

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN KOPERASI
TENAGA KERJA BONGKAR MUAT (TKBM) PUTRA
RIMBA PELABUHAN TANJUNG SELOR**

PROPOSAL SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Mardiana Paulus
2019 41 008



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KALTARA
TANJUNG SELOR
2024**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Awal mula terbentuknya koperasi jasa Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Putera Rimba Pelabuhan Tanjung Selor, tanggal 27 Mei 2004 diberi nama koperasi Perkebunan Putera Rimba dan berkedudukan atau beralamat di Jalan Hasanudin RT.08 RW.02 Kelurahan Tanjung Selor Hulu Kecamatan Tanjung Selor Kabupaten Bulungan. Koperasi sebagai badan usaha mengorganisir pemanfaatan hasil perkebunan, dengan jumlah anggota 28 orang dan 3 pengurus. Seiring berjalannya waktu dengan kepemimpinan yang baik, koperasi bisa berkembang. Selama 5 tahun bergerak dibidang hasil perkebunan kemudian di tahun ke 6 koperasi Perkebunan Putera Rimba mengembangkan usaha dibidang perdagangan dan jasa tenaga bongkar muat barang. Pada tanggal 7 Mei 2009 koperasi mulai menangani kegiatan jasa bongkar muat di pelabuhan Kayan 1 dan melayani bongkar muat kapal-kapal lokal atau kapal-kapal kayu Tanjung Selor-Tarakan sampai tahun 2011

Berdasarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) dua Direktorat Jenderal (Dirjen) dan satu Deputi tahun 2012 tentang pembinaan dan penataan koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) di pelabuhan, dimana koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) diharuskan menangani satu bidang usaha saja yaitu bidang jasa Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) sehingga pada tahun 2012 diadakan perubahan akta pendirian tepatnya pada tanggal 19 Maret 2012 dan menangani kegiatan bongkar muat batu bara milik PT. PKN di wilayah perairan Tanjung Sepikat Tanah Kuning dengan jumlah anggota 240 orang. Pada bulan Agustus 2015 koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Putera Rimba menangani kegiatan bongkar muat di pelabuhan Kayan 1. Pada bulan Agustus tahun 2017 terjadi pemutusan kontrak kerjasama antara koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Barang (TKBM) Putera Rimba Pelabuhan Tanjung Selor dengan PT. PKN dan terjadi perubahan ke perusahaan. Kemudian pada tahun 2018 tepatnya di bulan Agustus kembali melakukan kegiatan bongkar muat batu bara di wilayah perairan Tanjung Sepikat Tanah Kuning dan bekerjasama antara

PT.BSS dan koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Putera Rimba pelabuhan Tanjung selor sampai dengan saat ini. Pada tanggal 17 Mei 2023 koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Putera Rimba Pelabuhan Tanjung Selor melakukan perubahan pengurus dan nama koperasi yaitu koperasi jasa Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Putera Rimba Pelabuhan Tanjung Selor.

Peneliti melakukan observasi awal yaitu dengan melakukan wawancara pada pengurus Koperasi dan dua orang karyawan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Putera Rimba Pelabuhan Tanjung selor didapat bahwa: Motivasi kerja karyawan di Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Putera Rimba Pelabuhan Tanjung Selor baik dalam melaksanakan pekerjaannya masing-masing, pengurus memberikan support agar semangat karyawan lebih giat lagi dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya masing-masing. Kinerja karyawan di Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Barang (TKBM) Putera Rimba Pelabuhan Tanjung Selor dalam perihal ketenagakerjaan sumber daya manusia (SDM) masih kurang dikarenakan yaitu pendidikan rendah sehingga kinerja karyawan bisa dilihat dari kualitasnya dalam bekerjanya kurang.

Koperasi merupakan suatu perkumpulan orang – orang yang secara sukarela bergabung untuk bersama – sama memajukan dan memenuhi kebutuhan ekonominya. Anggota koperasi merupakan pemilik sekaligus pekerja. Koperasi memiliki peran dan kedudukan yang penting dalam sistem ekonomi yaitu selain sebagai salah satu pelaku ekonomi disamping BUMN dan swasta, koperasi juga merupakan soko guru atau tiang perekonomian bangsa. Salah satu keberhasilan koperasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manajemen yang dijalankan. Inti dari manajemen koperasi sendiri merupakan hubungan anggota sebagai pemilik dan karyawan, pengurus sebagai puncak pimpinan secara keseluruhan dalam koperasi, dan pimpinan dari semua karyawan yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan operasional usaha. Faktor yang paling berperan dalam manajemen adalah manusia karena merupakan penentu berhasil tidaknya koperasi dalam melaksanakan manajemen tersebut.

Oleh karena itu, maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu, karyawan yang memiliki kemampuan dan ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian efisiensi dan efektivitas organisasi dalam meningkatkan kualitas kerja dapat tercapai dengan baik. Mengingat pentingnya sumber daya manusia, maka koperasi sebaiknya perlu menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan, sehingga dengan demikian dapat mendukung pencapaian kinerja yang baik bagi karyawan.

Kinerja karyawan merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas koperasi. Koperasi dinyatakan berkualitas tinggi apabila karyawan bekerja mengacu pada visi, misi, tujuan, sasaran dan target koperasi yang disusun untuk menjawab berbagai perubahan dengan menggerakkan seluruh potensi sumber daya yang ada dalam koperasi.

Penilaian kinerja karyawan sangat penting karena menentukan baik buruknya kualitas koperasi. Umpan balik penilaian kinerja akan memberikan beberapa hal antara lain: jaminan bahwa karyawan memberikan kontribusi dan melakukan hal – hal yang tepat, kesadaran akan dampak kinerja karyawan pada hasil – hasil yang diinginkan misalnya kepuasan anggota dan pelanggan, ukuran kinerja seperti kualitas, kuantitas, kecepatan, dan sebagainya, dan pengakuan akan arti penting dan nilai kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang tinggi dapat dibuktikan dengan kewenangan dan tanggung jawab kerja terhadap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi program koperasi, pengelolaan ketenagakerjaan, pengelolaan peralatan dan perlengkapan, pengelolaan keuangan, pelayanan anggota, hubungan koperasi terhadap masyarakat dan pengelolaan lingkungan koperasi.

Kinerja karyawan yang rendah dapat diukur baik secara kuantitas ataupun kualitas dari individu itu sendiri. Rendahnya kinerja karyawan dilihat dari kualitasnya, dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan bidangnya dalam bekerja. Selain itu dapat diukur pula dari kuantitas karyawan yang ada. Kepengurusan memainkan peranan yang sangat penting, bahkan dapat dikatakan sangat menentukan dalam usaha pencapaian

tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengurus membutuhkan orang lain, yaitu bawahan untuk melaksanakan secara langsung tugas-tugas, disamping memerlukan sarana dan prasarana lainnya. Kepengurusan yang efektif adalah kepengurusan yang mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim yang kondusif di dalam kehidupan organisasi .

Persaingan di bidang koperasi yang semakin tajam mengharuskan perubahan yang lebih baik terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Putera Rimba Pelabuhan Tanjung Selor. Dalam melakukan aktivitasnya koperasi ini sangat bergantung pada faktor sumber daya manusianya. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka koperasi mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Peran motivasi sangat berpengaruh bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi ini sangat berkaitan dengan kebutuhan, sehingga manajemen koperasi harus lebih menaruh perhatian terhadap kebutuhan karyawan agar bisa memotivasi mereka dengan baik. Oleh sebab itu, faktor motivasi akan menjadi faktor yang akan dapat menjadikan karyawan dalam mencapai kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja yang berarti bagi koperasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Putera Rimba Pelabuhan Tanjung Selor”** Penelitian ini juga di dukung dengan beberapa kajian empiris yang memiliki judul serupa namun dengan objek yang berbeda.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Putera Rimba Pelabuhan Tanjung Selor?

1.3 Tujuan

Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Putera Rimba Pelabuhan Tanjung Selor

1.4 Manfaat

a) **Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini bisa digunakan oleh perusahaan sebagai bahan evaluasi diri, dan untuk mengetahui kinerja karyawan pada koperasi tersebut.

b) **Manfaat Akademis**

Hasil dari penelitian ini bisa digunakan untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

c) **Bagi Koperasi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat untuk membantu koperasi dalam mengambil langkah-langkah dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. dapat juga menjadi pertimbangan bagi koperasi dalam pengambilan keputusan khususnya dibidang pengelolaan sumber daya manusia, dalam rangka mencapai tujuan koperasi dengan cara meningkatkan kinerja karyawan pada Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Putra Rimba Pelabuhan Tanjung Selor

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil-hasil penelitian sebelumnya harus berasal dari penelitian sejenis dan memiliki kesamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan dalam penggunaan variabel apakah sebagian atau seluruhnya. Hal ini bisa diperoleh dari hasil-hasil penelitian yang sudah dipublikasikan pada berbagai jurnal manajemen.

Hasil-hasil penelitian sebelumnya akan menjadi sumber kajian empiris yang bisa dijadikan argumentasi ilmiah dalam membangun model penelitian dan menjadi sumber rujukan dalam menjelaskan penggunaan maupun penempatan variabel-variabel penelitian hingga menjabarkannya menjadi dimensi, indikator, dan instrument penelitian yang digunakan.

Beberapa penelitian terdahulu yaitu:

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Muhammad Rizal Nur Irawan, 2018	Pengaruh Gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo	Gaji, Insentif, dan Produktivitas kerja.	Analisis regresi linier berganda, dengan perangkat lunak SPSS versi 15.00.	1. Secara parsial diketahui bahwa variabel Gaji (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas, 2. Secara

					<p>parsial diketahui bahwa variabel Insentif (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas</p> <p>3. Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa $\text{sig } F (0,000 < \alpha (0,05)$ maka H_0 ditolak, yang diterima artinya secara bersama-sama variable Gaji (X_1), Insentif (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).</p>
2	Moh. Farhan Maulana	Pengaruh Gaji, upah, dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan	Gaji, Upah, Tunjangan Karyawan, & Kinerja Karyawan	Uji yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji	Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh gaji

		pada PT. XYZ		koefisien determinasi (R ²) dan uji statistic dengan bantuan Software SPSS	(upah) dan tunjangan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh gaji (upah) terhadap kinerja karyawan, sedang tunjangan tidak memberi pengaruh yang signifikan.
3	Moh. Farhan Maulana, 2018	Analisis Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Roti Universal (Bayu Bagus) Baron Nganjuk	Gaji, Tunjangan, Fasilitas & Kinerja	Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan windows SPSS 22.	Gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika Gaji meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Tunjangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika Tunjangan kerja meningkat maka

					<p>akan meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti jika Fasilitas kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan.</p> <p>Secara bersama-sama ketiga variabel bebas yang terdiri dari Gaji (X1), Tunjangan kerja (X2), dan Fasilitas kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).</p>
--	--	--	--	--	--

Hasil Peneliti Terdahulu

Nama Peneliti	Ridho Rokama
Tahun dan Judul Jurnal	(2019) dengan judul “Analisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di tanteka screen printing ponogoro”
Tujuan Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk mendeskripsikan faktor-faktor internal yang mendorong mengetahui kinerja karyawan di tanteka screen printing ponogoro. 2. Untuk mendeskripsikan faktor-faktor eksternal yang mendorong kinerja karyawan ditanteka screen printing ponogoro.
Model Penelitian	 <pre> graph LR A[Motivasi Kerja (X)] --> B[Kinerja Karvawan(Y)] </pre>
Hasil Penelitian	<p>Hasil penelitian menunjukan bahwa faktor internal adalah bekerja dengan niat belajar untuk meraih prestasi, keinginan untuk dapat memeiliki, pimpinan yang adil dan bijaksana.</p> <p>Hasil eksternal menunjukan bahwa kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memandai, supervisi yang baik, dan mengevaluasi karyawan.</p>

2.2 Teori Yang Digunakan

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko, 2000:4, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka organisasi atau perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia ini menjadi bidang kajian penting dalam perusahaan karena problem yang dihadapi perusahaan bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi saja, tetapi juga problem sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia ialah pendekatan strategik serta berhubungan untuk mengelola aset paling berharga milik perusahaan yaitu orang-orang yang bekerja di dalam perusahaan baik secara individu maupun tim dalam rangka memberikan sumbangan untuk mencapai visi perusahaan.

2.2.2 Tujuan MSDM

Berdasarkan paparan Ivancevich dan Konopaske (2013) dalam bukunya Human Resource Management, berikut ini adalah tujuan diterapkannya Manajemen SDM:

1. Membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.
2. Mengoptimalkan keterampilan dan kemampuan karyawan secara efisien
3. Memastikan perusahaan memiliki karyawan yang terlatih dan termotivasi dengan sangat baik.
4. Meningkatkan kepuasan kerja dan aktualisasi diri karyawan secara menyeluruh.

5. Mengembangkan kesejahteraan hidup tiap anggota dari perusahaan.
6. Menjadi ‘jembatan’ penghubung antara kebijakan perusahaan dan aspirasi karyawan.
7. Mengelola perubahan eksternal maupun internal perusahaan dengan baik agar manfaatnya dirasakan oleh karyawan, perusahaan, dan masyarakat.
8. Membantu proses persiapan regenerasi karyawan agar sesuai dengan pemetaan SDM yang makin mendekatkan perusahaan pada tujuan bersama.

Adapun tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (yakni produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi.

Pada dasarnya, semua manajer bertanggung jawab atas pengelolaan karyawan di unit kerjanya masing-masing. Dalam praktiknya diperlukan semacam pembagian peran dan tanggung jawab dalam kegiatan-kegiatan operasional pengelolaan SDM antara manajer SDM yang memiliki kepakaran manajemen SDM dan manajer-manajer lain yang sehari-hari mengelola para bawahan atau anggota unit kerja. Dalam rangka untuk mendukung para pimpinan yang mengoperasikan departemen-departemen atau unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran:

a. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Kalangan manajer dan departemen SDM berusaha untuk mencapai tujuan mereka dengan memenuhi sasaran-sasarannya. Sasaran SDM tidak hanya merefleksikan kegiatan manajemen senior, tetapi juga harus menetralkan berbagai tantangan dari organisasi, fungsi SDM, masyarakat, dan orang-orang yang dipengaruhi. Kegagalan untuk membuat seperti itu bias merugikan kinerja, keuntungan dan bahkan eksistensi perusahaan.

Tantangan ini menegaskan empat sasaran yang relative umum bagi MSDM dan membentuk sebuah kerangka masalah yang sering ditemui dalam perusahaan.

- 1) Sasaran perusahaan
- 2) Sasaran fungsional
- 3) Sasaran social
- 4) Sasaran pribadi karyawan

b. Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk mencapai tujuan sasarannya, departemen SDM membantu para pimpinan memperoleh, mengembangkan, memanfaatkan, mengevaluasi, dan mempertahankan jumlah dan jenis hak karyawan. Dua macam aktivitas manajemen perusahaan yaitu:

1) Kunci aktivitas SDM

Aktivitas SDM merupakan tindakan-tindakan yang diambil untuk memberikan dan mempertahankan gugus kerja yang memadai bagi perusahaan.

2) Tanggung jawab atas aktivitas SDM

Tanggung jawab atas aktivitas SDM berada di pundak masing-masing manajer. Bila di seluruh perusahaan tidak menerima tanggung jawab ini, maka aktivitas SDM bias jadi hanya dilakukan sebagian atau bahkan tidak sama sekali.

Selanjutnya berdasarkan uraian diatas maka tujuan akhir yang ingin dicapai manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah:

- 1) Tujuan Organisasional, ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan.
- 2) Tujuan Fungsional, ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan

kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

- 3) Tujuan Sosial, ditujukan untuk secara etis dan social merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negative terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.
- 4) Tujuan Personal, ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2.2.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:14) Peranan manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.

- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- h. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

2.2.4 Motivasi

Motivasi membicarakan bagaimana tentang cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahlian guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas.

Wilson Bangun (2012 : 313) mengemukakan bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Malayu Hasibuan (2001 : 143) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Selanjutnya menurut Sadili Samsuddin (2006 : 281) berpendapat bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan. karena itu pemimpin harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan.

Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Terdapat hubungan yang kuat antara kebutuhan, motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan.

Menurut Wibowo (2010 : 323) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016 : 111) motivasi adalah suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

2.2.1 Pendekatan Motivasi

Dalam perkembangannya, motivasi dapat dipandang menjadi empat pendekatan antara lain.

1. Pendekatan tradisional pendekatan ini pertama kali dikemukakan oleh Frederick W. Taylor dari manajemen ilmiah. Dalam model ini yang menjadi titik beratnya adalah pengawasan dan pengarahan. Pada pendekatan ini manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerja berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima.
2. Pendekatan hubungan manusia, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.
3. Pendekatan sumber daya manusia, motivasi karyawan untuk meningkatkan kepuasan dan kinerjanya.
4. Pendekatan kontemporer, pendekatan ini didominasi oleh tiga tipe motivasi yaitu teori isi, teori proses, dan teori penguatan.

2.2.2 Teori-teori Motivasi

Menurut Marhot Tua Efendi Hariandja (2007 : 324), teori ini dikelompokkan ke dalam enam kategori, yaitu:

1. Teori hirarki kebutuhan Maslow

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok, yang di tunjukan pada lima tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu di kenal dengan sebuah hirarki kebutuhan Maslow, di mulei dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Lima teori tersebut adalah :

- Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, haus, dan sebagainya)
- Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindungi, jauh dari bahaya)
- Kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memiliki (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki)
- Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
- Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensi diri)

2.2.3 Teori dua faktor

Teori yang dikembangkan oleh Herzberg ini dikenal dengan model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan. Menurut teori ini yang di maksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti sumber dari dalam diri seseorang.

Sedangkan yang dimaksud dengan faktor higney atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifat ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain adalah pekerjaan seseorang keberhasilan yang diraih

kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.

Sedangkan faktor Hygiene atau pemeliharaan antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya, dan lain-lainnya.

Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) “Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan sebuah energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri guna mencapai tujuan tertentu”.

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah dkk (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab adalah Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Prestasi Kerja adalah Melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
3. Peluang Untuk Maju adalah Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
4. Pengakuan Atas Kinerja adalah Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang Menantang adalah Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.2.5 Kinerja

2.2.5.1 Pengertian Kinerja

Definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja karyawan (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Kinerja adalah sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Untuk faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, antara lain berupa peraturan ketenaga kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai social, serikat buruh, kondisi ekonomi perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar. Tika (2006:121)

2.2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2001:82), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu :

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Berdasarkan pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun

kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar, serta keinginan untuk berprestasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Khaerul Umam (2010:190) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, karyawan perlu ditetapkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi.

Faktor ini terbentuk dari sikap (attitude) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan kearah pencapaian tujuan kerja.

3. Sikap mental

Merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

David C. Mc Clelland dalam Khaerul Umam (2010:190), seperti dikutip Mangkunegara (2001:68), berpendapat bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaikbaiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Sedangkan menurut Gibson dalam Khaerul Umam (2010:190) mengemukakan ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu :

1. Faktor Individu: Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang.
2. Faktor Psikolog: Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.

3. Faktor Organisasi: Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

2.2.5.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya “like dan dislike”, dari penilai, agar objektivitas penilai dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini adalah penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang kinerja karyawan tersebut. Menurut Mathis dan Jackson (2002), menyatakan pendapatnya bahwa, “Penilaian kinerja dapat dilaksanakan oleh siapa saja yang mengerti benar tentang penilaian kinerja karyawan secara individual”. Kemungkinannya antara lain adalah :

- 1) Para atasan yang menilai bawahannya.
- 2) Bawahan yang menilai atasannya.
- 3) Anggota kelompok menilai satu sama sama lain.
- 4) Penilaian karyawan sendiri.
- 5) Penilaian dengan multisumber, dan
- 6) Sumber-sumber dari luar.

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk karyawan, yang merupakan kunci pengembangan bagi karyawan di masa mendatang.

2.2.5.4 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006:260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

1. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

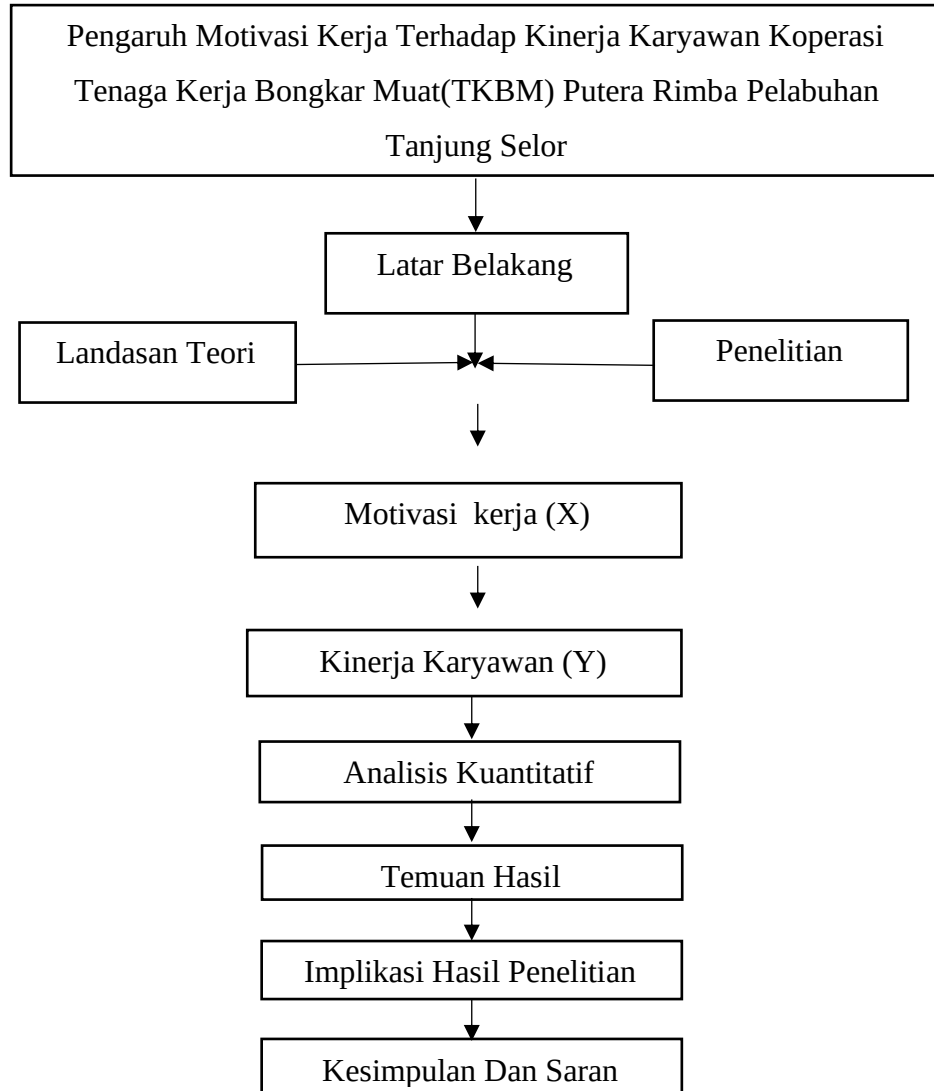
Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu

2.3 Alur Penelitian

Alur penelitian ini untuk menjelaskan acuan penelitian yang saling berkaitan



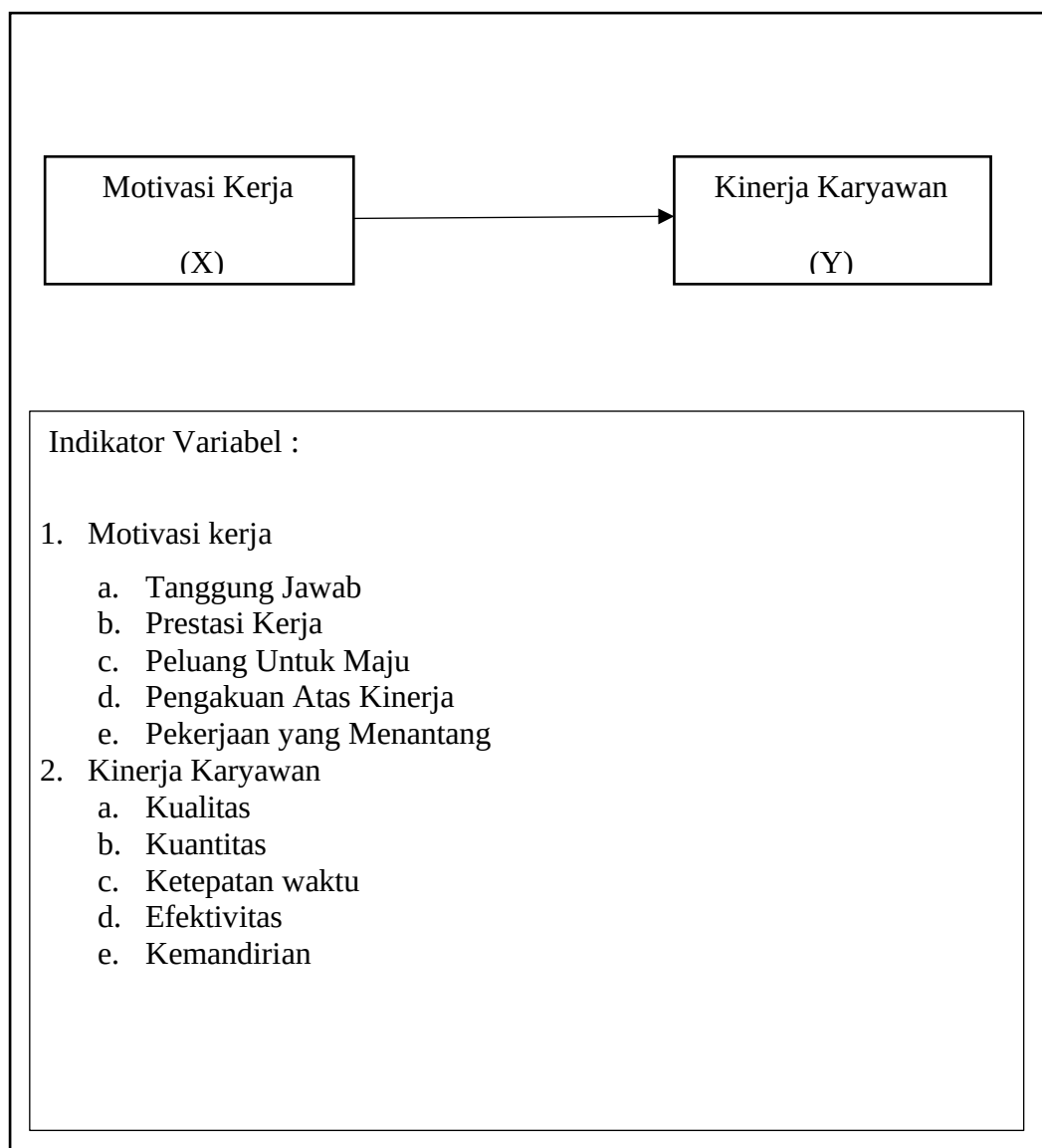
Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 2.1 Alur Penelitian

2.4 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini dapat digambarkan sebuah kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana teori-teori yang menghubungkan antara variable bebas guna mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terkait. Hubungan-hubungan tersebut dapat digambarkan seperti dalam kerangka konseptual berikut ini :

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah, 2024

2.5 Konsep Hipotesis

Dantes (2012) hipotesis yakni merupakan praduga atau asumsi yang harus di uji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian. Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar mungkin salah sehingga dapat di pandang sebagai kesimpulan yang sifatnya sementara.

Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

Tingkat motivasi kerja tinggi akan membuat seseorang lebih percaya diri bahwa ia memiliki kemampuan yang baik untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, semakin tingginya motivasi kerja yang diperoleh maka kinerja karyawan tersebut akan semakin baik. Pernyataan Lawler dan Jenkins (1992) mendukung hal ini. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang optimal dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, diperlukan keseimbangan yang tepat bagi setiap karyawan di perusahaan tersebut agar dapat memotivasi kinerja karyawan di lingkungan perusahaan. (Utomo et al., 2013) Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan,

Berdasarkan landasan teori diatas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: **H: Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Putera Rimba Pelabuhan Tanjung Selor**

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan ini adalah metode kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui hubungan pengaruh antar variable yang sudah dibangun menjadi model penelitian. Yaitu untuk mengetahui hubungan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2017:8) “metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Data yang sudah terkumpul selanjutnya akan dianalisis secara kuantitatif dengan perhitungan statistik deskriptif sehingga dapat ditarik kesimpulan terbukti atau tidaknya hipotesis yang dirumuskan.

Tahapan proses penelitian yang dilakukan peneliti dimulai dari penelitian awal untuk menggali masalah yang ada pada objek penelitian. Kemudian dilanjutkan dengan studi pustaka untuk menggali landasan teoritis dan hasil-hasil kajian empiris pada penelitian sebelumnya untuk digunakan sebagai dasar membangun model penelitian. Setelah itu dilanjutkan observasi dan pengumpulan data melalui kuesioner, setelah data kuisisioner terkumpul kemudian peneliti melakukan analisis data sehingga dapat mengambil kesimpulan.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif, artinya penelitian yang menggambarkan objek tertentu dan menjelaskan hal-hal yang terkait dengan atau melukiskan secara sistematis fakta-fakta atau karakteristik populasi tertentu dalam bidang tertentu secara faktual dan cermat. Penelitian ini bersifat deskriptif karena penelitian ini semata-mata menggambarkan suatu objek untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.

Sifat dari penelitian ini adalah Replikasi yang artinya suatu penelitian pengulangan atau penelitian yang serupa namun dengan menggunakan populasi, sampel, variabel dan periode yang berbeda.

Dalam penelitian ini peneliti akan mendeskripsikan hasil penelitian yang berkaitan dengan . **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Putera Rimba Pelabuhan Tanjung Selor**

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

Untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka yang akan menjadi tempat atau lokasi pelaksanaan penelitian adalah di Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) pelabuhan Tanjung Selor yang terletak di kecamatan Tanjung Selor, Kabupaten Bulungan, Kalimantan Utara.

Adapun waktu penelitian dilakukan selama 5 bulan dengan jadwal seperti didalam table berikut:

Tabel 3.1
Jadwal Kegiatan Penelitian Proposal Tahun 2024

Kegiatan	Waktu											
	Januari				Februari				Maret			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Observasi awal												
Pengajuan judul dan konsultasi												
Observasi ulang												
Pengumpulan data												
Menyusun proposal												
Presentasi												

Sumber: Dibuat untuk Penelitian ini (2024)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Anshori, 2009 dalam buku (Tontowi, 2016) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga organisasi, binatang, hasil karya, manusia, dan benda-benda alam yang lain,

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Putera Rimba Pelebuhan Tanjung Selor, populasi berjumlah 40 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014), Probability sampling ialah sebagai teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel. Peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang membutuhkan minimal 33 responden untuk mengisi kuisisioner penelitian, maka peneliti menyesuaikan jumlah populasi. Untuk pengambilan sampel, perlu adanya teknik yang digunakan, teknik yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin digunakan karena peneliti telah mengetahui jumlah keseluruhan dari populasi yang ada. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin sebagai berikut :

$$N = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

N : Jumlah Populasi

e : Batas Toleransi Kesalahan (5%)

3.5 Sumber Data

Data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian selanjutnya diolah dengan menggunakan teknik analisis data secara kuantitatif yang terdiri dari dua sumber data, yaitu:

A. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun persorangan. Sumber data primer adalah hasil wawancara atau hasil pengisian kuisioner yang dilakukan oleh peneliti. Data Primer yang diperoleh dalam penelitian ini berupa data hasil wawancara dan pengisian kuisioner yang dilakukan oleh karyawan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Putera Rimba Pelabuhan Tanjung Selor.

B. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat secara tidak langsung dari informasi yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti. Sumber data sekunder adalah sumber-sumber seperti artikel, internet, jurnal, dan bacaan yang berhubungan dengan penelitian ini. Data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini berupa landasan teori, kajian empiris, dan indikator-indikator variabel.

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen kantor yang erat kaitannya dengan masalah penulisan berupa data gambaran umum profil koperasi, laporan jumlah karyawan, dan data pendukung lainnya.

3.6 Metode Pengumpulan data

Teknik penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data adalah sebagai berikut:

1. Penelitian lapangan (*Field search*)

Penelitian ini dilakukan dengan meneliti secara langsung ke lapangan untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2021:223) observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan

dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain

3. Wawancara

Menurut Sugiyono (2021:214) digunakan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pengurus atau pihak berwenang atau pihak lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti. Dalam penelitian kuantitatif, ada dua jenis wawancara yang dapat dilakukan dalam kaitan untuk mengumpulkan data dari variabel-variabel penelitian, yaitu wawancara terstruktur dan wawancara tidak terstruktur (Djaali, 2020:50). Dalam penelitian ini wawancara yang digunakan adalah wawancara terbuka dan terstruktur.

4. Dokumentasi

Dokumentasi tertulis dan arsip merupakan sumber data yang sering memiliki posisi penting dalam penelitian kualitatif, terutama apabila sasaran kajian mengarah pada latar belakang atau berbagai peristiwa yang terjadi dimasa lampau yang sangat berkaitan dengan kondisi atau peristiwa masa kini yang sedang diteliti (Sutopo, 2006:220).

5. Kuisisioner

Menurut Djaali (2020:52) kuisisioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mengirim instrumen (kuisisioner) kepada responden, untuk dijawab secara tertulis lalu dikembalikan lagi kepada peneliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2021:129) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan yang efisien apabila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang dapat diharapkan dari responden.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Supaya mekanisme penelitian dapat bekerja secara optimal, maka setiap variabel perlu didefinisikan secara operasional dengan jelas dan tepat. Definisi operasional Variabel merupakan hasil pemetaan dari pejabaran kerangka konseptual yang sudah dibangun ke dalam konsep operasional mulai dari variabel,

dimensi-dimensi, indikator, dan skala pengukuran dan sumber rujukan. Setelah definisi operasional diuraikan secara jelas, selanjutnya perlu dimasukkan dalam sebuah table define operasional variabel agar pemetaannya menjadi semakin jelas.

Berdasarkan pembahasan sebelumnya, penelitian ini menggunakan 2 variabel; variabel bebas (*independent*), yaitu Motivasi Kerja, dan satu variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja karyawan. Terhadap variabel-variabel tersebut responden diminta untuk menyatakan atau menyampaikan tingkat kesetujuannya dengan menggunakan pengukuran skala linear 1-5 dengan kualifikasi; 1 sangat tidak setuju, 2 tidak setuju, 3 netral, 4 setuju, dan 5 sangat setuju. Untuk memberikan gambaran, Pengertian dan batasan yang jelas tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, berikutnya dijabarkan definisi operasional variabel penelitian.

a. Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah dkk (2013:5) sebagai berikut ::

1. Tanggung Jawab
2. Prestasi Kerja
3. Peluang Untuk Maju
4. Pengakuan Atas Kinerja
5. Pekerjaan yang Menantang

b. Menurut para ahli datang dari Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data menurut Sugiyono (2021:226) adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan

perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

1. Analisis Regresi Moderasi

Menurut Ghozali (2021:253), analisis regresi moderasi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pemoderasi akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), 1,00 (korelasi sempurna). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

3. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Menurut Ghozali, (2021:66) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* sebagai berikut :

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

Keterangan:

R = Koefisien Korelasi

X = Skor Item Variabel Independen

Y = Skor Item Variabel Dependen
n = Banyaknya Sample

Adapun kriteria untuk menentukan apakah data yang diteliti itu valid atau tidak yaitu sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka pernyataan yang diajukan dinyatakan valid
2. Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka pernyataan yang diajukan dinyatakan tidak valid

Uji Realibilitas

Menurut Ghozali (2021:61) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Berikut adalah rumus untuk *Cronbach Alpha* :

$$r_n = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \alpha b^2}{a^2 t} \right)$$

Keterangan :

r_n = Reliabilitas Instrumen

k = Banyaknya Butir Pernyataan

$\sum \alpha b^2$ = Jumlah Varian Butir

$a^2 t$ = Varian Total

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reabilitas ini akan dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for The Social Science*) dengan kriteria sebagai berikut:

1. Bila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen reliabel.
2. Bila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen tidak reliabel.
3. Bila probabilitas (sig) < korelasi maka instrumen reliabel.
4. Bila probabilitas (sig) > korelasi maka instrumen tidak reliabel.

Tabel 3.2

Interpretasi Nilai Koefisien Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas	Tingkat Reliabilitas
0,81 - 1,00	Sangat Reliabel
0,61 - 0,80	Reliabel
0,41 - 0,60	Cukup Reliabel
0,21 - 0,40	Agak Reliabel
0,00 - 0,20	Kurang Reliabel

Sumber : Ghozali, 2021

4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:196) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$ dan data tidak berdistribusi normal jika signifikansi $< 0,05$.

2. Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari gejala multikolineritas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolineritas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan juga nilai Tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolineritas yaitu adalah nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance $> 0,10$ (Ghozali, 2021:157).

3. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2021:178) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam

pengamatan ini dapat dilakukan dengan cara uji Glejser. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residua. Dasar pengambilan keputusan dengan uji glejser adalah:

1. Jika nilai signifikans $> 0,05$ maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data terjadi heteroskedastisitas.

3.9 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Parsial (Uji t). dan Uji Simultan (Uji f) Ghozali (2021) Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terhadap variabel dependen secara parsial. Apakah gaji secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan, dan apakah tunjangan secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Ghozali (2012:98) Uji f digunakan untuk menguji pengaruh apakah kedua variabel independent mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan atau simultan. Apakah gaji dan tunjangan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.