variabel Y (Kinerja karyawan) akan bertambah pula dan sebaliknya.
2. Koefisien regresi terbukti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel X (Motivasi kerja) dengan variabel Y (Kinerja karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,793. Diperoleh t_{hitung} sebesar 12,618 dan t_{tabel} sebesar 2,017 sehingga t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} . Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
3. Dari analisa tersebut juga kita dapat menarik kesimpulan bahwa tingkat keeratan hubungan (koefisien determinasi) sebesar 78,70%. Hal ini menunjukkan bahwa 78,70% kinerja karyawan dipengaruhi motivasi kerja

karyawan. sedangkan sisanya 21,30% ditentukan oleh faktor-faktor lain, yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia (BCA) Pusat.

5.2 Saran

Ada beberapa saran yang dapat diajukan disini yaitu antara lain :

1. Diharapkan pimpinan perusahaan sebaiknya lebih memahami kepribadian dan kesabaran para pegawai atau karyawannya. Sehingga pemimpin dapat memberikan motivasi yang tepat, dengan demikian kinerja pegawai otomatis meningkat.
2. Supaya kinerja pegawai di PT. Bank Central Asia (BCA) Pusat semakin baik memenuhi harapan aspirasi, maka jumlah pimpinan hendaknya menciptakan kondisi kerja yang dapat memotivasi kerja dan menciptakan kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- B. Flippo. Edwin. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Cahyani, Ati. 2005. *Strategi dan kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT INDEKS Kelompok GRAMEDIA.
- Hadari Nawawi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ketiga*, BPFEUGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, H. Malayu. S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara.
- Prabu Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Rosdah, Bandung.
- Rivai, Vethzal. 2005. *MSDM Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*, Edisi 1, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robert L.Mathis and Jakson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Simamora, Hendry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 3, Cetakan Kesatu, Penerbit STIEYKPM, Yogyakarta.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. ALFABETA, Bandung.
- Supranto J. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi 6, Erlangga, Jakarta.
- Susanto, Singgih. 2000. *SPSS Mengolah Data secara Profesional*, Penerbit PT. Elec Media Komputindo, Jakarta.
- Susilo Willy. 2003. *Audit Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Umar Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.



Lampiran 1
Hasil Tabulasi Kuesioner Motivasi Kerja Karyawan

Responden	Atribut										Jumlah
	A-1	A-2	A-3	A-4	A-5	A-6	A-7	A-8	A-9	A-10	
1	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	45
2	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	33
3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
4	5	3	3	5	3	3	4	4	5	4	39
5	4	4	5	5	3	3	3	4	3	5	39
6	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
7	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5	43
8	3	3	5	5	3	3	3	3	4	4	36
9	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	37
10	4	3	5	4	3	3	2	3	4	3	34
11	5	4	4	4	2	3	3	5	5	4	39
12	5	4	4	5	2	3	3	4	4	5	39
13	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	33
14	4	4	4	4	3	3	5	3	3	4	37
15	3	3	5	5	2	3	3	4	4	4	36
16	5	4	3	3	3	3	4	4	5	5	39
17	4	3	5	5	2	3	3	3	3	3	34
18	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
19	5	4	3	5	3	2	2	3	3	5	35
20	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
21	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	44
22	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	41

23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
24	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
25	5	4	5	4	3	3	3	4	5	4	40
26	5	5	4	5	3	3	3	4	4	4	40
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
28	5	4	3	3	2	3	3	3	2	3	31
29	3	3	4	4	2	2	2	3	4	4	31
30	5	4	4	4	3	4	3	3	5	5	40
31	3	3	5	5	2	3	3	4	3	3	34
32	5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	36
33	4	3	5	5	2	3	3	3	3	3	34
34	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
35	5	4	3	5	3	2	2	3	2	2	31
36	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	47
37	5	4	5	5	4	3	3	5	3	3	40
38	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	38
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34
41	5	4	5	4	3	3	3	4	3	3	37
42	5	5	4	5	3	3	3	4	3	3	38
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
44	5	4	3	4	2	3	3	3	3	3	33
45	3	3	4	4	2	2	2	3	2	2	27

Lampiran 2
Hasil Tabulasi Kuesioner Kinerja Karyawan

Responden	Atribut										Jumlah
	B-1	B-2	B-3	B-4	B-5	B-6	B-7	B-8	B-9	B-10	
1	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	45
2	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	34
3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	45
4	5	5	3	5	3	3	5	4	5	4	42
5	4	5	5	5	3	3	5	4	3	5	42
6	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	46
7	5	4	5	5	3	4	4	3	5	5	43
8	3	3	5	5	3	3	3	3	4	4	36
9	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	38
10	4	5	5	4	3	3	5	3	4	3	39
11	5	3	4	4	2	3	3	5	5	4	38
12	5	3	4	5	2	3	3	4	4	5	38
13	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	33
14	5	5	4	4	3	3	5	3	3	4	39
15	3	2	5	4	2	4	2	4	4	4	34
16	5	4	3	5	3	4	4	4	5	5	42
17	5	5	5	5	2	4	3	3	4	3	39
18	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	42
19	5	5	3	4	3	5	4	3	5	5	42
20	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	46
21	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	45
22	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	40

23	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	41
24	5	3	4	3	3	5	4	4	4	3	38
25	4	4	5	3	3	5	3	4	5	4	40
26	4	5	4	3	3	4	4	4	3	5	39
27	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	38
28	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	29
29	4	3	4	4	2	4	3	3	5	3	35
30	4	5	4	4	3	5	3	3	2	5	38
31	4	2	5	5	2	3	5	4	4	2	36
32	5	4	3	3	3	3	2	4	4	4	35
33	3	3	5	5	2	3	4	3	4	3	35
34	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
35	4	4	3	5	3	2	5	3	3	2	34
36	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
37	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	42
38	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	39
39	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
40	4	4	4	3	3	3	3	4	5	3	36
41	3	4	5	4	3	3	3	4	4	3	36
42	4	5	4	5	3	3	3	4	4	3	38
43	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	40
44	5	4	3	4	2	3	3	3	4	3	34
45	3	3	4	4	2	2	2	3	5	2	30

Lampiran 3
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Karyawan

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	Motivasi Kerja
X1	Pearson Correlation	1.000	.616**	-.247	-.097	.278	.188	.216	.190	.190	.223	.387**
	Sig. (2-tailed)		.000	.102	.526	.064	.216	.155	.210	.212	.140	.009
	N	45.000	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2	Pearson Correlation	.616**	1.000	.099	.140	.370*	.344*	.301*	.325*	.255	.396**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.000		.517	.360	.012	.021	.045	.029	.090	.007	.000
	N	45	45.000	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3	Pearson Correlation	-.247	.099	1.000	.543**	.205	.398**	.104	.239	.261	.128	.455**
	Sig. (2-tailed)	.102	.517		.000	.176	.007	.496	.113	.083	.401	.002
	N	45	45	45.000	45	45	45	45	45	45	45	45
X4	Pearson Correlation	-.097	.140	.543**	1.000	.054	.064	-.060	.124	.110	.144	.323*
	Sig. (2-tailed)	.526	.360	.000		.723	.677	.695	.416	.473	.346	.030
	N	45	45	45	45.000	45	45	45	45	45	45	45
X5	Pearson Correlation	.278	.370*	.205	.054	1.000	.673**	.648**	.345*	.456**	.476**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.064	.012	.176	.723		.000	.000	.020	.002	.001	.000
	N	45	45	45	45	45.000	45	45	45	45	45	45

X6	Pearson Correlation	.188	.344*	.398**	.064	.673**	1.000	.711**	.324*	.577**	.478**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.216	.021	.007	.677	.000		.000	.030	.000	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45.000	45	45	45	45	45
X7	Pearson Correlation	.216	.301*	.104	-.060	.648**	.711**	1.000	.311*	.438**	.481**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.155	.045	.496	.695	.000	.000		.037	.003	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45.000	45	45	45	45
X8	Pearson Correlation	.190	.325*	.239	.124	.345*	.324*	.311*	1.000	.400**	.289	.560**
	Sig. (2-tailed)	.210	.029	.113	.416	.020	.030	.037		.007	.054	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45.000	45	45	45
X9	Pearson Correlation	.190	.255	.261	.110	.456**	.577**	.438**	.400**	1.000	.755**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.212	.090	.083	.473	.002	.000	.003	.007		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45.000	45	45
X10	Pearson Correlation	.223	.396**	.128	.144	.476**	.478**	.481**	.289	.755**	1.000	.744**
	Sig. (2-tailed)	.140	.007	.401	.346	.001	.001	.001	.054	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45.000	45
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.387**	.592**	.455**	.323*	.748**	.795**	.694**	.560**	.763**	.744**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.002	.030	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45.000

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

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

Lampiran 4
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	Kinerja Karyawan
y1	Pearson Correlation	1.000	.379*	-.216	-.025	.189	.135	.172	.115	.211	.368*	.442**
	Sig. (2-tailed)		.010	.153	.868	.214	.375	.258	.453	.163	.013	.002
	N	45.000	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
y2	Pearson Correlation	.379*	1.000	.040	.040	.403**	.183	.388**	-.012	-.028	.438**	.564**
	Sig. (2-tailed)	.010		.796	.796	.006	.230	.009	.935	.856	.003	.000
	N	45	45.000	45	45	45	45	45	45	45	45	45
y3	Pearson Correlation	-.216	.040	1.000	.370*	.205	.238	.145	.239	.197	.125	.450**
	Sig. (2-tailed)	.153	.796		.012	.176	.116	.342	.113	.195	.414	.002
	N	45	45	45.000	45	45	45	45	45	45	45	45
y4	Pearson Correlation	-.025	.040	.370*	1.000	.102	-.067	.271	.059	.128	.063	.377*
	Sig. (2-tailed)	.868	.796	.012		.507	.662	.072	.700	.400	.679	.011
	N	45	45	45	45.000	45	45	45	45	45	45	45
y5	Pearson Correlation	.189	.403**	.205	.102	1.000	.377*	.474**	.345*	.138	.419**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.214	.006	.176	.507		.011	.001	.020	.367	.004	.000
	N	45	45	45	45	45.000	45	45	45	45	45	45

y6	Pearson Correlation	.135	.183	.238	-.067	.377*	1.000	.110	.222	.087	.496**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.375	.230	.116	.662	.011		.473	.143	.568	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45.000	45	45	45	45	45
y7	Pearson Correlation	.172	.388**	.145	.271	.474**	.110	1.000	.097	-.111	.160	.539**
	Sig. (2-tailed)	.258	.009	.342	.072	.001	.473		.524	.468	.293	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45.000	45	45	45	45
y8	Pearson Correlation	.115	-.012	.239	.059	.345*	.222	.097	1.000	.221	.287	.459**
	Sig. (2-tailed)	.453	.935	.113	.700	.020	.143	.524		.144	.056	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45.000	45	45	45
y9	Pearson Correlation	.211	-.028	.197	.128	.138	.087	-.111	.221	1.000	.178	.381**
	Sig. (2-tailed)	.163	.856	.195	.400	.367	.568	.468	.144		.242	.010
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45.000	45	45
y10	Pearson Correlation	.368*	.438**	.125	.063	.419**	.496**	.160	.287	.178	1.000	.695**
	Sig. (2-tailed)	.013	.003	.414	.679	.004	.001	.293	.056	.242		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45.000	45
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.442**	.564**	.450**	.377*	.709**	.544**	.539**	.459**	.381**	.695**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.002	.011	.000	.000	.000	.001	.010	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45.000

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

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

Lampiran 5
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Karyawan

Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	33.7111	20.256	.820
X2	34.3556	19.371	.799
X3	34.0444	19.498	.818
X4	33.9556	20.634	.828
X5	35.0889	17.219	.779
X6	34.9333	17.200	.772
X7	34.8444	17.680	.787
X8	34.5111	19.392	.802
X9	34.3333	16.318	.777
X10	34.2222	16.904	.779

Lampiran 6
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	33.7111	20.256	.820
X2	34.3556	19.371	.799
X3	34.0444	19.498	.818
X4	33.9556	20.634	.828
X5	35.0889	17.219	.779
X6	34.9333	17.200	.772
X7	34.8444	17.680	.787
X8	34.5111	19.392	.802
X9	34.3833	16.318	.777
X10	34.2222	16.904	.779

Lampiran 7
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 ^a	.787	.782	1.969

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	617.223	1	617.223	159.223	.000 ^a
	Residual	166.688	43	3.876		
	Total	783.911	44			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.649	2.420		3.575	.001
	Motivasi Kerja	.793	.063	.887	12.618	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8
Hasil Rekapitulasi Data Kuesioner Motivasi Kerja

Alasan Ekonomi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	5	11.1	11.1	11.1
	Setuju	12	26.7	26.7	37.8
	Sangat Setuju	28	62.2	62.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Alasan Hubungan Kerja yang Menyenangkan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	11	24.4	24.4	24.4
	Setuju	29	64.4	64.4	88.9
	Sangat Setuju	5	11.1	11.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Kesempatan Berkembang dan Memperoleh Kemajuan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Ragu-ragu	8	17.8	17.8	20.0
	Setuju	18	40.0	40.0	60.0
	Sangat Setuju	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Peningkatan Kapasitas Kerja untuk Mendukung Tujuan Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	7	15.6	15.6	15.6
	Setuju	19	42.2	42.2	57.8
	Sangat Setuju	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Perlakuan yang Adil

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	22.2	22.2	22.2
	Ragu-ragu	21	46.7	46.7	68.9
	Setuju	12	26.7	26.7	95.6
	Sangat Setuju	2	4.4	4.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Jaminan dan Keamanan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	8.9	8.9	8.9
	Ragu-ragu	28	62.2	62.2	71.1
	Setuju	9	20.0	20.0	91.1
	Sangat Setuju	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Penghargaan Prestasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	11.1	11.1	11.1
	Ragu-ragu	22	48.9	48.9	60.0
	Setuju	14	31.1	31.1	91.1
	Sangat Setuju	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Gaji yang Sepadan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	17	37.8	37.8	37.8
	Setuju	24	53.3	53.3	91.1
	Sangat Setuju	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Pemberian Bonus

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.7	6.7	6.7
	Ragu-ragu	14	31.1	31.1	37.8
	Setuju	13	28.9	28.9	66.7
	Sangat Setuju	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Jaminan Kesehatan dan Jaminan Hari Tua

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.4	4.4	4.4
	Ragu-ragu	11	24.4	24.4	28.9
	Setuju	17	37.8	37.8	66.7
	Sangat Setuju	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Lampiran 9
Hasil Rekapitulasi Kuesioner Kinerja Karyawan

Penugasan Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	7	15.6	15.6	15.6
	Setuju	16	35.6	35.6	51.1
	Sangat Setuju	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Memahami Lingkungan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.4	4.4	4.4
	Ragu-ragu	10	22.2	22.2	26.7
	Setuju	20	44.4	44.4	71.1
	Sangat Setuju	13	28.9	28.9	100.0

Memahami Lingkungan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Tidak Setuju	2	4.4	4.4	4.4
Ragu-ragu	10	22.2	22.2	26.7
Setuju	20	44.4	44.4	71.1
Sangat Setuju	13	28.9	28.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Memahami Tanggung Jawab dan Wewenang yang Diemban

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
Ragu-ragu	8	17.8	17.8	20.0
Setuju	18	40.0	40.0	60.0
Sangat Setuju	18	40.0	40.0	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Keluaran Hasil

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Ragu-ragu	8	17.8	17.8	20.0
	Setuju	18	40.0	40.0	60.0
	Sangat Setuju	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Kecepatan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	22.2	22.2	22.2
	Ragu-ragu	21	46.7	46.7	68.9
	Setuju	12	26.7	26.7	95.6
	Sangat Setuju	2	4.4	4.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Selalu Mengembangkan Kesempatan dan Aktualisasi Diri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	4.4	4.4	4.4
	Ragu-ragu	21	46.7	46.7	51.1
	Setuju	14	31.1	31.1	82.2
	Sangat Setuju	8	17.8	17.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Mengerti Intruksi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	6.7	6.7	6.7
	Ragu-ragu	14	31.1	31.1	37.8
	Setuju	17	37.8	37.8	75.6
	Sangat Setuju	11	24.4	24.4	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Hati-hati dalam Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	17	37.8	37.8	37.8
	Setuju	24	53.3	53.3	91.1
	Sangat Setuju	4	8.9	8.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Sikap Terhadap Instansi dan Lembaga Lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	2.2	2.2	2.2
	Ragu-ragu	9	20.0	20.0	22.2
	Setuju	17	37.8	37.8	60.0
	Sangat Setuju	18	40.0	40.0	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Memiliki Pribadi yang Tangguh

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Tidak Setuju	3	6.7	6.7	6.7
Ragu-ragu	13	28.9	28.9	35.6
Setuju	16	35.6	35.6	71.1
Sangat Setuju	13	28.9	28.9	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Kepada Yth:
Bapak/ibu karyawan divisi Service
PT Agis Electronic
Kebon Sirih
Jakarta



Jakarta, Juli 2009

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Solihin Maladi

No. Mahasiswa: : 43105010006

KUESIONER

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Saat ini sedang menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada program S-1 Manajemen pada fakultas ekonomi Universitas Mercu Buana. kuesioner penelitian terlampir dimaksudkan untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agis Electronic"**. Oleh karena itu dimohon kesediaan bapak/ibu untuk bersedia meluangkan waktunya mengisi kuesioner yang telah terlampir. Atas kesediaannya untuk mengisi kuesioner tersebut saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/ibu anggap benar.

1. Jenis kelamin Bapak/ibu
 - a. Pria
 - b. Wanita
2. Usia Bapak/ibu
 - a. Lebih kecil dari 25 tahun
 - b. 25 tahun – 35 tahun
 - c. 36 tahun – 45 tahun
 - d. Lebih besar dari 45 tahun
3. Pendidikan terakhir Bapak/ibu
 - a. SMU
 - b. Akademi/Diploma (D3)
 - c. Perguruan Tinggi (S1)
 - d. Pasca Sarjana (S2)
4. Penghasilan rata-rata per bulan Bapak/ibu
 - a. Rp.500.000 – Rp.1.000.000
 - b. Rp. 1.000.000 – Rp 2.000.000
 - c. Rp. 2.000.000 – Rp. 3.000.000
 - d. Lebih besar dari Rp. 3.000.000



Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/ibu anggap benar.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju RR : Ragu-ragu STS: sangat tidak Setuju

S : Setuju TS : Tidak Setuju

Pernyataan Motivasi	SS	S	RR	TS	STS
Apakah anda umumnya bekerja untuk tuntutan kebutuhan ekonomi, kewajiban dan tanggung jawab?					
Apakah pimpinan mampu menciptakan hubungan kerja dan suasana yang menyenangkan ?					
Bagaimana kesempatan anda untuk berkembang maju dan berkarir, Apakah baik?					
Bagaimana pemberian keterangan atau penjelasan dari pimpinan kepada anda tentang pelaksanaan tugas dan pekerjaan, Apakah sudah jelas?					
Bagaimana hubungan sikap dan perilaku pimpinan terhadap anda, Apakah baik?					
Apakah ada jaminan ketenangan dan keamanan bekerja dari pimpinan kepada anda?					
Apakah pimpinan memberikan perhatian dan penghargaan terhadap prestasi kerja anda?					

Bagaimana kepuasan terhadap gaji yang anda terima, Apakah anda puas?						
Bagaimana kepuasan terhadap bonus yang diberikan perusahaan, Apakah anda puas?						
Bagaimana perhatian perusahaan dalam jaminan dan hari tua anda, Apakah anda puas?						



Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/ibu anggap benar.

Keterangan:

SS : Sangat Setuju RR : Ragu-ragu STS: Sangat Tidak Setuju

S : Setuju TS : Tidak Setuju

Pernyataan Kinerja		SS	S	RR	TS	STS
Apakah sebelum karyawan anda bekerja anda mengikuti penugasan kerja yang ada?						
Apakah karyawan anda memahami dengan baik tentang lingkungan kerja yang ada?						
Apakah karyawan anda memahami dengan baik akan tanggung jawab dan wewenang yang diemban?						
Apakah karyawan anda dalam bekerja memberikan hasil kerja yang baik?						
Apakah kecepatan hasil kerja karyawan anda baik?						
Apakah karyawan anda selalu mengembangkan kemampuan dan aktualisasi diri?						
Apakah karyawan anda sebelum bekerja terlebih dahulu mengikuti intruksi yang diberikan?						
Apakah karyawan anda selalu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan?						

Apakah karyawan anda bersikap professional terhadap instansi dan lembaga lain?					
Apakah dalam bekerja karyawan anda memiliki pribadi yang tangguh dan menyenangkan?					

