

**PENGARUH MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA
PADA KARYAWAN PT INDAH KARGO MANDIRI DI TANGERANG**

**SOFIAH
8105132184**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

ABSTRAK

Sofiah. Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Bagian Pengantaran PT Indah Cargo Mandiri Di Tangerang. Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pada karyawan bagian pengantaran PT Indah Cargo Mandiri di Tangerang. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan terhitung bulan Januari sampai maret 2017. Adapun metode penelitian yang digunakan adalah survey dengan pendekatan korelasional.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indah Cargo Mandiri di Tangerang yang berjumlah 123 karyawan dan populasi terjangkau dari penelitian ini adalah karyawan bagian pelaksana berjumlah 53 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 48 orang dengan teknik acak proposional. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 22.0. berdasarkan Uji F diketahui bahwa $F_{hitung} (22,713) > F_{tabel} (3,20)$, artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan motivasi (X_1) dan etos kerja (X_2) secara serentak berpengaruh terhadap kinerja (Y). Sedangkan berdasarkan hasil Uji t diketahui bahwa t_{hitung} dari motivasi = 3,789 dan etos kerja memiliki $t_{hitung} = 3,953$ dengan $t_{tabel} 1,679$ sehingga untuk motivasi $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja sedangkan untuk etos kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ jadi etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dan hasil Uji regresi Nilai koefisien X_1 sebesar 0,584 yang berarti apabila motivasi (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,584 pada konstanta sebesar -22,455 dengan asumsi nilai koefisien X_2 tetap, dan Nilai koefisien X_2 sebesar 0,652 yang berarti apabila etos kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka Kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,652 pada konstanta sebesar -22,455 dengan asumsi nilai koefisien X_1 tetap. maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi (X_1) dan etos kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Ada pun nilai R^2 sebesar 0,502 Jadi, kemampuan dari variabel motivasi dan etos kerja untuk mempengaruhi kinerja secara simultan sebesar 50.2% dan sisanya 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kesimpulan dari penelitian tersebut (1) Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pada karyawan PT Indah Kargo Mandiri, (2) Terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT Indah Kargo Mandiri, (3) Terdapat pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Indah Kargo Mandiri. Dan disarankan karyawan dapat meningkatkan motivasi dan etos kerja dalam dirinya dan perusahaan diharapkan dapat mengembangkan motivasi dan etos kerja karyawan, serta bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian tentang pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja.

Kata kunci :motivasi, etos kerja dan kinerja

ABSTRACT

Sofiah. *The Influence of Motivation and Work ethic to Performance at PT Indah Cargo Mandiri in Tangerang. Script, Jakarta: Program Study of Economic Education, Faculty of Economics, State University of Jakarta, 2017.*

This study aims to determine whether there is influence between motivation and work ethic on employee performance in PT Indah Cargo Mandiri in Tangerang. This research was conducted for three months from the month of January to March 2017. The research method used was survey with the correlational approach.

The population in this study were all employees of PT Indah Cargo Mandiri in Tangerang totaling 123 employees and affordable populations of this study are employees of the executive amounted to 53 people. Samples used as many as 48 people with a proportional random technique. The data in this study using SPSS version 22.0. based test F known that $F_{count} (22,713) > F_{table} (3,20)$, means H_0 rejected so that it can be concluded motivation (X_1) and work ethic (X_2) simultaneously influence the performance (Y). While based on t test results known that t_{count} of motivation = 3,789 and work ethic had a $t_{count} = 3,953$ to $t_{tabel} 1.679$ so as to motivation $t_{count} > t_{tabel}$, so motivation positive effect on performance while work ethic $t_{hitung} < t_{tabel}$ so work ethic positive effect on performance. And Multiple Regression test results obtained great motivation on work ethic of -0.441 and motivation influence on performance of -0.417 so that the effect of motivation (X_1) to performance (Y) with work ethic moderated (X_2) is $\rho_{yx2} = -0.441 \times -0.417 = 0.184$ or 18.4%, it can be concluded that there is an indirect effect between motivation (X_1) with performance (Y), which was moderated by work ethic (X_2). The R^2 value is equal to 0.433, which means that performance is affected by the variable motivation and work ethic by 43.3% and the remaining 56.7% is influenced by other variables not examined. The conclusion are (1) there is influence of motivation to performance on PT Indah Kargo Mandiri employees, (2) there is influence of work ethic to performance on PT Indah Kargo Mandiri employees, (3) there is influence of motivation and work ethic to performance on PT Indah Kargo Mandiri employees.

Keywords : *motivation, work ethic and performance*

LEMBAR PENGESAHAN


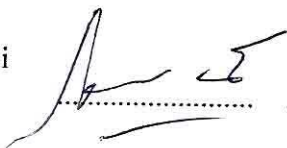


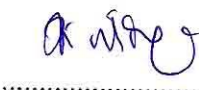
Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana ES, M. Bus

NIP. 19671207 199203 1 001

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1	<u>Darma Rika S., S.Pd., M.SE</u> NIP. 19830324 200912 2 002	Ketua		7 Juli 2017
2	<u>Dra. RR. Ponco Dewi K., MM</u> NIP. 195904031984032001	Penguji Ahli		6 Juli 2017
3	<u>Dewi Nurmalasari, S.Pd., M.M</u> NIP. 198101142008122002	Sekretaris		6 Juli 2017
4	<u>Widya Parimita, SE., MPA</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Pembimbing I		7 Juli 2017
5	<u>Umi Widyastuti, SE., ME</u> NIP.19761211 200012 2 001	Pembimbing II		6 Juli 2017

Tanggal Lulus : 15 Juni 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelarak ademi sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum di publikasi kan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi sesuai denga n norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 18 Mei 2017

Yang Membuat Pernyataan



NIM. 8105132184

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin...

Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua dan keluarga besar yang selalu memberikan doa dan dukungannya sehingga skripsi ini selesai. Serta untuk sahabat-sahabat yang selalu ada untuk memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas berkat rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kemudahan dan kemampuan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Indah KargoMandiri Di Tangerang”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Pendidikan pada Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak- pihak yang telah membantu dan membimbing peneliti dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini, diantaranya adalah:

1. Widya Parimita, SE., M.PA, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta saran dalam penelitian skripsi ini.
2. Umi Widyastuti, SE, ME, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan serta saran dalam penelitian skripsi ini.
3. Darma Rika S., S.Pd, M. Selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran Universitas Negeri Jakarta.

4. Dr. Siti Nurjanah, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Dr. Dedi Purwana ES., M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Aris Alfarisi selaku HRD PT Indah Kargo Mandiri yang telah memberikan izin dan kesempatan serta membantu peneliti untuk melakukan penelitian.
7. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan banyak hal selama masa perkuliahan kepada peneliti.
8. Orang tua dan keluarga serta teman-teman yang selalu memberikan bimbingan, kasih sayang dan doa yang tidak pernah terhenti serta dukungan baik secara moril dan materil untuk peneliti.
9. Peneliti mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan para pembaca. Saran dan kritik yang dapat membangun juga peneliti harapkan untuk perbaikan dan penyempurnaan skripsi ini.

Jakarta, 18 Mei2017

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	9
E. Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II KAJIAN TEORETIK	
A. Deskripsi Konseptual	
1. Kinerja.....	10
2. Motivasi	19
3. Etos Kerja.....	31
B. Hasil Penelitian Relevan	34
C. Kerangka Teoretik.....	40
D. Perumusan Hipotesis Penelitian.....	48

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	49
B. Tempat dan Waktu Penelitian	49
C. Metode Penelitian.....	50
D. Populasi dan Sampling.....	50
E. Instrumen Penelitian	
1. Kinerja.....	52
2. Motivasi	53
3. Etos Kerja.....	57
F. Teknik Analisis Data	
1. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas.....	62
b. Uji Linieritas	63
2. Uji Asumsi Klasik	
a. Uji Multikolinearitas.....	64
b. Uji Heteroskedastisitas.....	64
3. Uji Regresi Berganda	65
4. Uji Hipotesis	
a. Uji F	65
b. Uji t.....	66

BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	
1. Data Variabel Y (Kinerja).....	68

2. Data Variabel X_1 (Motivasi).....	68
3. Data Variabel X_2 (Etos Kerja).....	74
B. Analisis Data	
1. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas.....	77
b. Uji Linieritas	79
2. Uji Asumsi Klasik	
a. Uji Multikolinearitas	80
b. Uji Heteroskedastisitas.....	81
3. Uji Regresi Berganda	82
4. Uji Hipotesis	
a. Uji F	84
b. Uji t.....	85
5. Uji R^2	86
C. Pembahasan.....	87
D. Keterbatasan Hasil Penelitian	88
BAB V KESIMPULAN, IMPIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	89
B. Implikasi.....	89
C. Saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN-LAMPIRAN	95
RIWAYAT HIDUP	136

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III. 1 Teknik Pengambilan Sample	51
Tabel III.2 Kisi-kisi Instrumen Variabel X_1 Motivasi	54
Tabel III.3 <i>Aternatif</i> Jawaban Variabel X_1	55
Tabel III. 4 Kisi-kisi Instrumen Variabel X_2	58
Tabel III.5 <i>Aternatif</i> Jawaban Variabel X_2	59
Tabel IV.1 Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kinerja)	69
Tabel IV.2 Rata-rata Skor Indikator Variabel Kinerja	70
Tabel IV.3 Distribusi Frekuensi Variabel X_1 (Motivasi).....	71
Tabel IV.4 Rata-Rata Hitung Skor Indikator Variabel Motivasi	72
Tabel IV.5 Rata-Rata Hitung Sko Sub Indikaator Variabel Motivasi	73
Tabel IV. 6 Distribusi Frekuensi Variabel X_2 (Etos Kerja).....	74
Tabel IV.7 Rata-Rata Hitung Skor Indikatot Variabel Etos kerja	76
Tabel IV.8 Uji Normalitas Data.....	77
Tabel IV.9 Uji Linearitas Variabel X_1 (Motivasi)	79
Tabel IV.10 Uji Linearitas Variabel X_2 (Etos kerja)	80

Tabel IV.11	Uji Multikolinearitas	81
Tabel IV.12	Uji Glejser Heterokadisasititas.....	82
Tabel IV.13	Koefisien Regresi	83
Tabel IV.14	Tabel ANOVA.....	84
Tabel IV.15	Coefficients Regresi Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y.....	85
Tabel IV.16	Tabel Summary X_1 dan X_2 Terhadap Y	86

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar III.1 Hubungan Antar Variabel	50
Gambar IV.1 Grafik Histogram Variabel Y (Kinerja).....	69
GambarIV.1 Grafik Histogram Variabel X1 (Motivasi)	71
GambarIV.3 Grafik Histogram Variabel X2 (Etos kerja)	75
GambarIV.4 Uji Normalitas <i>Probability Plot</i>	78

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Penelitian	95
Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian	96
Lampiran 3 Instrumen Uji Coba Motivasi	97
Lampiran 4 Instrumen Uji Coba Etos Kerja	100
Lampiran 5 Daftar Kinerja Karyawan	102
Lampiran 6 Data Hasil Uji Coba Motivasi	104
Lampiran 7 Data Hasil Reliabilitas Motivasi.....	105
Lampiran 8 Data Hasil Uji Coba Etos Kerja.....	108
Lampiran 9 Data Hasil Reliabilitas Etos Kerja.....	109
Lampiran 10 Instrumen Final Motivasi	112
Lampiran 11 Instrumen Final Etos Kerja.....	114
Lampiran 12 Data Kinerja Karyawan Januari.....	116
Lampiran 13 Hasil Penelitian Variabel X_1	117
Lampiran 14 Hasil Penelitian Variabel X_2	119

Lampiran15	Tabulasi Data Variabel Y, X ₁ , dan X ₂	121
Lampiran 16	Skor Total Variabel X ₁ , dan X ₂	122
Lampiran 17	Output Spss Statistkik Deskriptif	125
Lampiran 18	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X ₁	127
Lampiran 19	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X ₂	128
Lampiran 20	Output Spss Uji Normalitas.....	129
Lampiran 21	Output Spss Uji Linieritas	130
Lampiran 22	Output Spss Uji Multikolinear.....	131
Lampiran 23	Output Spss Uji Heteroskedastisitas.....	131
Lampiran24	Output Spss Regresi Berganda	132
Lampiran 25	Tabel Statistik.....	133
Lampiran 26	Data Kelas Bagian Karyawan.....	138
Lampiran 27	Format Kinerja Karyawan	139

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi, sehingga Sumber Daya Manusia harus melalui pengelolaan yang baik. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kinerja karyawan yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing karyawan di nilai dan di ukur menurut kriteria yang sudah di tentukan oleh organisasi.

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama. Sejalan dengan itu organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi kegiatan sejumlah orang yang rasional untuk mencapai tujuan. oleh sebab itu organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan keadaan yang kondusif. Sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan dan rasa malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menurun. jika semangat kerja menurun dapat mengakibatkan kinerja pegawai juga mengalami penurunan.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam

perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai yang menurun dapat mengakibatkan kerugian dalam organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang diantaranya kepuasan kerja, profesionalisme, motivasi dan etos kerja.

Masalah Kinerja pada karyawan pun tak luput dalam Indah Cargo di Tangerang, masih banyak nya pegawai khususnya pegawai bagian pengantaran yang belum memberikan kinerja yang prima membuat masalah dalam perusahaan. Seperti masih banyaknya karyawan bagian pengantaran yang kurang cepat dalam mengantarkan barang sehingga dapat menjadikan masalah dalam efisiensi waktu dalam bekerja yang dikhawatirkan dapat menyebabkan customer merasa pelayanan pengantaran akan kurang baik dimana dalam perusahaan bergerak di bidang eksibisi seperti Indah Cargo makan efisiensi waktu dalam mengantarkan barang sangat di perhatikan sehingga kinerja karyawan bagian pengantaran sangat di perhatikan.

Hal yang berpengaruh dengan rendahnya kinerja karyawan di Indah Cargo adalah kepuasan kerja pada karyawan dimana salah satu faktor dari kepuasan kerja adalah supervisi dimana terdapat elemen pengawasan. Sehingga banyak karyawan yang kurang optimal dalam memberikan kinerja karena kurang puas disebabkan oleh kurangnya pengawasan dari atasan.

Padahal kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang khususnya kinerja karyawan di sebuah perusahaan sehingga Indah Cargo sangat berhati hati pada masalah kurangnya kepuasan kerja karyawan yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja pegawai.

Berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan pada bagian pengantaran PT. Indah Cargo Mandiri adalah kurangnya profesionalisme karyawan pada bagian pengantaran karena masih banyak nya karyawan

bagian pengantaran yang tidak tamat sekolah atau tidak sarjana sehingga mereka hanya mengandalkan sim untuk melakukan tugasnya sehingga masih banyak karyawan bagian pengantarn yang kurang menerapkan sikap profesionalisme seperti kurang sigap dalam melakukan pekerjaan dengan terkesan menunda-nunda karena dalam dirinya kurang tertanam sikap yang profesionalisme karena kurang dalam pendidikan.

Hal selanjutnya kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh faktor psikologis yaitu motivasi. Motivasi merupakan hal yang paling berpengaruh pada kinerja karyawan, sebab dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan apabila dengan sikap terpaksa akan berakibat buruk pada hasil kerja dan bekerja tidak maksimal. Motivasi sebagai suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap kebutuhan persepsi dan kepuasan yang terjadi pada diri seseorang. Seorang karyawan tidak bisa terlepas dari peranan motivasi, karena hal ini sangat dibutuhkan seseorang apalagi karyawan dalam melakukan suatu kegiatan. Hal ini sudah melekat dalam diri seseorang setiap berniat melakukan suatu kegiatan.

Motivasi mampu mendorong seseorang untuk selalu memberikan hasil kerja yang lebih baik. Kurang nya motivasi pada karyawan Indah Cargo terlihat pada karyawan yang lebih sering asik berbicara diluar urusan kerja pada waktu jam kerja dan menunda urusan kerjanya.

Untuk menghindarkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan kurangnya motivasi pegawai pihak Indo Cargo berusaha untuk meningkatkan motivasi pegawai seperti pemberian bonus dan lain lain namun ini di rasa

belum cukup karena masih rendahnya kinerja pegawai di dalam PT Indah Cargo karena kurangnya motivasi pegawai masih terlihat dari masih belum pesatnya perkembangan perusahaan tersebut di pasar ekspedisi, sehingga motivasi pegawai masih harus di tingkatkan di perusahaan tersebut agar meningkatkan kinerja pegawai demi kemajuan perusahaan.

Selain motivasi kerja, sumber permasalahan yang berkaitan dengan kinerja adalah etos kerja. Etos kerja berfungsi sebagai panduan tingkah laku baik secara pribadi maupun kelompok dalam organisasi. Kinerja karyawan akan lebih maksimal lagi, apabila dilandasi dengan sikap dan nilai-nilai kerja yang sesuai dengan keyakinan dalam dirinya. Pekerja terkadang mengesampingkan etos kerja dalam bekerja. Tidak hanya pekerja, manajer bisnis pun dalam pekerjaan terkadang juga kurang memperhatikan hal-hal yang bisa mempengaruhi dan menumbuhkan etos kerja seseorang. Etos kerja yang tinggi bisa meningkatkan dan kreativitas, kerjasama, kerja keras bahkan kinerja seseorang. Apabila seseorang dibimbing dengan ajaran-ajaran etika yang baik, bisa menghasilkan kebiasaan sikap yang baik dan sifat yang baik, serta memungkinkan seseorang untuk berperilaku jujur, loyal, dapat dipercaya dan mempunyai kemauan yang tinggi dalam bekerja.

Masalah rendahnya etos kerja pun juga terjadi pada karyawan Indah Cargo dimana banyak karyawan yang terlihat kurang bekerja keras dalam bekerja seperti pada bagian pengantaran mereka cenderung menunda-nunda dalam mengantar barang dan lebih sering duduk-duduk dikantor bukan langsung mengantar barang. Dan karena kurangnya etos kerja banyak

karyawan yang kurang dapat menjalin kerja sama dengan sesama karyawan nya seperti masih banyak nya kesalah pahaman antar karyawan kantor dan juga pada bagian pengantaran yang dibutuhkan kerja sama dan kreatifitas rentan terjadi kesalah pahaman antar karyawan bagian pengantaran dalam mangantar dengan mobil box di antar oleh dua karyawan pengantaran banyak kurang kerja sama sehingga dalam menentukan jalan alternatif dalam mencari jalan rentan terjadi kesalah pahaman

Hal-hal seperti ini adalah salah satu contoh hal dampak dari kurangnya penerapan etos ketrja yang dapat membuat kurangnya produktivitas karyawan yang dapat berakibat pada menurunnya kinerja pada karyawan tersebut. Maka dari hal tersebut Indah Cargo mencoba untuk selalu menjaga nilai-nilai etos kerja di dalam perusahaan agar tercipta suasana kerja di dalam perusahaan menjadi terasa nyaman dan dapat membuat kinerja pagawai memandang pekerjaannya sebagai hal yang baik dan tanpa beban, namun di dalam suatu perusahaan pasti ada saja beberapa pegawai yang tidak menerapkan etos kerja dengan baik begitu pula dengan Indah Cargo, sehingga masih terjadi kurangnya penerapan etos kerja yang menyebabkan kurangnya semangat kerja pada karyawan khususnya bagian pengantaran sehingga terkadang karyawan bagian pengantaran kurang menerapkan sikap yang rajin dan ikhlas dalam bekerja karena kurangnya etos kerja, perusahaan selalu berusaha meminimalisir dengan para manager memperhatikan etika dari perilaku pekerja agar tidak terjadi pelanggaran etika dalam bekerja dan menanamkan nilai-nilai etos kerja yang baik kepada para pekerja.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti masalah rendahnya kinerja pada karyawan bagian pengantaran PT Indah Cargo di Tangerang.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dikemukakan bahwa kinerja karyawan PT. Indah Cargo Mandiri di Tangerang dapat dipengaruhi oleh:

1. Rendahnya Kepuasan Karyawan
2. Rendahnya Profesionalisme Karyawan
3. Rendahnya Motivasi Karyawan
4. Rendahnya Etos Kerja Karyawan

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang diidentifikasi di atas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti pada:

1. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja pada karyawan
2. Pengaruh etos kerja terhadap Kinerja pada karyawan
3. Pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap Kinerja pada karyawan

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pada karyawan PT Indah Cargo?

2. Apakah terdapat pengaruh etos kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Indah Cargo?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pada karyawan PT Indah Cargo?

E. Kegunaan Penelitian

Kegunaan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai bahan masukan bagi:

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan studi lanjutan yang relevan dan bahan kajian kearah konsep-konsep pengembangan kinerja pada karyawan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pada karyawan bagian pengantaran PT Indah Cargo di Tangerang, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama mengembangkan dan meningkatkan kinerja sebagai tujuan yang diharapkan dapat tercapai
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat di manfaatkan oleh:
 - a. Bagi peneliti, sarana menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman terutama tentang pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pada karyawan.
 - b. Bagi perpustakaan, di Universitas Negeri Jakarta sebagai tambahan referensi informasi dan wawasan pengetahuan.
 - c. Bagi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta khususnya Fakultas Ekonomu jurusan Ekonomi dan Administrasi Program Studi

Pendidikan Ekonomi sebagai bahan referensi yang relevan dengan perkuliahan.

d. Bagi pelaku atau praktisi pendidikan, sebagai bahan masukan dan memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu kependidikan dan berguna sebagai acuan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.

e. Bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan sebagai sumbangan pengetahuan dan memperkaya ilmu pengetahuan.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Kinerja

Secara umum pengertian kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan sebagai hasilnya akan di ketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.

Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance* ada pula menyebutnya *job performace*, kemudian kata tersebut berkembang seiring dengan berbagai definisi yang dikemukakan oleh berbagai para ahli. Berdasarkan pengertian kinerja yang dikemukakan oleh Armstrong dan Baron dalam Wibowo berpendapat, “Kinerja mempunyai makna yang lebih luas , bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.” Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dari hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen,

dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.¹ Dengan demikian kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara melakukannya.

Apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), yang salah satu *entry*nya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan (*thing done*), pengertian *performance* atau “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”²

Dalam definisi klasik, kinerja didefinisikan sebagai hasil pola tindakan yang dilakukan memenuhi suatu tujuan sesuai dengan standar tertentu. Hal ini tidak sama dengan perilaku, yang berarti tindakan yang dapat diamati.

Dari dua definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja berupa prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas

Berdasarkan pengertian kinerja menurut Soekidjo menyatakan “kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan”.³ Sehingga dari definisi tersebut hasil kerja merupakan hasil kerja yang di tampilkan karyawan sesuai dengan standar kerja.

¹Wibowo, Manajemen Kinerja; (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011), p. 7.

²Anwar Prabu Mangkunegara, Evaluasi Kinerja SDM; (Bandung: Refika Aditama, 2012), p. 9.

³Soekidjo Notoatmojo, Pengembangan Sumber Daya Manusia; (Jakarta: Rineka Cipta 2009), p. 124.

Definisi kinerja menurut Gilbert yang juga dikutip dalam buku Soekidjo Notoatmodjo mengemukakan bahwa, “Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sehingga apapun pekerjaan yang dikerjakan oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan fungsinya disebut sebagai kinerja.”⁴

Dari definisi- definis diatas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja seseorang dari apa yang dikerjakannya yang sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Untuk mendapatkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawabnya, maka seorang pimpinan harus mampu berperan dalam memastikan bahwa kinerja dapat dilihat jika dapat memuaskan dan dapat menyelesaikan penyebab menurunnya kinerja, memotivasi untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan, memberikan kesempatan karyawan untuk belajar dan mengembangkan diri. Lebih lanjut pernyataan Kinerja menurut Wirawan adalah, “keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikaor-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.”⁵

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja tersebut dapat disimpulkann bahwa kinerja diartikan sebagai hasil kerja. Pendapat tentang kinerja juga disampaikan oleh Baron dalam Irham Fahmi menyatakan bahwa, “kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki

⁴*Ibid*, p.124

⁵Wirawaan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*; (Jakarta: SalembaEmpat, 2012) p. 5

hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”⁶

Lebih lanjut pengertian kinerja dijelaskan oleh Donni, menurut Donni:

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat dan kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi.⁷

Jadi kinerja merupakan hasil kerja dan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan strategis organisasi dimana kinerja tersebut dapat menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan tujuan yang sesuai dengan strategis organisasi. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu namun kinerja adalah perwujudan dari karakter tersebut dalam bentuk karya nyata yang menjadi hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Selanjutnya menurut Indra Bastian dalam Irfan Fahmi, “kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.”⁸ Sehingga pada hakikatnya kinerja

⁶Irfan Hakim, *Perilaku Organisasi, Teori Aplikasi, dan Kasus.*;(Bandung, Alfabeta2013), P.127

⁷Donni Juni,P, *Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia;* (Bandung: Alfabeta. 2014), p. 269

⁸Irfan Hakim, op., cit., p.128

merupakan prestasi yang sesuai dengan skema strategi suatu organisasi maka apabila seorang karyawan mampu memberikan hasil kerja yang sesuai dengan skema strategis suatu perusahaan maka ia sudah mampu memberikan kinerja yang baik. Selanjutnya menurut Moehariono definisi kinerja atau *performance* adalah:

“hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.”⁹

Dari definisi diatas maka kinerja adalah hasil tugas yang dikerjakan oleh seseorang berdasarkan tanggung jawabnya melalui perilaku dan kegiatan di tempat kerjanya dalam mengerjakan tugas tersebut agar tercapai hasil kerja yang diharapkan.

Menurut Donnelly, et. al dalam Rivai menjelaskan bahwa, “Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.”¹⁰. Selanjutnya menurut Schermerhorn, et. al, dalam Rivai menjelaskan, “kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian

⁹Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*; (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), p.96

¹⁰Viethzal Rivai, *Performance Appraisal*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), p.15

tugas-tugas baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.”¹¹

Pendapat lain yaitu pendapat *Oxford Dictionary* dalam Moeheriono dimana, “kinerja (*performance*) meruakansuatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi.”¹²

Dengan demikian kinerja merupakan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas serta kemampuan seseorang tersebut dalam melaksanakan suatu proses atau cara bertindak untuk memberikan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan baik secara kualitas ataupun kuantitas.

Menurut Wibowo, “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.”¹³ Sehingga dalam kinerja tidak hanya di perhatikan hasil namun juga di perhatikan bagaimana cara mengerjakan tugas tersebut agar dapat mencapai hasil yang di harapkan sesuai tujuan.

Sedangkan menurut Rivai dan Basri dalam Abdus Salam, “Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau

¹¹*bid.*, p. 15

¹²Moeheriono., op. cit., p. 96

¹³Wibowo, *Manajemen Kinerja*; (Jakarta: PT RajaGarfindoPersada., 2007), p. 2.

kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.”¹⁴

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja individu adalah hasil kerja individu secara keseluruhan terhadap pekerjaannya pada periode tertentu tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana mengerjakanya di dalam melaksanakan tugas apakah sudah sesuai dengan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria hasil kerja yang sesuai yang telah disepakati bersama.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya, kinerja tergantung dari kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang di peroleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyaaan dalam bekerja yang bersifat individual dalam periode waktu tertentu.

Berdasarkan keterangan tersebut bahwa pengertian kinerja adalah seluruh hasil kerja karyawan yang di produksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas pada periode tertentu. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tertentu akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu. Hal ini sejalan dengan pendapat Foster dan Seeker dalam Eko

¹⁴Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Bisnis*; (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), p. 163

Widodo “kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.”¹⁵

Keith Davis yang dikutip dalam Mangkunegara, menyatakan bahwa tercapainya kinerja karyawan sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri “bagi karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai dengan jabatannya, dan memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, ia akan mampu mencapai tingkat kinerja yang tinggi”¹⁶

Dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang ditampilkan karyawan sesuai dengan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan agar tercapai hasil kerja yang sesuai tujuan

Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

(a) Kualitas; Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. (b) Kuantitas; Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hari nya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.(c) Pelaksanaan tugas; Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. (d) Tanggung Jawab; Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan¹⁷

¹⁵Suparno EkoWidodo, *Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia*; (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2015), p. 187

¹⁶Mangkunegara., op., cit., p. 12

¹⁷Mangkunegara, A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Dari indikator di atas maka dapat di simpulkan bahwa kualitas adalah penilaian seberapa baik pekerja melaksanakan pekerjaannya, kuantitatif adalah seberapa lama waktu yang di butuhkan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, pelaksanaan tugas adalah sejauh mana pekerja melaksanakan pekerjaannya dengan akurat dengan meminimalisir ksegala kesalahan, tanggung jawab adalah kesadaran pekerja untuk melaksanakan kewajibanya seperti tanggung jawab pada kedisiplinan. Handoko tolak ukur penilaian kinerja pegawai sebagai berikut:

(a) Kualitas kerja yang terdiri; Tingkat keakuratan rencana kerja , Tingkat kesalahan dan kesulitan kerja, Tingkat pelaksanaan kerja sama. (b) Kuantitas kerja yang terdiri; a. Tingkat pencapaian target kerja, b. Jenis/jumlah pekerjaan yang disesuaikan, (c) Ketepatan waktu kerja yang terdiri; a. Penataan jadwal kerja, b. Ketepatan waktu penyelesaian kerja¹⁸

Sedangkan menurut Miner yang, “dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu: kuantitas, kualitas, penggunaan waktu dalam bekerja dan kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.”¹⁹

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditentukan. Indikator menurut Robbins yang digunakan adalah: Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Ketepatan Waktu.²⁰

¹⁸Hani, Handoko T. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE : Yogyakarta

¹⁹Ikhsan Abd. Wahid, *Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kehutanan dan Perkabunan Daerah Kabupaten Morowali*. ISSN: 2302-2019. Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016, p. 158

²⁰Basthoumi Muslih, *Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang*, TERAKREDITASI SK DIRJEN DIKTI NO. 66b/DIKTI/KEP/2011 ISSN: 1693-5241, P.3

Dari pendapat-pendapat tersebut maka dalam mengukur kinerja dibutuhkan tolak ukur yaitu kualitas, kuantitas dan penggunaan waktu dalam bekerja merupakan aspek yang penting dimana kualitas adalah bagaimana proses karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya seperti keakuratan dalam bekerja menghindari terjadinya kesalahan dalam bekerja, dan kuantitas kerja seperti bagaimana kecepatan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugasnya dan berapa banyak pekerjaan yang berhasil dikerjakan dalam satu periode, dan berikutnya adalah penggunaan waktu yang berkaitan dengan disiplin waktu karyawan dalam bekerja seperti absensi, keterlambatan, jam istirahat.

Dari definisi-definisi kinerja tersebut dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

2. Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.²¹ Menurut Suparmo, “motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatannya dalam diri seseorang untuk melakukan

²¹Suwanto-Donni J.P, *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*; (Bandung, Alfabeta, 2011), p. 171

suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.”²²

Selanjutnya Suparmo menambahkan, “motivasi sesungguhnya adalah suatu kekuatan yang menyebabkan seseorang menghasilkan suatu sesuatu dengan yang ia katakan bukan sekedar janji atau keinginan saja.”²³ Dari definisi-definisi tersebut maka motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan tindakan yang menyebabkan seseorang menghasilkan suatu sesuatu dengan yang ia katakan bukan sekedar janji atau keinginan saja.

Definisi motivasi menurut Robbins dalam Kadarisman “*motivation is the willingness to do something and is conditioned by this action ability to satisfy some needs for the individual.*”²⁴ Yang dalam bahasa berarti Motivasi adalah kemauan untuk melakukan sesuatu dan dikondisikan oleh kemampuan aksi ini untuk memenuhi beberapa kebutuhan bagi individu.

Gibson dalam Kadarisman menyatakan, “motivasi adalah teori yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai serta mengarahkan perilaku.” Dalam istilah motivasi tercakup berbagai aspek yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat.²⁵

²²Suparno EkoWidodo, op., cit., p. 187

²³*Ibid.*, p. 187

²⁴M. Kadarisman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*; (Jakarta, Rajawali Pers, 2012), p. 274

²⁵M. Kadarisman. op., cit. p. 275

Selanjutnya menurut Saydam dalam Kadirman, “Pengertian motivasi dalam kehidupan sehari-hari, motivasi di artikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.”²⁶

Maka berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah suatu reaksi dari kebutuhan yang menimbulkan keinginan yang selanjutnya menyebabkan timbulnya tindakan untuk melakukan tingkat-tingkat usaha tinggi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

Selanjutnya menurut Fillmore H. Standford dalam Mangkunegara berpendapat, “Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.”²⁷

Motivasi menurut pendapat Marihot, “motivasi dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.”²⁸

Dari pernyataan-pernyataan definis motivasi tersebut maka motivasi adalah suatu kondisi yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu ke arah suatu tujuan tertentu.

²⁶*Ibid.*, p. 275

²⁷Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*; (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 2011), p. 93.

²⁸Hariandja, Marihot T.E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Grasindo, 2009), p. 321.

Menurut Robbins dalam Edi Sutrisno mengemukakan, “motivasi senbagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian organisasi yang di pengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.”²⁹ Menurut Hasibuan dalam Edi Sutrisno menyatakan, “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, terintegrasi dengran segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.”³⁰

Selanjutnya menurut Edy Sutrisno, “Motivasi adalah suatu faktor pendorong yang mendorong untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorog perilaku seseorang.”³¹

Berdasarkan pendapat diatas maka motivasi merupakan suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin untuk pencapaian organisasi sehingga motivasi adalah pemberian daya penggerak untuk kegairahan kerja seseorang karena motivasi sebagai faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu.

Pernyataan tersebut di dukung oleh pendapat Mangkunegara menurut Mangkunegara, “motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.”³² Selanjutnya menurut Wahosumidjo dalamUno, “motivasi merupakan dorongan yang terdapat

²⁹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2009), p. 111

³⁰*Ibid.*, p. 111

³¹*Ibid.*, p. 146

³²Anwar PrabuMangkunegara.,op., cit., p. 93.

dalam diri seseorang untuk melakukan tujuan tertentu yang ingin dicapainya.”³³

Dari definisi di atas maka motivasi adalah suatu kondisi yang menjadi faktor yang mengarahkan dan mendorong manusia kearah tujuan tertentu melalui suatu kegiatan yang di nyatakan dalam bentuk usaha.

Menurut G.R Terry dalam Hasibuan mendefinisikan,“motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan.”³⁴ Menurut G.R Terry dalam Hasibuan,motivasi tampak dalam dua segi yang berbeda:

Pertama; kalau dilihat dari segi aktif/dinamis, motivasi tampak sebagai suatu yang positif dalam menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang di tetapkan sebelumnya. Kedua; jika dilihat dari segi pasif/statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan sekaligus juga sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia tersebut kearah yang diinginkan.³⁵

Dari pengertian tersebut maka motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang dapat tampak sebagai kebutuhan yang mendorong dan merangsang potensi serta daya kerja manusia kearah positif untuk tercapainya tujuan yang telah di tetapkan dan diinginkan. Dimana dalam motivasi dapat terlihat dari segi aktif maka motivasi adalah suatu dorongan positif dalam menggerakkan dan mengerahkan daya serta potensi seseorang, sedangkan jika dilihat dari siegi statis maka motivasi adalah kebutuhan

³³Hamzah. B. Uno. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*,(Jakarta : Bumi Aksara,2008), p.3.

³⁴SP., MalayuHasibuan. *ManajemenSumberDayaManusia*. EdisiRevisi;(Jakarta: PT. BumiAksara, 2009), p. 143

³⁵*Ibid.*, p. 85

yang mendorong dan merangsang sumber daya atau potensi seseorang dalam melakukan suatu tindakan.

Selanjutnya menurut Knootz dalam Soekidjo, "*motivation refers to the drive and effort to satisfy a want or goal*"³⁶ yang dalam bahasa Indonesia motivasi mengacu pada dorongan dan usaha memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Dari definisi tersebut maka motivasi adalah dorongan dan usaha dalam diri seseorang untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan.

Definisi lain tentang motivasi menurut pendapat Edwin P Flippo dalam Hasibuan menurut Edwin P Flippo, "*Direction or motivation is essence, it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives.*"³⁷ Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Menurut *American Encyclopedia*, "*Motivation that predisposition (itself the subject of much controversy) within the individual which arouses sustain and direct his behavior. Motivation involve such factor as biological and emotional needs that can only be inferred from observation*

³⁶Soekidjo Notoatmojo, op., cit., p. 115

³⁷Hasibuan.,op., cit., p. 143.

behavior.”³⁸ Motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Berdasarkan definisi tersebut motivasi adalah suatu keahlian kecenderungan suatu sifat dalam diri seseorang yang membangkitkan dan mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi meliputi faktor biologis dan emosional.

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.³⁹ Sedangkan menurut Santoso Soroso “Motivasi suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*Specific goal directed way*).”⁴⁰

“Motivasi di definisikan sebagai seperangkat kekuatan energik yang berasal di dalam dan luar karyawan memulai usaha yang

³⁸*Ibid.*, p. 143.

³⁹Irfan Hakim, *op., cit.*, p.107

⁴⁰*Ibid.*, p. 107

berhubungan dengan pekerjaan, dan menentukan arahnya, intensitas dan ketekunan, dikemukakan” oleh Colquit, Le pine dan Wesson.⁴¹

Motivasi menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo, “motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan (arousal), mengarahkan (*Direction*), dan ketekunan (*presistence*) dakan melakukan tindakan secara sukarela dan diarahkan pada pencapaian tujuan.”⁴²

Dari pengertian para ahli tersebut motivasi adalah seperangkat kekuatan energik yang berada dalam dan luar diri karyawan untuk memulai usaha yang berhubungan dengan pekerjaan. Motivasi jugas sebagai proses psikologi dalam diri seseornag dimana motivasi membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan seseorang yang akan membuat orang tersebut melakukan tindakan dan motivasi mengarahkannya pada pencapaian tujuan.

Motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*) dan tujuan yang diinginkan (*goals*).⁴³ Hal tersebut di dukung oleh pernyataan Luthans tentang proses motivasi adalah sebagai berikut:

(1)Needs. The best one-world definition a need is deficiency. In homestatic sense, needs are created whenever where is physiological or psychological imbalance. (2) Drives. A drive can

⁴¹Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi*,(Jakarta, Rajawali Pers,2014) p.111

⁴²*Ibid.*, p.111

⁴³ M. Kadarisman. op, cit.p. 276

simply defined as deficiency with direction. Drives are action oriented and provide an energizing thrust toward goal accomplishment. (3) Goals. At the end job the motivation cycle is goal. A goal in the motivation cycle can be defined as anything which will alleviate a need and reduce a drive. Thus, attaining a goal tend to restore physiological or psychological balance and will reduce or cut off drive.”⁴⁴

Atas uraian di atas maka proses motivasi di mulai dari adanya kebutuhan, kemudian di ikuti dengan adanya dorongan dan adanya tujuan yang ingin di capai.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka motivasi sebagai alat pendorong atau penggerak perilaku aktivitas seseorang ke arah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga hal yaitu kebutuhan, dorongan untuk bertindak dan tujuan yang ingin dicapai. Dengan adanya dengan adanya kebutuhan akan muncul keinginan seseorang untuk bertindak, lalu dengan munculnya keinginan untuk bertindak akan muncul dalam diri seseorang sebuah rangsangan dorongan yang akan mendorong seseorang bertindak memenuhi kebutuhannya dimana memenuhi kebutuhan nya tersebut akan menjadi tujuan dari tindakannya, dan dengan adanya tindakan untuk mencapai kebutuhan tersebut maka seseorang akan berusaha mencapai tujuan nya untuk memenuhi kebutuhan nya

Menurut Wibowo, “motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.”⁴⁵

Sedangkan menurut Saydam dalam Kadarisman mengemukakan “dalam pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap manusia

⁴⁴*Ibid.*, p.275-276

⁴⁵Wibowo, *op.*, *cit.*, p.322

perlu di perlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan dan kekurangan-kekurangannya.”⁴⁶

Menurut Sutrisno, “motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah kebutuhan-kebutuhan yang ingin di puaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai.”⁴⁷

Dalam Melakukan suatu pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Ada dua rangsangan motivasi yaitu dari dalam diri (internal) karyawan itu sendiri dan dari faktor luar karyawan(eksternal). Seperti motivasi menurut Hamzah adalah sebagai berikut:

Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku dengan indikator sebagai berikut: (a) adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, (b) adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, (c) adanya harapan dan cita-cita, (d) penghargaan dan penghormatan atas diri, (5) adanya lingkungan yang baik, dan (6) adanya kegiatan yang menarik.”⁴⁸

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat di simpulkan bahwa motivasi terbagi atas dua klarifikasi yaitu motivasi internal dan eksternal dimana motivasi internal berpusat pada kebutuhan, keinginan, harapan, minat dan cita-cita individu sedangkan motivasi eksternal terdiri dari penghargaan, penghormatan dan kebijakan organisasi.

⁴⁶*Ibid.*, p.275-276

⁴⁷Edy Sutrisno, *op. cit.*, p.111

⁴⁸Hamzah. 2009. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta : PT Bumi Aksara), p.10

Selanjutnya menurut Irfan:

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki oleh seseorang tersebut dapat bersumber dari dalam dirinya atau luar dirinya, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika dua-duanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi. Motivasi muncul dalam dua bentuk dasar yaitu: Motivasi ekstrinsik (dari luar) dan instrinsik (dari dalam diri seseorang)⁴⁹

Menurut Oemar Hamalik dalam Martinis Yamin dan Maisah, “Motivasi memiliki dua sifat, yakni; motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik.”⁵⁰

Sumber Motivasi digolongkan menjadi dua yaitu sumber motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi instrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu di rangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu⁵¹

Menurut Sutrisno, “motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat di bedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.”⁵²

Motivasi instrinsik menurut Simon Devung dalam Suwanto-Donni, “motivasi Instrinsik dapat dikatakan motivasi yang berasal dari

⁴⁹Irfan Hakim, op., cit., P. 107-108

⁵⁰Martinis YamindanMaisa, *Standarisasi Kinerja Guru*,(Jakarta: GP Press,2010) p.87

⁵¹Suwanto, Donni, op., cit., p. 175

⁵²Edy Sutrisno, op., cit., p.116

faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah: (a) minat, (b) sikap, (c) kebutuhan.”⁵³

Jenis motivasi Instrinstik timbul dalam diri individu sendiri tanpa paksaan

Motivasi Ekstrinstik adalah motif-motif yang berfungsi karena adanya perangsangan dari luar. Motivasi Ekstrinstik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan di teruskan berdasarkan dorongan dari luar yang berkaitan dengan dirinya. Menurut F. Herzberg dalam suwanto-Donni“motivasi Ekstrinstik terdapat dua faktor utama dalam organisasi (faktor eksternal) yaitu(a) motivator; prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan mengembangkan diri. (b) kesehatan kerja; kebijakan perusahaan, gaji, kondisi kerja dan keselamatan kerja.”⁵⁴

Selanjutnya Siregar dan Nara berpendapat:

Motivasi dapat dibedakan menjadi *motivasi intrinsik* dan *motivasi ekstrinsik*. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu tanpa adanya rangsangan dari luar, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari luar misalnya pemberian pujian, pemberian nilai sampai pada pemberian hadiah dan faktor-faktor eksternal lainnya yang memiliki daya dorong motivasional.⁵⁵

Selanjutnya menurut Edi Supardi, dari sudut sumbernya motivasi dibedakan menjadi dua macam yaitu:

⁵³*Ibid.*, p. 175

⁵⁴*Ibid.*, p. 175

⁵⁵Siregar, Evelinedan Nara, Hartini, *TeoriBelajardanPembelajaran*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), Cet. 2, p. 50

Motivasi instrinsik dan ekstrinsik. Motivasi instrinsik (motivasi dari dalam) merupakan motivasi yang tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena rangsangan dari luar individu. Motivasi instrinsik mengacu pada motivasi yang didorong oleh kepentingan atau kenikmatan dalam tugas itu sendiri, dan ada dalam individu dan bukan bergantung pada tekanan eksternal. Sementara motivasi ekstrinsik umum adalah penghargaan seperti uang, pujian atau berupa ancaman dan hukuman. Tetapi baik faktor instrinsik maupun ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan, sehingga akan terlihat hubungan yang jelas antara motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik.⁵⁶

Berdasarkan pendapat-pendapat menurut ahli di atas maka motivasi memiliki dua sumber yaitu motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi instrinsik adalah motivasi dari dalam seseorang yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu. Motivasi instrinsik terdiri atas kebutuhan, harapan/cita-cita, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi dalam diri seseorang karena adanya dorongan dari luar individu tersebut untuk melakukan sesuatu. Motivasi ekstrinsik terdiri atas penghargaan, imbalan(uang/gaji).

Dari Definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dalam diri manusia untuk mencapai tujuan. Dimana dalam motivasi terdapat dorongan instrinsik dan ekstrinsik yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.

3.Etos Kerja

Secara etimologis etos kerja berasal dari bahasa Yunani yaitu dari kata '*ethos*' dalam bentuk tunggal mempunyai banyak arti. Tempat tinggal

⁵⁶Edi Supardi, op., cit., p.33

yang biasa; padang rumput; kandang, kebiasaan, adat, akhlak, watak; perasaan, sikap, cara berpikir. Pengertian etos kerja dalam bentuk jamak (*ta etha*) artinya adalah; adat kebiasaan.

Kata etika berasal dari kata Yunani '*ethos*' ,mengacu pada ilmu filsafat yang berkaitan dengan masalah kebenaran dan kesalahan dari tindakan manusia. Etika mengacu pada keyakinan yang paling penting dan nilai-nilai dari seorang individu dan atau masyarakat. Keyakinan untuk membentuk karakter dari orang-orang dalam masyarakat itu, mengajar mereka apa yang baik dan buruk.

Etos kerja menurut Sinamo “etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.”⁵⁷

Selanjutnya menurut Dalam situs resmi kementerian KUKM, ”etos Kerja diartikan sebagai sikap mental yang mencerminkan kebenaran dan kesungguhan serta rasa tanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas.”⁵⁸ Pada *Webster's OnlineDictionary*, *Work Ethic* diartikan sebagai; “*Earnestness or fervor in working, morale with regard to the tasks at hand*; kesungguhan atau semangat dalam bekerja, suatu pandangan moral pada pekerjaan yang dilakoni.”⁵⁹

⁵⁷Donni Juni,P. op., cit., p. 282

⁵⁸ www.depkop.go.id

⁵⁹Sri hastuti, et., al., *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Probolinggo*.JEAMVol XII No. 1/2013. ISSN: 1412-5366, hal. 83

Dari pengertian di atas maka etos kerja merupakan perilaku kerja yang positif yang berakar pada kerjasama dan keyakinan seseorang dalam bekerja yang disertai komitmen dalam bekerja, kesungguhan, serta rasa tanggung jawab untuk meningkatkan produktivitas. Dimana etos kerja ini akan memberikan kesungguhan dalam diri seseorang dalam bekerja yang dapat membuat orang tersebut semangat dalam bekerja karena efek dari suatu pandangan moral dari pekerjaan yang sedang di kerjakan.

Menurut Ramli Dodi bahwa “etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa.”⁶⁰Selanjutnya berdasarkan donni, “etos merupakan seperangkat pemahaman dan keyakinan nilai-nilai yang mendasar yang mempengaruhi kehidupan, menjadi prinsip-prinsip pergerakan dan cara berekspresi yang khas pada kelompok dengan budaya aserta keyakinan yang sama.”⁶¹Selanjutnya menurut anoraga dalam donni menyatakan bahwa, “etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja.”⁶²

Dari pengertian tersebut maka etos kerja adalah pandangan atau sikap seseorang atau kelompok masyarakat terhadap kerja yang telah di yakini bersama yang dapat mempengaruhi perilaku dan pergerakan seseorang dalam bekerja sehingga apabila seseorang berpandangan dan

⁶⁰Ramli Dodi., et., al., *Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh*, Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala, ISSN 2302-0199, Volume 2, No. 1, November 2013, p. 99

⁶¹DonniJuni,P, op., cit., p. 282

⁶²*Ibid.*, p. 282

meyakini bekerja adalah suatu hal yang baik dan luhur maka seseorang akan memberikan hasil kerja yang baik dalam bekerja begitu pula sebaliknya.

Lebih lanjut menurut Cherrington dalam Donni menyatakan bahwa, “etos kerja mengarah kepada sikap positif pegawai terhadap pekerjaan yang di embannya.”⁶³ Ini berarti etos kerja akan mengarahkan sikap-sikap positif kepasd pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Selanjutnya menurut Donni, “etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang di pegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.”⁶⁴

Dari definisi menurut para tokoh tersebut maka etos kerja adalah sikap atau pandangan positif yang medasar yang menjadi pegangan dan mengarahkan perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Definisi lain menurut Mathis & Jackson, “etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal.”⁶⁵ Selanjutnya menurut Reynald yaitu, “etos kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan seseorang ketika bertindak untuk meraih sesuatu secara optimal.”⁶⁶

⁶³*Ibid.*, p. 283

⁶⁴*Ibid.*, p. 283

⁶⁵Raynald Karauwan, et., al, *Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado ISSN 2303-11, Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015., p. 1198

⁶⁶*Ibid.*, p. 1198

Dari definisi-definisi menurut tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa etos kerja merupakan perilaku dan sikap kerja positif yang berasal seseorang terhadap pekerjaannya.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

1. Penelitian oleh Sri Hastuti, et, all. Dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo” Penelitian ini untuk mengetahui(1) Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Etos Kerja terhadap kinerja pegawai koordinator unit pelaksanaan teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo. (2) Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja pegawai koordinator unit pelaksanaan teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo. (3) Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai koordinator unit pelaksanaan teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo. (4) Pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja pegawai koordinator unit pelaksanaan teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo. Berdasarkan data yang ada di unit kepegawaian jumlah karyawan total yang ada sekitar 163 pegawai, Data dikumpulkan dengan dokumentasi dan kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis regresi berganda meliputi uji-t, uji-F, dan koefisien determinasi (R^2). Data diolah menggunakan SPSS versi 16.0

for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) Komunikasi yang dilakukan oleh Pegawai Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo berpengaruh signifikan terhadap etos kerja. Hal ini terlihat dari koefisien jalur positif sebesar 1,537 dengan CR sebesar 1,991 diperoleh probabilitas signifikan (p) sebesar 0,006 lebih kecil dari taraf signifikan (α) yang diisyaratkan 0,05. (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo. Hal ini terlihat dari koefisien jalur positif sebesar 2,336 dengan CR sebesar 2,080 diperoleh probabilitas signifikan (p) sebesar 0,004 lebih kecil dari taraf signifikan (α) yang diisyaratkan 0,05. (3) Etos kerja Pegawai Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari koefisien jalur positif sebesar 3,363 dengan CR sebesar 2,021 diperoleh probabilitas signifikan (p) sebesar 0,005 lebih kecil dari taraf signifikan (α) yang diisyaratkan 0,05. (4) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini terlihat dari koefisien jalur positif sebesar 0,831 dengan CR sebesar 2,017 diperoleh probabilitas signifikan (p) sebesar 0,005 lebih kecil dari taraf signifikan (α) yang diisyaratkan 0,05. (5) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Koordinator UPT Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Probolinggo. Hal ini terlihat dari koefisien jalur positif sebesar 2,336

dengan CR sebesar 2,080 diperoleh probabilitas signifikan (p) sebesar 0,004 lebih kecil dari taraf signifikan (α) yang diisyaratkan 0,05.

2. Penelitian oleh Ikhsan Abd. Wahid dengan judul “ Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali” Penelitian ini untuk mengetahui (1) Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali (2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja PNS Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali (3) Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja PNS Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali (4) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja PNS Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali yang berjumlah 35 orang. Data dikumpulkan dengan dokumentasi dan kuesioner yang dianalisis menggunakan uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas dan uji analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan;(1) Berdasarkan hasil analisis statistik diketahui bahwa motivasi, etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali. (2) Hasil uji statistik diketahui bahwa secara parsial variabel motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di

Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali. (3) Berdasarkan hasil perhitungan variabel etos kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali. (4) variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Morowali.

3. Penelitian oleh Sundari dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai STIE AUB Surakarta” Penelitian ini bertujuan untuk;
- (1) Untuk menguji secara empiris budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta.
 - (2) Untuk menguji secara empiris motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta.
 - (3) Untuk menguji secara empiris etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta.
 - (4) Untuk menguji secara empiris pengaruh pemanfaatan IT berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di STIE Adi Unggul Bhirawa Surakarta.
- Populasi dan Sampel untuk penelitian ini adalah pegawai di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “Adi Unggul

Bhirawa” (STIE AUB) Surakarta, yang berjumlah 65 orang yang terdiri atas 30 orang dosen tetap Yayasan yang ditempatkan di Progd. D3 Keuangan Dan Perbankan 3 orang, Manajemen Informatika 5 orang,

Akuntansi Perbankan 3 orang, di Progdil S1 Manajemen 11 orang, Akuntansi 8 orang dan 35 orang karyawan. Adapun besarnya sampel dalam penelitian ini adalah 65 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linier berganda meliputi uji f dan uji t, uji korelasi dan determinasi R². Hasil Penelitian menunjukkan; (1) Dari hasil uji validitas dan reliabilitas diketahui bahwa 10 butir pernyataan variabel budaya kerja, motivasi kerja, etos kerja dan pemanfaatan teknologi informasi dan 10 butir pernyataan kinerja pegawai untuk uji validitas dinyatakan valid karena semua r hitung > r tabel dan uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai alpha > 0,6. (2) Hasil uji analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan : $Y = 5,297 + 0,049 X_1 + 0,245 X_2 + 0,218 X_3 + 0,362 X_4 + e$ Dari hasil analisis tersebut bahwa variabel motivasi kerja, etos kerja dan pemanfaatan teknologi informasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel budaya kerja kurang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Hasil uji t diketahui nilai sig. masing-masing variabel motivasi kerja, etos kerja dan pemanfaatan teknologi informasi sebesar (0.016, 0.039, 0.000) < level of signifikan α (0.05) yang berarti H_0 ditolak, dengan demikian hasil tersebut menyatakan bahwa secara parsial ada pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi kerja, etos kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap variabel kinerja pegawai. (4) Hasil uji F adalah berdasarkan

hasil analisis data diketahui $F_{hitung} = 50.835$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < \alpha (0,05)$, berarti H_0 ditolak, dengan demikian hasil tersebut menyatakan bahwa secara serempak ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja, motivasi kerja, etos kerja dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. (5) Hasil uji R^2 adalah 0,757, berarti kemampuan variabel budaya kerja, motivasi kerja, etos kerja dan pemanfaatan teknologi informasi dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai adalah sebesar 75,7%.

C. Kajian Teoretik

a. Motivasi dan Kinerja

Karyawan dengan kemampuan dan motivasi adalah sumber daya yang unggul memiliki peranan strategis bagi tercapainya tujuan organisasi. Kemampuan dan motivasi akan menjadi hal yang dapat mempengaruhi kinerja suatu karyawan dimana kemampuan dapat berupa kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) sedangkan selain kemampuan adalah motivasi dalam diri karyawan tersebut yang dapat mempengaruhi kinerjanya seperti pendapat McDaniel dalam Uno “Kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya.”⁶⁷

Selanjutnya menurut Chung & Meggison dalam Irfan menyatakan bahwa “*motivation is defined as/ goal-directed behaviour. It concerns the*

⁶⁷Hamzah. B. Uno., op., cit., p. 62

level of effort one exert in pursuing a goal... it's closely performance."⁶⁸ yang berarti motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan... motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan kinerja .

Dari pendapat para ahli tersebut maka motivasi berkaitan dengan tingkat kinerja seseorang karena motivasi memengaruhi perilaku seseorang yang di tujukan pada suatu tujuan dimana motivasi berkaitan dengan tingkat usaha seseorang untuk mencapai suatu tujuan sehingga motivasi sangat berkaitan erat dengan kepuasan dan kinerja dari pekerjaan seseorang.

Pendapat lain mengenai motivasi dengan kinerja juga di sampaikan oleh Suwanto dan Doni "Sehubung dengan motivasi kerja maka pemberdayaan menjadi isu yang sangat berkaitan karena pemberdayaan akan mampu memberikan stimulus karyawan agar termotivasi untuk bekerja, karyawan yang diberdayakan dengan baik akan memberikan kinerja terbaiknya."⁶⁹

Dari pendapat Suwanto dan Doni tersebut maka motivasi akan mampu menjadi suatu pemberdayaan yang sangat berkaitan dengan kinerja pada karyawan karena melalui motivasi maka pemberdayaan kepada karyawan akan mampu memberikan stimulus atau rangsangan agar

⁶⁸Irfan Hakim, *op., cit.*, p.107

⁶⁹Suwanto-Doni, *op., cit.*, p. 190

karyawan termotivasi untuk bekerja dan apabila perusahaan sudah mampu melakukan pemberdayaan dengan memotivasi karyawannya untuk bekerja dengan baik maka karyawan tersebut akan dapat memberikan kinerja yang baik.

Selanjutnya menurut Wibowo “pekerja yang termotivasi berkeinginan menggunakan tingkat usaha tertentu (*intensity*), untuk sejumlah waktu tertentu (*presistence*) terhadap tujuan tertentu (*direction*). Motivasi merupakan salah satu dari empat pendorong perilaku dan kinerja individual.”⁷⁰

Dari pendapat-pendapat para ahli tersebut mengenai motivasi dengan kinerja maka dapat di simpulkan bahwa motivasi sangat berkaitan dengan kinerja. Apabila seseorang memiliki motivasi yang baik dalam dirinya maka akan menghasilkan kinerja yang baik karena terdapat dorongan dalam dirinya untuk mencapai tujuan. Sehingga motivasi menjadi hal yang dapat mempengaruhi kinerja selain kemampuan dari seorang pekerja.

Berdasarkan kerangka teoretik diatas maka penelitian terdapat pengaruh yang positif dan *significant* antara etos kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

⁷⁰Wibowo, op., cit., p. 110

b. Etos Kerja dan Kinerja

Etos kerja menurut Tasmara adalah “totalitas kepribadian dirinya beserta caranya mengespresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal atau kinerja yang optimal (high performance).”⁷¹

Pengaruh etos kerja pada kinerja pegawai sejalan dengan pendapat Raynald Karauwan, et., al yaitu “etos kerja merupakan variabel penting dalam memahami kinerja pegawai. Dimana organisasi sangat membutuhkan pegawai yang berkinerja tinggi khususnya dalam mencapai tujuan dari organisasi.”⁷²

Dari pendapat Raynald Karauwan, et., al dapat disimpulkan bawa etos kerja adalah variabel penting dalam kinerja pekerja sehingga dalam sebuah perusahaan penting memiliki pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kinerja yang tinggi kepada perusahaan sehingga tujuan dapat tercapai.

Pendapat Raynald Karauwan, et., al juga di dukung oleh pernyataan Sri Hastuti, et., al., menyatakan “Jika etos kerja pegawai meningkat, maka akan meningkatkan kinerja, dan sebaliknya jika etos kerja turun, maka akan menurunkan kinerja mereka.”⁷³

Dari pernyataan Sri Hastuti, et., al., maka jelas bahwa etos kerja dapat mempengaruhi kinerja pekerja di suatu perusahaan karena etos kerja

⁷¹Tasmara, *MembudayakanEtosKerjaIslami*;(Jakarta:GemaInsani, 2007.), p. 32

⁷²RaynaldKarauwan, et., al, *op. cit.*, p. 1205

⁷³Sri hastuti, et., al., *op., cit.*, p. 98

yang tinggi pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan sebaliknya apabila etos kerja karyawan tersebut rendah maka tingkat kinerja karyawan tersebut juga dapat ikut menjadi rendah.

Pendapat tentang etos kerja mempengaruhi kinerja juga terdapat berdasarkan hasil penelitian Saleha yaitu “Etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan juga dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.”⁷⁴

Selanjutnya menurut Mouren Bawelle dan Jantje Sepang, “etos kerja yang tinggi juga merupakan salah satu patokan karyawan yang berkinerja tinggi. Karyawan yang memiliki etos kerja yang baik dan positif pasti juga memiliki kinerja kerja yang baik dan positif pula.”⁷⁵

Dari pendapat-pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja dapat membantu dalam meningkatkan kinerja pada karyawan karena dengan adanya etos kerja pada karyawan dapat membuat karyawan bekerja secara optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

⁷⁴Saleha, Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako, ISSN: 2302-2019, e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 3, Maret 2011, hal. 201

⁷⁵Mouren Bawelle, Jantje Sepang, Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, ISSN 2303-1174, Jurnal EMBA Vol.4 No.5 September 2016, p.359

Berdasarkan kerangka teoretik diatas maka penelitian terdapat pengaruh yang positif dan *significant* antara etos kerja terhadap kinerja pegawai.

c. Motivasi dan Etos Kerja dengan Kinerja

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi di yakini akan memberikan kinerja yang baik, karena kinerja adalah hasil kali dari motivasi dan kemampuan. Motivasi dan kemampuan di yakini sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pekerja. Apabila motivasi atau kemampuan karyawan tersebut tinggi maka akan menghasilkan kinerja pekerja tersebut yang tinggi pula sedangkan Apabila motivasi atau kemampuan karyawan tersebut rendah maka akan menghasilkan kinerja yang rendah pula.

Etos kerja merupakan nilai-nilai yang membentuk pandangan dan sikap seorang pekerja sehingga apabila seseorang pekerja memiliki etos kerja yang baik maka ia akan memandang pekerjaan sebagai suatu hal yang baik dan luhur sehingga akan menghadirkan dorongan dalam diri karyawan tersebut untuk memberikan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi karena baginya bekerja ada suatu hal yang menyenangkan dan luhur serta bekerja dirasa sebagai rahmat. Dorongan dalam diri pekerja untuk bekerja yang dihasilkan etos kerja adalah motivasi intrinsik dalam diri pekerja. Sehingga etos kerja yang tinggi akan menanamkan motivasi pada diri karyawan untuk memberikan

kinerja yang baik untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga etos kerja dapat menghadirkan motivasi dalam diri seseorang dan etos kerja bersama motivasi dalam diri seorang pekerja dapat mempengaruhi kinerja seorang pekerja tersebut.

Pendapat ini di dukung oleh hasil penelitian Ikhsan Abd. Wahid dalam jurnal penelitian nya mengenai motivasi dan etos kerja terhadap kinerja para PNS dimana Ikhsan mengatakan “pemahaman dan pengetahuan tentang motivasi, etos kerja dan disiplin kerja yang baik dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya sehingga akan membantu para PNS untuk meningkatkan kinerjanya sesuai yang diharapkan.”⁷⁶

Selanjutnya pendapat lain menurut Menurut Kanter dan Debora dalam Ivo “Selain etos kerja, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.”⁷⁷ Lebih lanjut menurut Sri “Motivasi mempunyai efek langsung terbesar pada kinerja, baru disusul variabel komunikasi terhadap etos kerja.”⁷⁸ Selanjutnya menurut Sundari:

“Motivasi kerja berpengaruh secara individual terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh instansi kepada para pegawai yang berupa penghargaan, kompensasi, pujian dan prestasi pegawai mampu meningkatkan

⁷⁶Ikhsan Abd. Wahid, *op, cit., p. 159*

⁷⁷ Ivo Lasahido, et., al., Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai DPRD Provinsi Bengkulu, Program Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu, Vol 15 Nomor 7, Oktober 2013, ISSN 1979-2239, p.899

⁷⁸Sri hastuti, et., al., *op., cit, p. 83*

kinerja mereka. Dan Etos Kerja berpengaruh secara individual terhadap kinerja pegawai.”⁷⁹

Dari pendapat Kanter dan Debora, Sri dan Sundari di atas maka motivasi dapat memberikan efek dan pengaruh langsung secara individual kepada seseorang dalam kinerjanya, sehingga banyak perusahaan yang berusaha meningkatkan motivasi karyawannya dengan memberikan penghargaan, kompensasi dan sebagainya agar dapat membangkitkan motivasi karyawan dan selain motivasi juga ada etos kerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan kerangka teoretik di atas maka peneliti berpendapat bahwa terdapat pengaruh yang positif dan significant antara motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pada karyawan.

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka berpikir di atas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: terdapat pengaruh yang positif dan significant antara motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pada pegawai. Semakin tinggi penerapan motivasi dan etos kerja pada karyawan maka semakin tinggi kinerja pada karyawan.

⁷⁹Sundari, Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai STIB AUB Surakarta, Kelola Vol. 2. No. 3. Edisi September 2015 ISSN : 2337 – 5965, P. 40-41

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih/ benar/ valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliable) tentang:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pada karyawan PT. Indah Cargo Mandiri Tangerang
2. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Indah Cargo Mandiri Tangerang
3. Pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pada karyawan PT. Indah Cargo Mandiri Tangerang

B. Tempat dan Waktu Penelitian

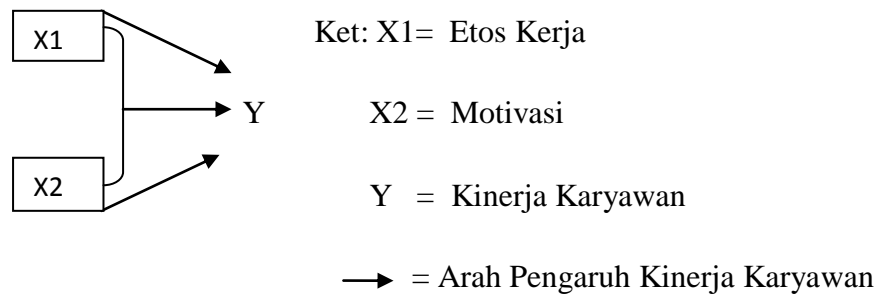
Tempat penelitian di PT. Indah Cargo Mandiri Mandiri yang beralamat Jl. Garuda RT 06/06 Kel. Baturaja Kec. Batuaceper, Tangerang. Alasan meneliti di tempat tersebut karena perusahaan tersebut adalah perusahaan yang sedang berkembang sehingga masih banyak terdapat masalah yang dapat diteliti, dan letak PT. Indah Cargo Mandiri yang berlokasi di Tangerang membuat perusahaan tersebut mudah di jangkau dan cocok menjadi tempat penelitian membuat peneliti tertarik untuk menjadikan PT. Indah Cargo Mandiri menjadi tempat penelitian.

Waktu Penelitian adalah tiga bulan, di mulai dari bulan Januari 2016 s/d Maret 2017.

C. Metode Penelitian

1. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survai. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai, yakni untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan masalah – masalah yang di teliti.

2. Konstelasi hubungan antar variabel



Gambar: 3.1 Hubungan antar variabel

D.Populasi dan Teknik Sampling

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹ Jumlah populasi karyawan PT Indah Cargo Mandiri berjumlah 123 karyawan dan populasi terjangkau karyawan adalah bagian pengantaran beranggotakan 53 karyawan, yang terbagi atas bagian pengantaran kelas Tangerang terdiri dari

¹ Duwi Priyatno, SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate, (Yogyakarta: Gava Media,2009), p.58

18 karyawan, jabodetabek terdiri dari 14 karyawan, antar kota jawa terdiri dari 9 karyawan, Sumatera terdiri dari 9 karyawan.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti dan dianggap dapat menggambarkan populasinya. Dalam menentukan sampel diperlukan sebuah metode pengambilan sampel yang tepat, dengan tujuan dapat memperoleh sampel yang representatif dan mampu menggambarkan keadaan populasi secara maksimal. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah acak proporsional (*proposional random sampling*) yaitu dengan metode pengambilan sampel dimana setiap anggota karyawan dari setiap divisi (kelompok) yang terdapat pada perusahaan tersebut dipilih menjadi anggota sampel.

Jumlah sampel yang akan diambil dari populasi tersebut adalah 48 orang, pengambilan sampel tersebut berdasarkan pada tabel jumlah sampel tertentu dari *Isaac and Michael* dengan taraf kesalahan 5%.

Tabel III.1

Teknik Pengambilan Sample

NO.	Kelas	Jumlah Karyawan	Perhitungan Taraf Kesalahan 5%	Sample
1	Tangerang	18 Karyawan	$18/53 \times 48$	16
2	Jabodetabek	14 Karyawan	$14/53 \times 48$	13
3	Antar Kota Jawa	12 Karyawan	$12/53 \times 48$	11
4	Sumatera	9 Karyawan	$9/53 \times 48$	8
Jumlah		53 Karyawan		48

Pengambilan sampel dilakukan dengan menyebarkan angket kepada seluruh karyawan di PT. Indah Cargo Mandiri. Angket diberikan kepada HRD perusahaan tersebut selama 3 hari untuk sebar kepada karyawan.

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meliputi tiga variabel, yaitu Motivasi yang merupakan variabel (X1) Etos Kerja merupakan variabel (X2) dan kinerja merupakan variabel (Y), data yang digunakan untuk variabel X1 dan X2 adalah data primer, sedangkan untuk variabel Y adalah data sekunder. Dimana data primer diukur menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Instrumen penelitian ini untuk mengukur ketiga variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai

a. Definisi Konseptual:

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan yang terdiri dari penilaian kualitas, kuantitas dan kedisiplinan karyawan.

b. Definisi Operasional:

Kinerja merupakan data sekunder yang didapat dari penilaian kinerja perusahaan dan indikator kinerja pegawai dalam penilaian kinerja perusahaan PT. Indah Cargo Mandiri bagian pengantaran adalah kualitas, kuantitas dan kedisiplinan

2. Motivasi

a. Definisi Konseptual:

Motivasi adalah dorongan dalam diri manusia yang terdiri dari dorongan dari dalam (*Intrinsik*) dan dorongan dari luar (*Ekstrinsik*) untuk mencapai tujuan

b. Definisi Oprasional

Motivasi merupakan data primer yang diukur menggunakan kuesioner dengan skala *likert* yang mencerminkan dorongan dalam diri manusia untuk mencapai tujuan dengan mengacu pada indikator-indikator motivasi yaitu indikator instrinsik (sub indikator terdiri dari kebutuhan dan harapan) dan indikator ekstrinsik (sub indikator terdiri dari penghargaan dan kebijakan perusahaan).

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen penelitian ini untuk mengukur motivasi pada karyawan bagian pengantaran di PT. Indah Cargo Mandiri Tangerang. Instrumen penelitian disesuaikan dengan definisi konseptual dan definisi oprasional variabel motivasi, instrumen di kembangkan atas beberapa indikator-indikator yaitu indikator instrinsik dan indikator ekstrinsik. Kisi-kisi dari instrument variabel motivasi dapat dilihat pada tabel III.2

Tabel III.2
Kisi-kisi Instrumen Variabel X₁ (Motivasi)

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Butir Drop		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
Intrinsik	Kebutuhan	1,3,16 ,17,18	2,4	16	-	1,3, 14,15	2, 4
	Harapan	6,7,12 ,19,20	5,27	12	27	6,7, 16,17	5
Ekstrinsik	Penghargaan	8,9,21 ,22,23	10,11	21	11	8,9, 18,19	10
	Kebijakan Perusahaan	13,15, 25,26	14,24	-	24	11,13, 20,21	12

Untuk mengisi instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dengan menggunakan skala *Likert*, dimana teknik ini digunakan untuk mengukur pendapat dan sikap seseorang tentang kejadian atau gejala sosial. Responden dapat memilih satu jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk jawaban dari soal positif maka sangat setuju memiliki bobot skor 5 (tertinggi) dan sangat tidak setuju memiliki bobot skor 1 (terkecil) sedangkan untuk soal negatif maka pilihan jawaban sangat setuju memiliki bobot skor 1(terkecil) dan sangat tidak setuju memiliki bobot skor 5 (terbesar). Untuk penjelasan alternatif jawaban variabel lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.3 berikut:

Tabel III.3

Alternatif jawaban variabel X1 (Motivasi)

Pilihan jawaban	Bobot skor (+)	Bobot skor (-)
Sangat setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu(R)	3	3
Tidak setuju(TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju(STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Motivasi

Proses pengambilan instrumen ini dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala *likert* yang mengacu pada indikator-indikator tabel motivasi yang terlihat pada tabel III.2

Tahap berikutnya konsep instrumen diuji yang berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir indikator tersebut telah mengukur indikator dari variabel motivasi sebagaimana tercantum pada tabel III.1. Instrumen diujicobakan kepada 30 karyawan PT. Indah Cargo Mandiri bagian *customer service* 15 karyawan dan bagian *loading* 15 karyawan.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i * X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 * \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

$\sum X_i$ = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

$\sum X_t$ = jumlah kuadrat deviasi skor X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang di terima adalah $r_{tabel} = 0,361$, (untuk $N=30$ pada taraf signifikan $0,05$). Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan di anggap valid dan sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan di anggap tidak valid atau drop, yang kemudia butir penyataan tersebut tidak digunakan.

Selanjutnya butir-butir penyataan yang dianggap valid dihitung reabilitasnya dengan menggunakan rumus Alpha Cronchbach yaitu:²

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Dimana :

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = Varians total

k = Jumlah item

²Djaali dan Puji Muljono, *Pendidikan Dalam Bidang Pendidikan*; (Jakarta, PT. Grasindo, 2008), p.86

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:³

$$S_t^2 = \frac{\sum S_i^2 - \frac{\sum S_i^2}{n}}{n}$$

Dimana :

S_i = Varians skor tiap-tiap item

$\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat item X_i

$(\sum X_i)^2$ = Jumlah item X_i dikuadratkan

N = Jumlah responden

Hasil uji reliabilitas dengan nilai total dari varians butir $(\sum S_i)^2$ sebesar 6,94 dan varians total (S_t^2) sebesar 54,61 sehingga diperoleh nilai reliabilitas 0,90 yang berarti termasuk pada kategori reliabilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ke 21 pernyataan variabel motivasi belajar layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

3. Etos Kerja

a. Definisi Konseptual

Etos kerja merupakan perilaku dan sikap kerja positif yang di tunjukan seseorang terhadap pekerjaannya yang terdiri atas beberapa indikator- indikator yaitu indikator kerja keras, kreatif, kerja sama dan komitmen.

³Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*; (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), p.180

b. Definisi Oprasional

Etos kerja merupakan data primer yang diukur menggunakan kuesioner dengan skala *likert* yang mencerminkan perilaku kerja positif yang berasal dari sikap positif dan pandangan positif seseorang terhadap pekerjaannya dengan indikator- indikator: a. Kerja Keras, b. Kreatif, c. Kerja Sama, d. Komitmen.

c. Kisi- Kisi Instrumen Etos Kerja

Kisi-kisi instrumen penelitian ini untuk mengukur etos kerja pada karyawan bagian pengantaran di PT. Indah Cargo Mandiri Tangerang. Disesuaikan dengan definisi konseptual dan definisi oprasional instrumen di kembangkan atas berapa indikator. Kisi-kisi instrumen etos kerja dapat dilihat pada tabel III.4

Tabel III.4

Tabel Instrumen Variabel X₂ (Etos Kerja)

Indikator	Butir Uji Coba		Butir Drop		Butir Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)	(+)	(-)
Kerja keras	5,6,7,17	15,18	7	-	5,6,14	12,15
Kreatif	1,3,4,8,1 6	2,24	-	24	1,3,4, 7	2
Kerja sama	9,10,12,1 9	11,20	12	-	8,9, 16	10,17
Komitmen	13,21,22, 25,26	14,23	-	14,25	11,18, 20,21	19

U

Untuk mengisi instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dengan menggunakan skala *Likert*,

dimana teknik ini digunakan untuk mengukur pendapat dan sikap seseorang tentang kejadian atau gejala sosial. Responden dapat memilih satu jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.4 berikut:

Tabel III.5

Alternatif jawaban variabel X2 (Etos Kerja)

Pilihan jawaban	Bobot skor (+)	Bobot skor(-)
Sangat setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu(R)	3	3
Tidak setuju(TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju(STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Etos Kerja

Proses pengambilan instrumen ini dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk skala *likert* yang mengacu pada indikator-indikator tabel etos kerja yang terlihat pada tabel III.4

Tahap berikutnya konsep instrumen di komunikasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir indikator tersebut telah mengukur indikator dari variabel motivasi sebagaimana tercantum pada tabel III.3. Setelah konsep instrumen di setujui, langkah selanjutnya adalah diuji cobakan kepada 30 karyawan PT. Indah Cargo Mandiri bagian *customer service* 15 karyawan dan bagian *loading* 15 karyawan.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i * X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 * \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

X_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

X_t = jumlah kuadrat deviasi skor X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang di terima adalah $r_{tabel} = 0,361$, (untuk $N=30$ pada taraf signifikan 0,05). maka butir pernyataan di anggap valid dan sebaliknya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan di anggap tidak valid atau drop, yang kemudia butir pernyataan tersebut tidak digunakan.

Selanjutnya butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reabilitasnya dengan menggunakan rumus Alpha Cronchbach yaitu:⁴

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Dimana :

⁴Djaali dan Puji Muljono, *Loc., cit.*, p.86

r_{11} = Nilai reliabilitas

$\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap item

S_t = Varians total

k = Jumlah item

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:⁵

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{\sum X_i^2}{n}}{n}$$

Dimana :

S_i = Varians skor tiap-tiap item

$\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat item X_i

$(\sum X_i)^2$ = Jumlah item X_i dikuadratkan

N = Jumlah responden

Hasil uji reliabilitas dengan nilai total varians butir $(\sum X_i)^2$ sebesar 8,10 dan varians total (S_i^2) sebesar 64,16, sehingga diperoleh nilai reliabilitas 0,90 yang berarti termasuk pada kategori reliabilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ke 21 pernyataan variabel motivasi layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

⁵⁵Suharsimi Arikunto, *Loc., cit.*, p.180

G. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan menggunakan estimasi parameter model regresi. Dari persamaan regresi yang didapat, dilakukan pengujian regresi tersebut. Untuk membantu mempercepat analisis data digunakan program pengolah data komputer dengan program SPSS 22.0, baik secara sederhana, parsial maupun berganda. Teknik pengukuran untuk menguji apakah pernyataan yang diberikan cukup valid dan reliabel, dengan tahapan uji per sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah sampel memiliki distribusi normal. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dan *normal Probability Plot*⁶

a. Rumusan Hipotesis :

H_0 : Data berdistribusi normal.

H_1 : Data yang berdistribusi tidak normal.

b. Kriteria Uji

Pada taraf nyata (α) 5 % , Tolak H_0 jika p value (sig) < 0,05 , terima jika p value (sig) > 0,05 .

jika p value (sig) > 0,05= berdistribusi normal

jika p value (sig) < 0,05 = tidak berdistribusi normal

⁶ Duwi Priyatno, SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate, (Yogyakarta: Gava Media,2009), p.58

Sedangkan kriteria pengambilan keputusan dengan analisis grafik (*normal probability*), yaitu sebagai berikut:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Linearitas

Regresi linier digunakan untuk mentafsirkan atau meramalkan nilai variabel dependen bila variabel independen di naikan atau diturunkan. Dibangun dengan asumsi bahwa variabel-variabel yang di analisis memiliki hubungan linier. Strategi untuk memverifikasi hubungan linier tersebut dapat dilakukan dengan anova. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.⁷

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji linier dengan anova yaitu:

- 1) Jika signifikansi *Deviation from Linearity* $> 0,05$ maka mempunyai hubungan linier

⁷Duwi Priyatno, *op. cit.*, p. 73

2) Jika signifikansi *Deviation from Linearity* $< 0,05$ maka tidak mempunyai hubungan linier.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.⁸ Uji multikolinearitas dilakukan dengan pendekatan atas R^2 dan signifikansi dari variabel yang digunakan. *Rule Of Thumb* mengatakan apabila didapatkan R^2 yang tinggi sementara terdapat sebagian besar atau semua yang secara parsial tidak signifikan, maka diduga terjadi multikolinearitas pada model tersebut.⁹ Jika nilai VIF kurang dari 10 dan atau nilai Tolerance lebih dari 0,01 maka dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heterokedastisitas.¹⁰

⁸Duwi Priyatno, *op. cit.*, p. 59

⁹Duwi Priyatno, *op. cit.*, p. 75

¹⁰Duwi Priyatno, *op. cit.*, p. 60

Uji Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda yaitu untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pada karyawan, dimana fungsi dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan.¹¹

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = variabel terikat

a = konstanta

b₁, b₂ = koefisien regresi

X₁, X₂ = variabel bebas, Motivasi (X₁) dan Etos Kerja (X₂)

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau Koefisien Regresi secara serentak yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.¹²

¹¹Dergibson Siagian Sugiarto, *Metode Statistika*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006), p.237

¹²Duwi Priyanto, op., cit, p.48

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat/dependen dengan kriteria tingkat signifikansi $< 0,05$. Jika signifikansi $< 0,05$ maka model penelitian dinyatakan layak

b. Uji Hipotesis (uji t)

Uji hipotesis (uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependennya apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.¹³ Dalam penelitian ini digunakan uji dengan taraf signifikansi 0,05.

Jika nilai $\alpha < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima, sehingga ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya nilai $\alpha > 0,05$, maka hipotesis ditolak, berarti tidak ada pengaruh secara positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji. Hipotesis Statistik:

$H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel X_1 (motivasi) tidak berpengaruh positif terhadap Y

$H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel X_2 (etos kerja) tidak berpengaruh positif terhadap Y

$H_1 : b_1 > 0$, artinya variabel X_1 (motivasi) berpengaruh positif terhadap Y

¹³Duwi Priyanto, op., cit, p.50

$H_1 : b_2 > 0$, artinya variabel X_2 (etos kerja) berpengaruh positif terhadap Y

5. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.¹⁴

Jika R^2 yang diperoleh dari hasil perhitungan menunjukkan semakin besar mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar. Jika $R^2 = 0$ maka variasi dari variabel terikat tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas. Jika $R^2 = 1$ maka variasi dari variabel terikat dapat diterangkan oleh variabel bebas.

¹⁴ Duwi Priyatno, *loc. cit.*, p. 56

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil pengelolaan data yang didapat dari tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu motivasi (X_1), etos kerja (X_2), dan Kinerja (Y). Berdasarkan jumlah variabel data merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi tiga bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Ketiga bagian tersebut adalah motivasi dan etos kerja sebagai variabel bebas terhadap Kinerja sebagai variabel terikat. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kinerja

Data kinerja sebagai variabel terikat merupakan data sekunder yang diperoleh dengan melihat dari penilaian kinerja karyawan bagian pengantaran PT Indah Cargo Mandiri periode maret 2017. Berdasarkan pengolahan data diperoleh skor terendah 56 sedangkan skor tertinggi 97 dan skor rata-rata sebesar 79,2. Varians (S^2) kinerja sebesar 80,1 dan simpangan baku 8,9.

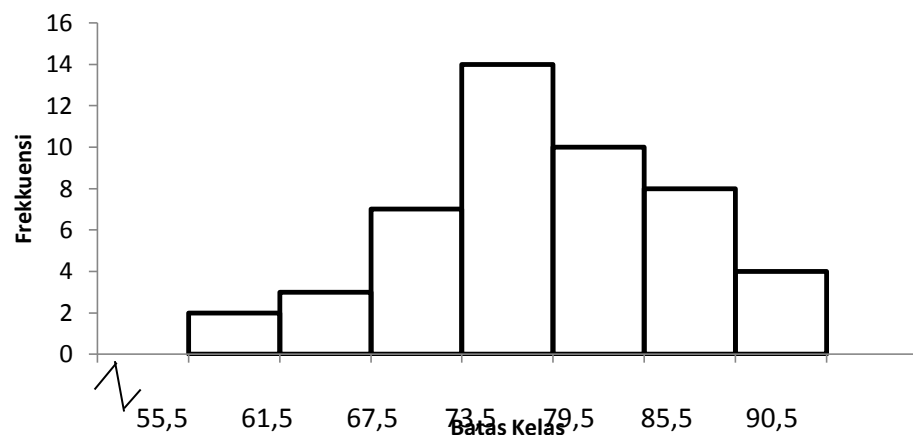
Deskripsi data dan distribusi frekuensi data kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini dimana rentang skor adalah 41 dengan banyaknya kelas interval 7 dan panjang kelas 6

Tabel IV.1

Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Kelas			Nilai Tengah	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi	Frek Relatif
56	-	61	58,5	55,5	61,5	2	4%
62	-	67	64,5	61,5	67,5	3	6%
68	-	73	70,5	67,5	73,5	7	15%
74	-	79	76,5	73,5	79,5	14	29%
80	-	85	82,5	79,5	85,5	10	21%
86	-	91	88,5	85,5	91,5	8	17%
92	-	97	94,5	91,5	97,5	4	8%
						48	100%

Dari tabel distribusi frekuensi variabel kinerja (Y) di atas, maka dapat dilihat grafik histogram kinerja sebagai berikut:



Gambar IV.1

Grafik Histogram Variabel Y (Kinerja)

Berdasarkan gambar IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kinerja yaitu 14 terletak pada interval kelas keempat yakni pada rentang 74-79 dengan frekuensi relatif sebesar 29%. Frekuensi

terendahnya adalah 2 yaitu terletak pada interval kelas pertama yakni pada rentang 56-61 dengan frekuensi sebesar 4%. Nilai rendah dari motivasi yaitu dari 56-69, untuk nilai sedang pada 70-83, nilai tinggi 84-97. Kemudian data kinerja berdasarkan rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Variabel Kinerja

No	Indikator	Total Skor	Total Karyawan	Mean	%
1	Disiplin	1365	48	28	36
2	Kuantitas Kerja	1123		23	29
3	Kualitas Kerja	1314		27	35
		3802	48	78	100%

Dari tabel tersebut maka di ketahui maka indikator kualitas kerja menjadi inikator yang terbesar dalam penilaian kinerja karyawan dan indikator kuantitas menjadi indikator dengan nilai terendah dalam penilaian kinerja karyawan.

2. Motivasi

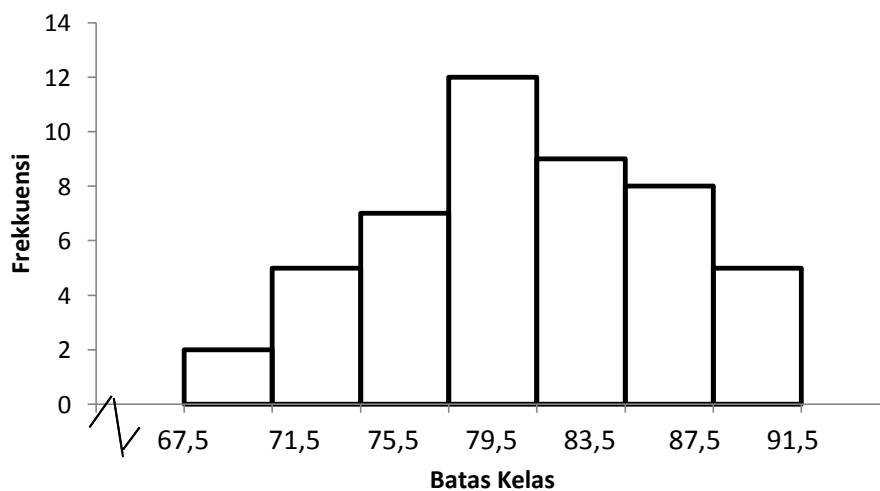
Motivasi sebagai variabel bebas X1 merupakan data primer yang di peroleh melalui pengisian instrumen penelitian dengan kuesioner yang berisi 21 butir pernyataan oleh 48 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor tertinggi sebesar 95 dan skor terendah sebesar 68, dengan skor rata-rata sebesar 83,10, skor varians sebesar 41,07 dan simpangan baku sebesar 6,41.

Distribusi data motivasi dapat dilihat di bawah ini, dimana rentang skor (R) adalah 27 banyaknya kelas interval (K) adalah 7, dan panjang kelas interval (R/K) adalah 4. Data selengkapnya tentang motivasi dapat dilihat pada tabel IV.4 distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi Variabel X_1 (Motivasi)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek Absolut	Frek. Relatif
68-71	67,5	71,5	2	4%
72-75	71,5	75,5	5	10%
76-79	75,5	79,5	7	15%
80-83	79,5	83,5	12	25%
84-87	83,5	87,5	9	19%
88-91	87,5	91,5	8	17%
92-95	91,5	95,5	5	10%
			48	100%

Dari tabel distribusi frekuensi variabel Motivasi (X_1) di atas, maka dapat dilihat pada grafik histogram berikut:



Gambar IV.2

Grafik Histogram Variabel X_1 (motivasi)

Berdasarkan gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel motivasi yaitu 12 terletak pada interval kelas keempat yakni pada rentang 80–83 dengan frekuensi relatif sebesar 25%. Frekuensi terendahnya adalah 2 yaitu terletak pada interval kelas pertama yakni pada rentang 61-71 dengan frekuensi relatif sebesar 4%. Nilai rendah dari motivasi yaitu dari 68-76, untuk nilai sedang pada 77-85, nilai tinggi 86-95. Kemudian data motivasi berdasarkan rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Variabel Motivasi

No	Indikator	Item (+)	Item (-)	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%					
1	Instrinsik	1		197	2086	11	189,6	49,9					
			2	191									
			3	189									
			4	185									
			14	192									
			15	187									
			5	196									
			6	187									
			7	187									
			16	196									
			17	179									
		Ekstrinsik	8						192	1903	10	190,3	50,1
				9					199				
				10					187				
			18	197									
			19	188									
			11	181									
			12	189									
			13	188									
			20	193									
			21	189									
				3989	21	379,9	100						

Berdasarkan perhitungan indikator yang dominan dari motivasi (variabel X_1), dinyatakan bahwa indikator ekstrinsik memperoleh skor tertinggi sebesar 50,1% dari indikator lainnya, dan indikator Ekstrinsik memperoleh skor terendah sebesar 49,9% dari indikator lainnya.

Kemudian data motivasi berdasarkan rata-rata sub indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.5
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Variabel Motivasi

No	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Tot. Skor	N	Mean	Jumlah	%
1	Instrisik	Kebutuhan	1	198	1141	6	190,2	379,2	50,2
			2	191					
			3	191					
			4	186					
			14	192					
		Harapan	5	197	945	5	189,0		49,8
			6	187					
			7	190					
			16	197					
			17	180					
2	Ekstrinsik	Penghargaan	8	193	963	5	192,6	380,6	50,6
			9	199					
			10	187					
			18	197					
			19	189					
		Kebijakan	11	181	940	5	188,0		49,4
			12	189					
			13	189					
			20	190					
			21	192					
				3989	21	759,8	759,8		

Berdasarkan rata-rata hitung skor di atas, dapat diketahui sub indikator motivasi tertinggi pada indikator Instrinsik adalah sub indikator kebutuhan dengan 50,2% dan sub indikator motivasi tertinggi pada indikator ekstrinsik adalah sub indikator penghargaan dengan 50,6%. Nilai rendah dari motivasi yaitu dari 67-75, untuk nilai sedang pada 76-84, nilai tinggi 85-93.

3. Etos Kerja

Data etos kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian dengan kuesioner Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor tertinggi sebesar 93 dan skor terendah sebesar 67, dengan skor rata-rata sebesar 81,4, skor varians sebesar 36,0 dan simpangan baku sebesar 6,0.

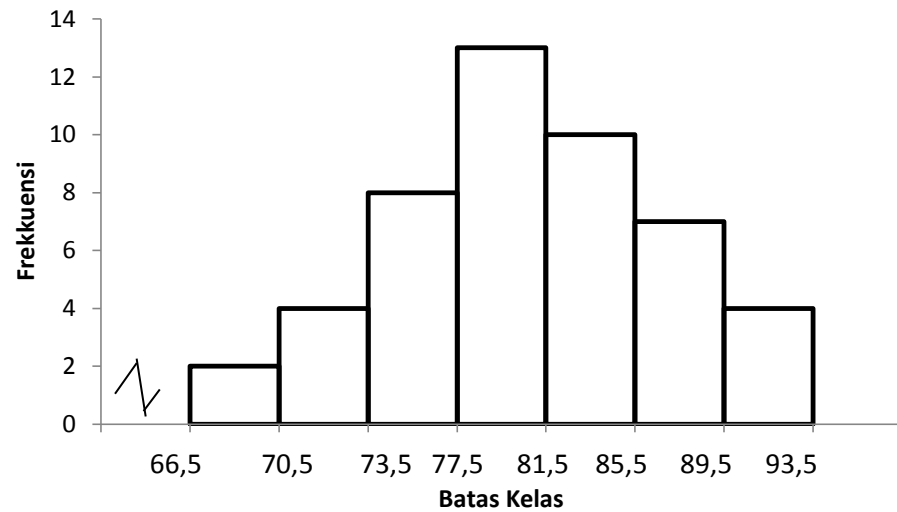
Distribusi data etos kerja dapat dilihat di bawah ini, dimana rentang skor (R) adalah 26, banyaknya kelas interval (K) adalah 7, dan panjang kelas interval (R/K) adalah 4.

Data selengkapnya tentang etos kerja dapat dilihat pada tabel IV.6 distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.6
Distribusi Frekuensi Variabel X₂ (Etos kerja)

kelas interval	batas bawah	batas atas	frek absolut	frek. Relatif
67-70	66,5	70,5	2	4%
71-73	70,5	73,5	4	8%
74-77	73,5	77,5	8	17%
78-81	77,5	81,5	13	27%
82-85	81,5	85,5	10	21%
86-89	85,5	89,5	7	15%
F90-93	89,5	93,5	4	8%
			48	100%

Dari tabel distribusi frekuensi variabel Etos Kerja (X_2) di atas, maka dapat dilihat pada grafik histogram motivasi sebagai berikut:



Gambar IV.3

Grafik Histogram Variabel X_3 (etos kerja)

Berdasarkan gambar IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel etos kerja yaitu 13 terletak pada interval kelas keempat yakni pada rentang 78-81 dengan frekuensi relatif sebesar 27%. Frekuensi terendahnya adalah 2 yaitu terletak pada interval kelas pertama yakni pada rentang 67-70 dengan frekuensi sebesar 4.0%.

Kemudian data etos kerja berdasarkan rata-rata indikator yang terdiri dari empat indikator yaitu indikator kerja keras, indikator kreatif, indikator kerja sama dan indikator komitmen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.7
Rata-Rata Hitung Skor Indikator Variabel Etos Kerja

No	Indikator	Item	Skor	Total Skor	Total Item	Mean	%
1	kerja keras	5	190	929	5	185,8	25,0
		6	186				
		12	194				
		14	181				
		15	178				
	Kreatif	1	193	1115	6	185,8	25,0
		2	185				
		3	190				
		4	178				
		7	182				
		13	187				
	Kerja sama	8	184	924	5	184,8	24,8
		9	182				
		10	192				
		16	184				
		17	182				
	Komitmen	11	178	940	5	188,0	25,2
		18	184				
		19	196				
		20	177				
		21	205				
				3908	21	744,43	100

Berdasarkan perhitungan indikator yang dominan dari etos kerja (variabel X_2), dinyatakan bahwa indikator komitmen memperoleh skor tertinggi sebesar 25,2% dari indikator lainnya, dan indikator kerjasama memperoleh skor terendah sebesar 24,8% dari indikator lainnya.

B. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Sebelum Hipotesis diuji kebenarannya, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan, antara lain mengenai normalitas sampel. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah model yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak dalam program SPSS versi 22.0 yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi (α) = 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal, dan jika signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil output perhitungan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* data Kinerja (Y), Motivasi (X₁), dan Etos kerja (X₂) menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8
Uji Normalitas

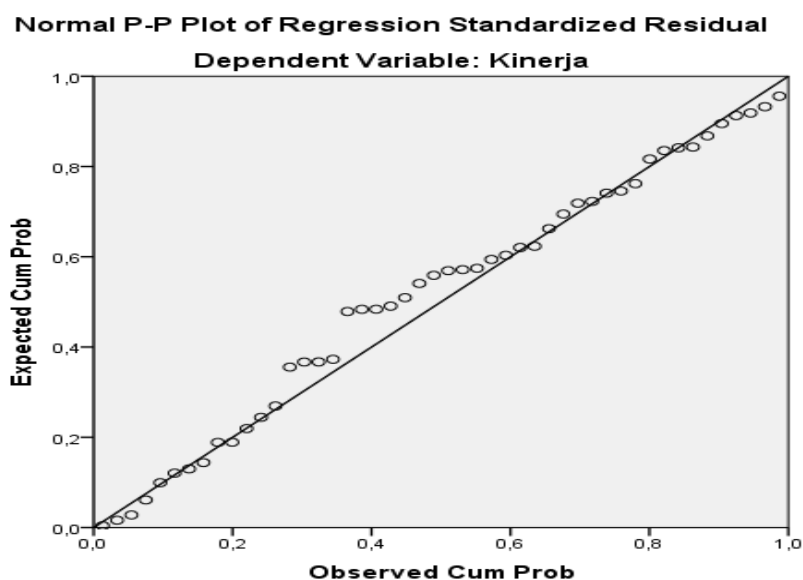
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Sig.
MOTIVASI	,080	48	,200*
ETOS KERJA	,118	48	,091
KINERJA	,098	48	,200*

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui signifikansi motivasi bernilai 0,200, signifikansi etos kerja 0,091, signifikansi kinerja 0,200. Karena semua data memiliki signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Selain menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, uji normalitas juga dapat dilihat melalui *Normal Probability Plot*. Berikut hasil output berupa plot uji normalitas menggunakan program SPSS 22.0 adalah sebagai berikut:



Gambar IV.4

Uji Normalitas *Probability Plot*

Dari gambar uji normalitas *probability plot* di atas dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji Linearitas dapat dilihat dari hasil output *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 pada SPSS 22.0.

Tabel IV.9
Uji Linearitas Variabel X₁ (motivasi)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * MOTIVASI	Between (Combined) Groups	2623,150	22	119,234	2,810	,007
	Linearity	1214,120	1	1214,120	28,614	,000
	Deviation from Linearity	1409,030	21	67,097	1,581	,136
	Within Groups	1060,767	25	42,431		
	Total	3683,917	47			

Berdasarkan hasil pengujian linearitas dapat diketahui nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,136 lebih besar dari signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear pada variabel *Motivasi* dengan kinerja.

Selanjutnya adalah perhitungan linearitas variabel X₂ yaitu etos kerja.

Tabel IV.10
Uji Linearitas Variabel X₂ (etos kerja)
 ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * ETOS KERJA	Between Groups	(Combined)	2187,967	18	121,554	2,356	,019
		Linearity	1268,648	1	1268,648	24,594	,000
		Deviation from Linearity	919,318	17	54,078	1,048	,442
Within Groups			1495,950	29	51,584		
Total			3683,917	47			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,442 lebih besar dari signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel etos kerjadengan kinerja.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel bebas atau lebih pada model regresi terdapat hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Hasil perhitungan uji multikolinearitas pada SPSS 22.0 adalah sebagai berikut.

Tabel IV.11
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	,883	1,132
Etoskerja	,883	1,132

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* 0,883 > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) 1,132 < 10. Karena hasil *Tolerance* yang didapat lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidak samaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Model regresi di nyatakan tidak adanya masalah heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Untuk mendeteksi apakah terdapat masalah heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser*. Uji *Glejser* di uji menggunakan SPSS 22.0 hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.12.

Tabel IV.12
Coefficients^a

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1 (Constant)	,068	16,647	8,907
Motivasi	,777	,026	,091
Etoskerja	,086	-,171	,097

a. Dependent Variable: RES2

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signfikansi motivasi sebesar $0,777 > 0,05$ sehingga dengan nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$ maka H_0 diterima dan nilai signifikansi etos kerja sebesar $0,86$. Karena nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga karena nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$ maka H_0 di terima maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi variabel motivasi tidak terjadi masalah hetetokadisitas dan etos kerja tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

3. Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda dilakukan untuk meramalkan nilai yang didapat oleh variabel terikat jika nilai variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Rumus regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari motivasi (X1) dan etos kerja (X2) terhadap kinerja (Y). Berikut ini adalah hasil perhitungan uji regresi berganda menggunakan SPSS 22.0

Tabel IV.13**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,455	15,114		1,786	,044
Motivasi	,584	,155	,423	3,780	,000
Etoskerja	,652	,165	,442	3,953	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pada persamaan regresi diatas, dapat dilihat bahwa nilai konstanta (α) sebesar 22,455. Hal ini berarti jika motivasi (X_1) dan etos kerja (X_2) nilainya 0, maka kinerja (Y) mempunyai nilai sebesar 22,455. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,584 yang berarti apabila motivasi (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,584 pada konstanta sebesar 22,455 dengan asumsi nilai koefisien X_2 tetap. Koefisien X_1 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh antara motivasi dengan kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik motivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan

Nilai koefisien X_2 sebesar 0,652 yang berarti apabila etos kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,652 pada konstanta sebesar 22,455 dengan asumsi nilai koefisien X_1 tetap. Koefisien X_2 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh antara etos kerja dengan kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik etos kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, apakah terdapat hubungan yang positif atau tidak. Berdasarkan tabel anova pada tabel VI.14.

Tabel IV.14

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1850,655	2	925,327	22,713	,000 ^b
	Residual	1833,262	45	40,739		
	Total	3683,917	47			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Etoskerja, Motivasi

Dari perhitungan dengan menggunakan SPSS 22, pada tabel anova pada tabel VI.12. dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 22,713. Nilai F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada taraf signifikansi 0,05, df 1 (jumlah variabel – 1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 = $n-k-1$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas) atau $48-2-1 = 45$. Di dapat nilai F_{tabel} sebesar 3,20 sehingga F_{hitung} sebesar $22,713 >$ nilai F_{tabel} sebesar 3,20 artinya H_0 di tolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan etos kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja.

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Variabel independen dapat dikatakan mempengaruhi variabel dependen apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Uji t dapat dilihat dalam tabel koefisien regresi linear di atas pada tabel IV.15.

Tabel IV.15

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,455	15,114		1,786	,044
Motivasi	,584	,155	,423	3,780	,000
Etoskerja	,652	,165	,442	3,953	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil output tersebut diperoleh t_{hitung} dari motivasi sebesar 3,780 dan t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df=n-k-1$ atau $48-2-1=45$, maka didapat t_{tabel} sebesar 1,679.

Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari motivasi (3,780) > t_{tabel} 1,679 maka H_0 ditolak, karena H_0 di tolak maka kesimpulannya adalah motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Selain itu berdasarkan output di atas, dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari etos kerja (3,953) > t_{tabel} 1.679 maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

5. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel terikat atau seberapa besar variasi variabel mempengaruhi variabel terikat. Hasil perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS 22.0 dapat dilihat pada tabel IV.16.

Tabel IV.16

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,502	,480	6,383

a. Predictors: (Constant), Etoskerja, Motivasi

Berdasarkan data pada output tabel IV.16, dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,502. Jadi, kemampuan dari variabel motivasi dan etos kerja untuk mempengaruhi variabel kinerja secara simultan sebesar 50.2% sedangkan sisanya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis model korelasi koefisien determinasi antara motivasi dan etos kerja dengan kinerja, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan etos kerja berpengaruh dengan kinerja dengan tingkat korelasi 50,2%. Berdasarkan hasil uji T dapat diketahui bahwa T_{hitung} dari motivasi $3,780 > T_{tabel}$ 1,679 sehingga T_{hitung} di dapat lebih besar dari T_{tabel} jadi H_0 ditolak, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik motivasi maka semakin tinggi kinerja, begitu juga sebaliknya, sedangkan T_{hitung} dari etos kerja sebesar $3,953 > T_{table} 1,679$ jadi H_0 ditolak, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik etos kerja maka semakin tinggi kinerja, begitu juga sebaliknya

Sedangkan dapat diketahui juga pada uji F bahwa dihasilkan F_{hitung} $22,713 > F_{tabel} 3,20$ sehingga F_{hitung} di dapat lebih besar dari F_{tabel} artinya H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan motivasi dan etos kerja secara serentak berpengaruh terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih adanya keterbatasan-keterbatasan yang dialami oleh peneliti dalam melakukan penelitian tersebut, sehingga tidak menutup kemungkinan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut. Hal ini disebabkan karena peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan atau kelemahan dalam penelitian ini, diantaranya adalah sebagai

1. Variabel terikat, yaitu kinerja, tidak selalu hanya dipengaruhi oleh motivasi dan etos kerja tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain
2. Hasil penelitian hanya berlaku pada karyawan bagian pengantaran PT Indah Cargo Mandiri Tangerang dan tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan di perusahaan ekspedisi lainnya,

3. Peneliti memiliki keterbatasan seperti pada waktu dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini yang membuat peneliti tidak melakukan penelitian secara mendalam.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pada karyawan bagian pengantaran PT Indah Kargo Mandiri di Tangerang, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengaruh antara motivasi dengan kinerja memiliki pengaruh positif dengan t_{hitung} sebesar 3,780 lebih besar dari t_{tabel} 1,679. yang artinya adalah apabila motivasi meningkat, maka kinerja yang diperoleh akan meningkat dan sebaliknya.
- b. Pengaruh antara etos kerja dengan kinerja memiliki pengaruh yang positif dengan t_{hitung} sebesar 3,953 lebih besar dari t_{tabel} 1,679. yang artinya adalah apabila etos kerja meningkat, maka kinerja yang diperoleh akan meningkat dan sebaliknya
- c. Pengaruh antara motivasi dan etos kerja dengan kinerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja sebesar 50,2% artinya adalah apabila motivasi dan etos kerja meningkat, maka kinerja yang diperoleh akan meningkat dan sebaliknya

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara etos kerja

terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan etos kerja terhadap kinerja

Berdasarkan rata-rata hitung skor pada indikator dan sub indikator variabel motivasi diperoleh indikator tertinggi motivasi adalah indikator ekstrinsik dengan sub indikator penghargaan, hal ini terjadi karena dengan penghargaan berupa bonus insentif adalah hal yang masih sangat menarik bagi para pekerja untuk bekerja lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan indikator terendah motivasi adalah indikator ekstrinsik dengan sub indikator kebijakan, Sedangkan rata-rata hitung skor pada indikator variabel etos kerja di peroleh indikator tertinggi adalah indikator komitmen dan terendah adalah indikator kerjasama, hal ini karena masih banyak karyawan yang berusaha bertanggung jawab mengerjakan tugasnya dalam bekerja namun masih sulit untuk membangun kerjasama yang baik dengan sesama pekerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan untuk masukan yang bermanfaat, yaitu:

- 1) Karyawan diharapkan mampu untuk menjaga dan meningkatkan motivasi karyawan dan etos kerja, terutama dalam memberikan dorongan bagi diri mereka sendiri untuk terus berusahakan menyesuaikan dalam mengikuti segala kebijakan dalam bekerja dan mereka diharapkan dapat menjaga

perilaku yang baik dalam bekerja seperti kerja sama dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas.

- 2) Pihak perusahaan diharapkan ikut membantu mendorong karyawan menciptakan motivasi yang baik dan etos kerja yang baik untuk menjaga semangat dan perilaku positif seluruh bagian perusahaan dimana perusahaan di harapkan dapat membuat kebijakan yang lebih jelas dan tidak berubah ubah tanpa membuat karyawan tertekan dalam bekerja serta menjaga kebijakan yang berhubungan tentang gaji dan kebijakan lainnya, dan perusahaan diharapkan memperhatikan kerja sama pada karyawan dalam bekerja.
- 3) Bagi penelitian selanjutnya, agar meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan motivasi dan etos kerja terhadap kinerja. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambah subjek penelitiannya maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009.
- _____. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2011.
- _____. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama, 2012.
- Donni, P Juni. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Eveline, Siregar dan Hartini, Nara. *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2011.
- Hakim, Irfan. *Perilaku Organisasi, Teori Aplikasi, dan Kasus*. Bandung, Alfabeta, 2013.
- Uno, Hamzah, B. *Teori Motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008.
- _____. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Hani, Handoko T. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2008.
- Hariandja, Marihot T.E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2009.
- Kadarisman, M. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Martinis, Yamin dan Maisa. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: GP Press, 2010.
- Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Notoatmojo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rieneka Cipta, 2009.
- Rivai, Viethzal. *Performance Appraisal*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Salam, Abdus. *Manajemen Insani dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.

- Malayu, SP, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Suwanto, Donni J.P, *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung, Alfabeta, 2011.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGarfindo Persada, 2007.
- _____. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGarfindo Persada, 2011.
- _____. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Widodo, Eko, Suparno. *Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2015.
- Wirawaan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- Basthoumi Muslih, *Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang*, 2011. TERAKREDITASI SK DIRJEN DIKTI NO. 66b/DIKTI/KEP/2011 ISSN: 1693-5241
- Ikhsan Abd. Wahid, *Pengaruh Motivasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil(PNS) pada Dinas Kehutanan dan Perkabunan Daerah Kabupaten Morowali*. ISSN: 2302-2019. Volume 4 Nomor 8, Agustus 2016
- Ivo Lasahido, et., al., *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai DPRD Provinsi Bengkulu*, Program Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu, ISSN 1979-2239. Vol 15 Nomor 7, Oktober 2013.
- Mouren Bawelle, Jantje Sepang, *Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, ISSN 2303-1174, Jurnal EMBA Vol.4 No.5 September 2016.
- Ramli Dodi., et., al., *Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja PT. Arun NGL Lhokseumawe Aceh*, Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala, ISSN 2302-0199. Volume 2, No. 1, November 2013.

Raynald Karauwan, et., al, *Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. ISSN 2303-11. Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015.

Saleha, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pengawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah*, Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako, ISSN: 2302-2019, e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 3, Maret 2016.

Sri hastuti, et., al., *Pengatuh Komunikasi, Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Koordinator Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur Probolinggo*. ISSN: 1412-5366. JEAM Vol XII No. 1/2013.

Sundari, *Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai STIB AUB Surakarta*, ISSN: 2337 – 5965. Vol. 2. No. 3. Edisi September 2015.

www.depkop.go.id

Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Penelitian



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax.: Rektor: (021) 4893854, PR I: 4895130, PR II: 4893918, PR III: 4892926, PR IV: 4893982,
BAUK: 4750930, BMK: 4759081, BAPSE: 4752180
Bag. UHTP: Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman: www.unj.ac.id

Nomor : 4055/UN40.01/KM/2017
Lamp : -
Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
untuk Penulisan Skripsi

9 Januari 2017

Yth. Kepala Kepegawaian
PT. Indah Kargo Mandiri
Jl. Garuda No. 165, Tangerang

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Sofiah
Nomor Registrasi : 8105132184
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP : 089688564561

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul:
"Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja pada Karyawan PT Indah Kargo Mandiri di Tangerang"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.



Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan,

Dr. Syaifullah
NIP 195702161984031001

Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog Pendidikan Ekonomi

Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian



SURAT KETERANGAN
TANDA BUKTI TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor : 001 / SK-IKM / I-III / 2017

Yang bertanda tangan dibawah ini atas nama Kepala Bag. HRD PT. Indah Kargo Mandiri Tangerang.

Nama : ARIES AL FARISI

Jabatan : Ka.Bag HRD

Alamat : Jl. Garuda No.165 Rt.006/006 Kel. Batujaya Kec. Batuceper Tangerang.

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : SOFIAH

NIM : 8105132184

Jurusan/Fakultas : Pendidikan Ekonomi

Asal Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Jakarta

Adalah benar nama tersebut di atas, telah melaksanakan penelitian mulai tanggal 16 Januari 2017 s/d 27 Maret 2017, guna memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Indah Kargo Mandiri Tangerang.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Tangerang, 28 Maret 2017


Aries Al Farisi
HRD

PT. INDAH KARGO MANDIRI

KANTOR PUSAT : JL. GARUDA NO. 165AA RT. 06 RW. 06 KEL. BATU JAYA KEC. BATU CEPER - TANGERANG TELP. 021-

5586 593, 5586 594. KANTOR OPS : JL. PANGERAN HIDAYAT NO. 165 PEKANBARU TELP. 0761 - 849 455

www.indahcargoexpress

Lampiran 3

**INSTRUMEN UJI COBA
KUESIONER PENELITIAN
MOTIVASI**

Petunjuk pengisian:

Pilihlah Jawaban yang anda anggap paling sesuai menurut anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang telah tersedia.

Keterangan:

- STS: Sangat Tidak Setuju
- TS : Tidak Setuju
- KS : Kurang Setuju
- S : Setuju
- SS : Sangat Setuju

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa semakin terdorong untuk bekerja karena kebutuhan hidup saya yang terus bertambah					
2	Saya merasa banyak kebutuhan hidup saya yang belum terpenuhi dengan hanya bekerja di perusahaan ini.					
3	Saya bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan gaya hidup saya.					
4	Saya merasa bekerja di perusahaan ini, kurang dapat memenuhi kebutuhan berhubungan dengan orang lain.					
5	Saya tidak berharap banyak dalam bekerja di perusahaan ini					
6	Saya merasa bekerja di perusahaan ini sesuai dengan harapan saya					
7	Saya bekerja karena saya memiliki suatu target yang ingin di capai					
8	Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi membuat saya semakin semangat dalam bekerja					

9	Saya berusaha bekerja lebih baik untuk mendapatkan penghargaan					
10	Tanpa adanya penghargaan pun, saya tetap berusaha bekerja sesuai ketentuan					
11	Bagi saya penghargaan bukan tujuan utama saya.					
12	Saya terdorong untuk bekerja agar dapat memberikan kemajuan pada perusahaan					
13	Kebijakan perusahaan yang jelas membuat saya semakin semangat untuk bekerja					
14	Kebijakan perusahaan yang berubah membuat saya saya menjadi kurang bersemangat dalam bekerja.					
15	kebijakan perusahaan yang fleksibel membuat saya merasa terdorong untuk bekerja dengan baik					
16	Saya bekerja di perusahaan ini sebagai wujud harga diri saya .					
17	Saya selalu terdorong untuk menuhi kebutuhan saya					
18	Saya tedorong untuk bekerja agar dapat memnuhi kebutuhan hidup saya.					
19	Saya bekerja dengan harapan dapat meningkatkan presatasi kerja saya					
20	Saya terdorong untuk bekerja dengan harapan mendapatkan hidup yang lebih baik					
21	Saya merasa bahwa penghargaan adalah hal yang penting dalam kinerja seseorang					
22	Saya merasa bahwa penghargaan berupa insentif akan membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja					
23	Saya merasa terdorong untuk bekerja dengan baik agar mendapatkan bonus					
24	Prosedur kerja di perusahaan terkadang kurang dapat dimengerti sehingga saya kurang bersemangat dalam bekerja					

25	Kebijakan perusahaan saat ini mendorong saya memberikan hasil kerja yang baik tanpa rasa tertekan					
26	Kebijakan perusahaan mengenai gaji membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.					
27	Saya merasa bekerja di perusahaan dengan posisi ini bukanlah harapan utama saya dalam bekerja.					

Lampiran 4

**INSTRUMEN UJI COBA
KUESIONER PENELITIAN
ETOS KERJA**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1	Saya selalu punya ide baru untuk perusahaan					
2	Saya tidak teralu memerlukan pemikiran yang berbeda untuk bekerja di perusahaan ini					
3	Bagi saya setiap pekerja penting memiliki pemikiran yang kreatif dalam menyelesaikan suatu tugas					
4	Saya selalu berusaha menemukan pemikiran baru dalam bekerja					
5	Saya semakin ingin mengoptimalkan kerja saya di perusahaan ini					
6	Saya rela memberikan waktu, pikiran, tenaga untuk kemajuan perusahaan					
7	Bagi saya ketekunan dalam bekerja adalah hal yang utama					
8	Saya berusaha mencari ide untuk memecahkan menyelesaikan masalah pekerjaan					
9	Saya bisa bekerja sama dengan siapa pun di perusahaan ini					
10	Bagi saya kerja sama adalah hal yang penting dalam bekerja					
11	Saya sulit bekerja sama dengan karyawan tertentu					
12	Saya dapat menjalin solidaritas dengan para pekerja lainnya					
13	Bagi saya komitmen adalah hal yang penting dalam bekerja					
14	Perusahaan tidak memiliki arti besar dalam hidup saya					
15	Saya merasa terkadang kurang tekun dalam bekerja					
16	Saya selalu berpikir dengan cara yang berbeda dengan orang lain					
17	Saya bekerja keras tanpa mengenal waktu demi perusahaan					
18	Saya kurang dapat bekerja dengan maksimal					
19	Saya dapat menjalin kerja sama yang					

	baik dengan rekan kerja di perusahaan ini					
20	Saya lebih suka bekerja sendiri					
21	Kemajuan perusahaan adalah bagian dari tanggung jawab aya					
22	Saya dapat di percaya dalam melakukan suatu pekerjaan.					
23	Bagi saya masalah perusahaan bukan masaalah saya					
24	Saya memiliki cara tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan					
25	Saya selalu berusaha mengerjakan segala tanggung saya dengan sebaik-baiknya.					
26	Saya bersedia memberikan kontribusi maksimal bagi perusahaan					

Lampiran 5 Daftar Kinerja Karyawan



PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT. INDAH CARGO MANDIRI TANGERANG

Bagian/Unit : Pengantaran
Periode : Maret 2017

No	Nama	kinerja	Predikat	Poin Penilaian		
				Disiplin	Kuantitas	Kualitas
1	ANDI LALA	79	Baik	28	21	30
2	AGUNG RIAWAN	76	Baik	25	21	30
3	M.HUMAEDI	78	Baik	24	27	27
4	AIDIL RAHMAN	79	Baik	25	28	26
5	MUHAMAD LAIL	82	Baik	26	29	27
6	ABDUL HALIM RASYID	85	Baik	25	20	30
7	ROHIMAN	85	Baik	29	27	29
8	BABAY HAMAWIH	87	Baik	31	28	28
9	ASRUL SANI	78	Baik	35	19	24
10	MUSLIM SETIAWAN	92	Baik	33	30	29
11	WAWAN JAYADI	88	Baik	28	30	20
12	ADY. S	97	Baik	37	31	29
13	ZAINUDIN	76	Baik	29	21	26
14	CUKURAHMAT	79	Baik	26	23	30
15	ROSANI	78	Cukup	28	23	27
16	MULYADI	72	Baik	31	27	14
17	M. AAN GUNAEFI	87	Baik	32	28	27
18	FAZRI KURNIAWAN	79	Baik	26	24	29
19	JAMALUDDIN	86	Cukup	34	28	24
20	SABAR PANE	75	Baik	25	26	24
21	AHMAD JUNAEDI	86	Kurang	36	29	21
22	SAEPUL ANWAR	59	Cukup	22	19	18
23	ALFIN ALESA SADEWA	74	Baik	24	20	30
24	SARIF HIDAYAT	77	Cukup	28	21	28
25	BENI CANDRA	65	Baik	25	24	16
26	RUDI HERMAWAN	88	Cukup	28	26	34
27	TOFIK NUROHMAN	71	Baik	31	27	13
28	DEDE ILMAN	79	Baik	32	16	31
29	JUNET SAPUTRA	89	Baik	36	23	30
30	SUTADIYANA	89	Cukup	29	25	13
31	ABDUL AZIS	82	Cukup	28	24	30

32	SANUDIN	67	Cukup	29	25	13
33	RIDWAN ARIFIN	71	Baik	30	21	20
34	ABDUL BAHRI	72	Baik	21	25	26
35	MARYANTO	85	Cukup	35	26	24
36	SYAFRUNAS	81	Baik	32	27	22
37	GUNTUR	72	Cukup	27	25	20
38	M. KHOLIL	93	Baik	38	30	25
39	WAHYU TRI	66	Cukup	32	21	13
40	TAUFIK HIDAYAT	85	Baik	27	29	29
41	ROSYID	70	Baik	23	26	21
42	AHMAD HUSEN	85	Baik	28	27	30
43	AHMAD HAKIKI	81	Cukup	27	25	29
44	ROHUL SUBEKTI	78	Baik	29	26	23
45	MOCH. LUKI	68	Kurang	21	25	22
46	NORMAN SUSILO	93	Baik	38	28	27
47	ALFAT MUSLIM	56	Baik	26	14	16
48	ABU HANIPAH	81	Baik	32	25	24
49	RIZKY SIANTURI	91	Baik	29	21	30
50	TRI MULYANTO	83	Baik	26	29	28
51	DULHADI	90	Baik	32	30	28
52	ANDI MULYANA	85	Baik	29	28	28
53	MAULANA YUSUP	82	Baik	27	29	26

Ctt: Angka penilaian:

Sangat Baik (90-100), Baik (76-89), Cukup (60-75) dan Kurang (< 60)

Ketentuan prestasi:

Mendapatkan tunjangan kehadiran (data dari BAU)

Tangerang, 22 Maret 2017

Penilai/atasan langsung


 (Aries Al Faris)
 HRD



**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Motivasi (X1)**

$$\Sigma X_t = 3195$$

$$\Sigma X_t^2 = 342245$$

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	ΣX^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	123	513	13189	8,70	89,50	1977,50	0,682	0,361	Valid
2	120	486	12872	6,00	92,00	1977,50	0,845	0,361	Valid
3	124	520	13266	7,47	60,00	1977,50	0,494	0,361	Valid
4	117	477	12584	20,70	123,50	1977,50	0,610	0,361	Valid
5	122	502	13053	5,87	60,00	1977,50	0,557	0,361	Valid
6	117	459	12521	2,70	60,50	1977,50	0,828	0,361	Valid
7	119	489	12758	16,97	84,50	1977,50	0,461	0,361	Valid
8	120	486	12860	6,00	80,00	1977,50	0,734	0,361	Valid
9	124	526	13336	13,47	130,00	1977,50	0,797	0,361	Valid
10	123	513	13209	8,70	109,50	1977,50	0,835	0,361	Valid
11	120	498	12848	18,00	68,00	1977,50	0,360	0,361	Drop
12	117	465	12482	8,70	21,50	1977,50	0,164	0,361	Drop
13	120	498	12924	18,00	144,00	1977,50	0,763	0,361	Valid
14	113	439	12104	13,37	69,50	1977,50	0,427	0,361	Valid
15	124	520	13268	7,47	62,00	1977,50	0,510	0,361	Valid
16	118	482	12627	17,87	60,00	1977,50	0,319	0,361	Drop
17	118	478	12677	13,87	110,00	1977,50	0,664	0,361	Valid
18	120	488	12870	8,00	90,00	1977,50	0,716	0,361	Valid
19	117	459	12498	2,70	37,50	1977,50	0,513	0,361	Valid
20	112	436	12015	17,87	87,00	1977,50	0,463	0,361	Valid
21	112	428	11965	9,87	37,00	1977,50	0,265	0,361	Drop
22	123	513	13206	8,70	106,50	1977,50	0,812	0,361	Valid
23	124	522	13301	9,47	95,00	1977,50	0,694	0,361	Valid
24	101	349	10728	8,97	-28,50	1977,50	-0,214	0,361	Drop
25	123	511	13152	6,70	52,50	1977,50	0,456	0,361	Valid
26	126	534	13455	4,80	36,00	1977,50	0,370	0,361	Valid
27	98	328	10477	7,87	40,00	1977,50	0,321	0,361	Drop

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas

1. Kolom $\sum X_t$ = jumlah skor total = 3195
2. Kolom $\sum X_t^2$ = jumlah skor total kuadrat = 342245
3. Kolom $\sum x_t^2 = \sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N} = 342245 - \frac{3195^2}{30} = 1977,50$
4. Kolom $\sum X$ = jumlah skor tiap butir = 123
5. Kolom $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor tiap butir

$$= 4^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 5^2$$

$$= 513$$
6. Kolom $\sum x^2 = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} = 513 - \frac{513^2}{30} = 8,70$
7. Kolom $\sum X \cdot \sum X_t$ = jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan

$$= (4 \times 106) + (4 \times 103) + (4 \times 109) + \dots + (5 \times 109)$$

$$= 12780$$
8. Kolom $\sum x \cdot \sum x_t = \sum X \cdot X_t - \frac{(\sum X)(\sum X_t)}{N} = 13189 - \frac{123 \times 3195}{30} = 82,30$
9. Kolom $r_{hitung} = \frac{\sum x \cdot x_t}{\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum x_t^2}} = \frac{89,50}{\sqrt{8,70 \cdot 1977,50}} = 0,682$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Lampiran 7

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)
Uji Coba Instrumen Variabel X1

No.	Varians
1	0,29
2	0,20
3	0,25
4	0,69
5	0,20
6	0,09
7	0,57
8	0,20
9	0,45
10	0,29
11	0,60
12	0,45
13	0,25
14	0,46
15	0,27
16	0,09
17	0,60
18	0,29
19	0,32
20	0,22
21	0,16
Σ	6,94

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_i^2 = \frac{513 - \frac{123^2}{30}}{30} = 0,29$$

2. Menghitung varian total

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$S_t^2 = \frac{214833 - \frac{2529^2}{30}}{30} = 54,61$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right)$$

$$r_{11} = \frac{30}{30-1} \times \left\{ 1 - \frac{6,94}{54,6} \right\} = 0,90$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Etos Kerja (X₂)**

$$\Sigma X_t = 3097$$

$$\Sigma X_t^2 = 322003$$

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X \cdot X_t$	Σx^2	$\Sigma x \cdot x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	123	513	12780	8,70	82,30	2289,37	0,583	0,361	Valid
2	120	488	12505	8,00	117,00	2289,37	0,865	0,361	Valid
3	121	499	12569	10,97	77,77	2289,37	0,491	0,361	Valid
4	116	466	12100	17,47	124,93	2289,37	0,625	0,361	Valid
5	119	483	12352	10,97	67,23	2289,37	0,424	0,361	Valid
6	117	461	12159	4,70	80,70	2289,37	0,778	0,361	Valid
7	118	480	12248	15,87	66,47	2289,37	0,349	0,361	Drop
8	118	470	12276	5,87	94,47	2289,37	0,815	0,361	Valid
9	124	526	12947	13,47	146,07	2289,37	0,832	0,361	Valid
10	122	506	12721	9,87	126,53	2289,37	0,842	0,361	Valid
11	123	521	12789	16,70	91,30	2289,37	0,467	0,361	Valid
12	114	444	11805	10,80	36,40	2289,37	0,231	0,361	Drop
13	121	507	12648	18,97	156,77	2289,37	0,752	0,361	Valid
14	109	409	11300	12,97	47,57	2289,37	0,276	0,361	Drop
15	124	522	12884	9,47	83,07	2289,37	0,564	0,361	Valid
16	116	466	12075	17,47	99,93	2289,37	0,500	0,361	Valid
17	117	471	12203	14,70	124,70	2289,37	0,680	0,361	Valid
18	119	481	12390	8,97	105,23	2289,37	0,734	0,361	Valid
19	117	459	12139	2,70	60,70	2289,37	0,772	0,361	Valid
20	117	475	12169	18,70	90,70	2289,37	0,438	0,361	Valid
21	114	442	11828	8,80	59,40	2289,37	0,418	0,361	Valid
22	125	531	12995	10,17	90,83	2289,37	0,595	0,361	Valid
23	122	512	12724	15,87	129,53	2289,37	0,680	0,361	Valid
24	111	421	11478	10,30	19,10	2289,37	0,124	0,361	Drop
25	122	502	12633	5,87	38,53	2289,37	0,332	0,361	Drop
26	128	556	13286	9,87	72,13	2289,37	0,480	0,361	Valid

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas

1. Kolom $\sum X_t$ = jumlah skor total = 3907
2. Kolom $\sum X_t^2$ = jumlah skor total kuadrat = 322003
3. Kolom $\sum x_t^2 = \sum x_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N} = 322003 - \frac{3907^2}{30} = 2289,37$
4. Kolom $\sum X$ = jumlah skor tiap butir = 123
5. Kolom $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor tiap butir

$$= 4^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 5^2$$

$$= 513$$
6. Kolom $\sum x^2 = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} = 513 - \frac{513^2}{30} = 8,70$
7. Kolom $\sum X \cdot \sum X_t$ = jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan

$$= (4 \times 106) + (4 \times 103) + (4 \times 109) + \dots + (5 \times 109)$$

$$= 12780$$
8. Kolom $\sum x \cdot \sum x_t = \sum X \cdot X_t - \frac{(\sum X)(\sum X_t)}{N} = 12780 - \frac{123 \times 3097}{30}$

$$= 82,30$$
9. Kolom $r_{hitung} = \frac{\sum x \cdot x_t}{\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum x_t^2}} = \frac{82,30}{\sqrt{8,70 \cdot 2289,37}} = 0,583$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Lampiran 9

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X2)
Uji Coba Instrumen Variabel X2

No.	Varians
1	0,29
2	0,27
3	0,37
4	0,58
5	0,37
6	0,16
7	0,20
8	0,45
9	0,33
10	0,56
11	0,63
12	0,32
13	0,58
14	0,49
15	0,30
16	0,09
17	0,62
18	0,29
19	0,34
20	0,53
21	0,33
Σ	8,10

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$S_i^2 = \frac{513 - \frac{123^2}{30}}{30} = 0,29$$

2. Menghitung varian total

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$S_t^2 = \frac{214109 - \frac{2523^2}{30}}{30} = 64,16$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right)$$

$$r_{11} = \frac{30}{30-1} \times \left\{ 1 - \frac{8,10}{64,16} \right\} = 0,90$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 - 1,000	Sangat tinggi
0,600 - 0,799	Tinggi
0,400 - 0,599	Cukup
0,200 - 0,399	Rendah

Lampiran12 Data Kinerja Karyawan Januari



PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT. INDAH KARGO MANDIRI TANGERANG

Bagian/Unit : Pengantaran
Periode : Januari 2017

No	Nama	kinerja	Predikat	Poin Penilaian		
				Disiplin	Kuantitas	Kualitas
1	ANDI LALA	77	Baik	28	21	28
2	AGUNG RIAWAN	65	Cukup	25	24	16
3	M.HUMAEDI	88	Baik	28	26	34
4	AIDIL RAHMAN	71	Cukup	31	27	13
5	MUHAMAD LAIL	79	Baik	32	16	31
6	ABDUL HALIM RASYID	89	Baik	36	23	30
7	ROHIMAN	82	Baik	28	24	30
8	BABAY HAMAWIH	67	Cukup	29	25	13
9	ASRUL SANI	71	Cukup	30	21	20
10	MUSLIM SETIAWAN	72	Cukup	21	25	26
11	WAWAN JAYADI	85	Baik	35	26	24
12	ADY. S	81	Baik	32	27	22
13	ZAINUDIN	72	Cukup	27	25	20
14	CUKURAHMAT	93	Sangat Baik	38	28	27
15	ROSANI	66	Cukup	32	21	13
16	MULYADI	85	Baik	31	25	29
17	M. AAN GUNAEFI	70	Cukup	23	26	21
18	FAZRI KURNIAWAN	85	Baik	28	28	29
19	JAMALUDDIN	78	Baik	35	19	24
20	SABAR PANE	92	Sangat Baik	33	30	29
21	AHMAD JUNAEDI	88	Baik	31	28	29
22	SAEPUL ANWAR	97	Sangat Baik	38	30	29
23	ALFIN ALESA SADEWA	76	Baik	29	21	26
24	SARIF HIDAYAT	79	Baik	26	23	30
25	BENI CANDRA	78	Baik	28	23	27
26	RUDI HERMAWAN	72	Cukup	31	27	14
27	TOPIK NUROHMAN	87	Baik	32	28	27
28	DEDE ILMAN	79	Baik	26	24	29
29	JUNET SAPUTRA	86	Baik	34	23	29
30	SUTADIYANA	75	Cukup	26	21	28

31	ABDUL AZIS	91	Sangat Baik	35	30	26
32	SANUDIN	59	Kurang	22	19	18
33	RIDWAN ARIFFIN	74	Cukup	24	20	30
34	ABDUL BAHRI	92	Sangat Baik	34	29	29
35	MARYANTO	81	Baik	27	25	29
36	SYAFRUNAS	78	Baik	29	26	23
37	GUNTUR	68	Cukup	21	25	22
38	M. KHOLIL	93	Sangat Baik	24	24	45
39	WAHYU TRI	56	Kurang	26	14	16
40	TAUFIK HIDAYAT	81	Baik	32	25	24
41	ROSYID	90	Sangat Baik	32	30	28
42	AHMAD HUSEIN	79	Baik	28	21	30
43	AHMAD HAKIKI	76	Baik	25	22	29
44	ROHUL SUBEKTI	78	Baik	24	24	30
45	MOCH. LUKI	79	Baik	25	28	26
46	NORMAN SUSHID	82	Baik	30	28	24
47	ALFAT MUSLIM	85	Baik	32	28	25
48	ABU HANIPAH	87	Baik	33	26	28
49	RIZKY SIANTURI	64	Cukup	25	20	19
50	TRI MULYANTO	59	Kurang	20	18	21
51	DULHADI	90	Sangat Baik	34	27	29
52	ANDI MULYANA	91	Sangat Baik	35	29	27
53	MAULANA YUSUP	90	Sangat Baik	32	28	30

Ciri: Angka penilaian:
Sangat Baik (90-100), Baik (76-89), Cukup (60-75) dan Kurang (< 60)
Ketentuan prestasi:
Mendapatkan tunjangan kehadiran (data dari BAU)

Tangerang, 22 Januari 2017
Penilai/atasan langsung


Ariès Al Fariès
HRD

Lampiran 13 Data Mentah Penelitian Variabel X₁Data Hasil Penelitian Variabel X₁ Motivasi

No Resp	No Butir																				Skor Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	79
2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	79
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	78
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	84
6	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	85
7	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	5	4	3	5	85
8	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	81
9	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	3	4	5	93
10	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	5	5	4	5	87
11	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	93
12	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	81
13	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	83
14	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	5	3	2	4	3	2	4	3	3	4	5	72
15	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	4	4	75
16	4	5	3	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	88
17	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	75
18	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	79
19	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	89
20	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	88
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
22	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	82
23	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	4	3	5	3	5	5	5	5	79
24	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	76

No Resp	No Butir																					Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	84
26	4	3	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	4	4	2	74
27	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	71
28	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	84
29	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	95
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	82
31	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	79
32	5	5	3	3	3	4	5	5	3	3	4	3	5	3	3	5	4	4	3	5	3	81
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	85
34	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	85
35	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4	5	5	3	5	3	5	90
36	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	91
37	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
38	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	92
39	4	5	5	4	4	5	4	5	3	5	3	5	4	4	4	5	5	3	5	3	4	89
40	5	5	5	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	91
41	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	83
42	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	82
43	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	68
44	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	86
45	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	72
46	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	83
47	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	94
48	4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	90
	Total																					3989

Lampiran14 Data Mentah Penelitian Variabel X₂Data Hasil Penelitian Variabel X₂ Etos Kerja

No Resp	No Butir																					Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	77
2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	76
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	81
4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	81
5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	71
6	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	3	5	5	4	5	3	3	5	4	88
7	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	81
8	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	91
9	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	88
10	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	88
11	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	90
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	67
13	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	83
14	4	5	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	79
15	3	3	4	3	5	3	4	3	5	4	3	5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	76
16	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	85
17	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	84
18	4	4	5	3	5	5	3	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	4	3	5	5	85
19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	81
20	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	84
21	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5	77
22	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	77
23	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	87
24	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	77

No Resp	No Butir																					Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
25	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	88
26	4	5	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	5	4	3	3	77
27	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	81
28	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	81
29	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	83
30	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	5	3	5	3	3	3	3	3	5	5	76
31	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5	81
32	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	5	85
33	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	88
34	4	4	5	3	3	5	3	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	80
35	3	3	4	3	3	5	3	3	3	4	4	4	3	2	3	4	2	4	2	3	5	70
36	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	93
37	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	84
38	5	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	3	88
39	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	81
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	83
41	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	81
42	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	72
43	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	80
44	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	92
45	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	71
46	4	3	5	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	81
47	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	85
48	3	4	3	2	4	2	2	4	3	5	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	5	73
	Total																					3908

Lampiran 15 Tabulasi Data Variabel Y, X1, X2

No.	Nama	Motivasi (X1)	Etos Kerja (X2)	Kinerja (Y)
1	ANDI LALA	79	77	79
2	AGUNG RIAWAN	81	76	76
3	M.HUMAEDI	79	81	78
4	AIDIL RAHMAN	78	81	79
5	MUHAMAD LAIL	84	71	82
6	ABDUL HALIM RASYID	85	88	85
7	ROHIMAN	85	81	87
8	BABAY HAMAWIH	81	91	78
9	ASRUL SANI	93	88	92
10	MUSLIM SETIAWAN	87	88	88
11	WAWAN JAYADI	93	90	97
12	ADY. S	81	67	76
13	ZAINUDIN	83	83	79
14	RAHMAT SAIPUL BAHRI	72	79	78
15	ROSANI	75	76	72
16	MULYADI	88	85	87
17	M. AAN GUNAEFI	75	84	79
18	JAMALUDDIN	79	85	86
19	SABAR PANE	89	81	75
20	AHMAD JUNAEDI	88	84	86
21	SAEPUL ANWARUDIN	83	77	59
22	ALFIN ALESA SADEWA	82	77	74
23	SARIF HIDAYAT	79	87	77
24	BENI CANDRA	76	77	65
25	RUDI HERMAWAN	84	88	88
26	TOFIK NUROHMAN	74	77	71
27	DEDE ILMAN	71	81	79
28	JUNET SAPUTRA	84	81	89
29	SUTADIYANA	95	83	82
30	ABDUL AZIS	82	76	67
31	SANUDIN	79	81	71
32	RIDWAN ARIFIN	81	85	72
33	ABDUL BAHRI	85	88	85
34	MARYANTO	85	80	81
35	SYAFRUNAS	90	70	72
36	GUNTUR	91	93	93
37	M. KHOLIL	83	84	66
38	WAHYU TRI	92	88	85
39	TAUFIK HIDAYAT	89	81	70
40	ROSYID	91	83	85
41	AHMAD HUSEN	83	81	81
42	AHMAD HAKIKI	82	72	78
43	MOCH. LUKI	68	80	68
44	NORMAN SUSILO	86	92	93
45	ALFAT MUSLIM	72	71	56
46	ABU HANIPAH	83	81	81
47	RIZKY SIANTURI	94	85	90
48	TRI MULYANTO	90	73	85
		3989	3908	3802

Lampiran 16 Skor Total Variabel X₁, dan X₂

Tabel Skor Subindikator Motivasi (X₁)

No	Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	Tot. Skor	Tot. Item	Mean	Jumlah	%				
1	Intrinsik	Kebutuhan	1	198	1141	6	190,2	379,2	50,2				
			2	191									
			3	191									
			4	186									
			14	192									
			15	187									
		Harapan	5	197	945	5	189,0			49,8			
			6	187									
			7	190									
			16	197									
			17	180									
2	Ekstrinsik	Penghargaan	8	193	963	5	192,6	380,6	50,6				
			9	199									
			10	187									
			18	197									
			19	189									
		Kebijakan	11	181	940	5	188,0			49,4			
			12	189									
			13	189									
			20	190									
			21	192									
			3989	21	759,8	759,8							

Tabel Indikator Motivasi (X₁)

No	Indikator	Item (+)	Item (-)	Skor Item	Skor Total	Total	Mean	%						
1	instrinsik	1		197	2086	11	189,6	49,9						
				2					191					
			3						189					
				4					185					
			14						192					
			15						187					
				5					196					
			6						187					
			7						187					
			16						196					
			17						179					
		ekstrinsik	8						192	1903	10	190,3	50,1	
				9										199
									10					187
				18										197
				19										188
				11										181
				12	189									
			13		188									
			20		193									
			21		189									
					3989	21	379,9	100						

Skor Indikator Etos Kerja (X₂)

No	Indikator	Item (+)	Item (-)	Skor Item	Skor Total	Total	Mean	%
1	kerja keras	5		190	929	5	185,8	25,0
		6		186				
			12	194				
		14		181				
			15	178				
2	Kreatif	1		193	1115	6	185,8	25,0
			2	185				
		3		190				
		4		178				
		7		182				
		13		187				
3	kerja sama	8		184	924	5	184,8	24,8
		9		182				
			10	192				
		16		184				
			17	182				
4	komitmen	11		178	940	5	188,0	25,2
		18		184				
			20	196				
		19		177				
		21		205				
					3908	21	744,4	100

Lampiran 17 Output Spss Statistkik Deskriptif

		Statistics		
		MOTIVASI	ETOS KERJA	KINERJA
N	Valid	48	48	48
	Missing	0	0	0
Mean		83,10	81,42	79,21
Std. Error of Mean		,925	,866	1,278
Median		83,00	81,00	79,00
Mode		79 ^a	81	79 ^a
Std. Deviation		6,409	6,003	8,853
Variance		41,074	36,035	78,381
Minimum		68	67	56
Maximum		95	93	97
Sum		3989	3908	3802

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

1. Motivasi

a. (Jangkauan) = Max-Min

$$J = 95 - 68$$

$$J = 27$$

b. Banyak Kelas Interval

$$K = 1 + 3,3 \log 48$$

$$K = 1 + 3,33(1,7)$$

$$K = 1 + 5,6$$

$$K = 6,6 \text{ dibulatkan} = 7$$

c. Panjang Kelas Interval

$$C = J/K$$

$$C = 27/7$$

$$C = 4$$

2. Etos Kerja

a. (Jangkauan) = Max-Min

$$J = 93 - 67$$

$$J = 26$$

b. Banyak Kelas Interval

$$K = 1 + 3,3 \log 48$$

$$K = 1 + 3,33(1,7)$$

$$K = 1 + 5,6$$

$$K = 6,6 \text{ dibulatkan} = 7$$

c. Panjang Kelas Interval

$$C = J/K$$

$$C = 26/7$$

$$C = 4$$

3. Kinerja

a. (Jangkauan) = Max-Min

$$J = 97 - 56$$

$$J = 41$$

b. Banyak Kelas Interval

$$K = 1 + 3,3 \log 48$$

$$K = 1 + 3,33(1,7)$$

$$K = 1 + 5,6$$

$$K = 6,6 \text{ dibulatkan} = 7$$

c. Panjang Kelas Interval

$$C = J/K$$

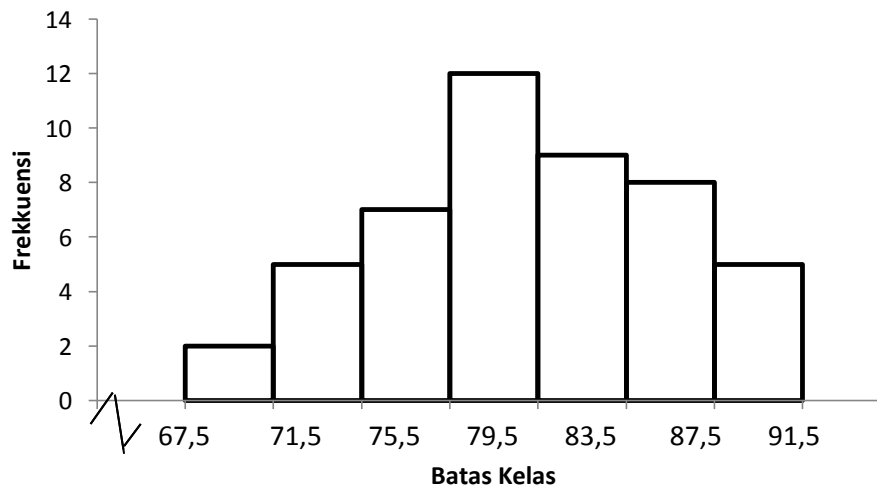
$$C = 41/7$$

$$C = 6$$

Lampiran 18 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X_1

Distribusi Frekuensi Variabel X_1 (Motivasi)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek Absolut	Frek. Relatif
68-71	67,5	71,5	2	4%
72-75	71,5	75,5	5	10%
76-79	75,5	79,5	7	15%
80-83	79,5	83,5	12	25%
84-87	83,5	87,5	9	19%
88-91	87,5	91,5	8	17%
92-95	91,5	95,5	5	10%
			48	100%

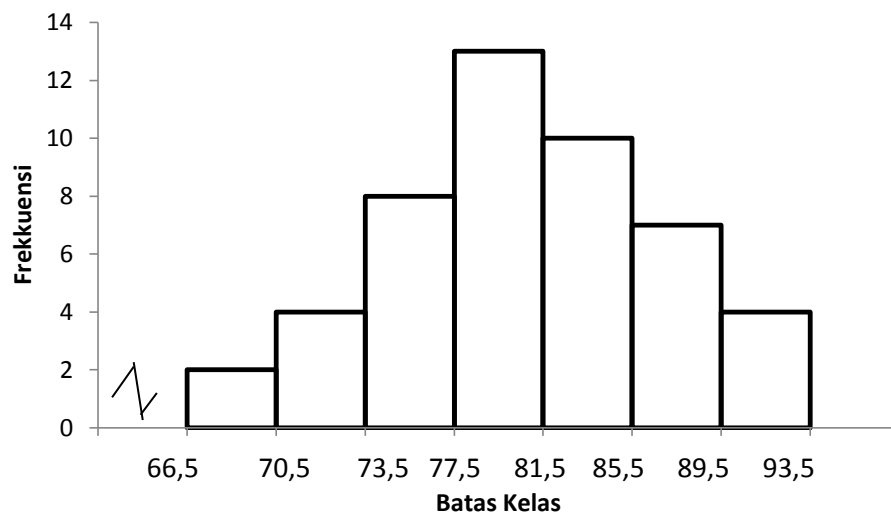


Grafik Histogram Variabel X_1 (*motivasi*)

Lampiran 19 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X_2

Distribusi Frekuensi Variabel X_2 (Etos kerja)

kelas interval	batas bawah	batas atas	frek absolut	frek. Relatif
67-70	66,5	70,5	2	4%
71-73	70,5	73,5	4	8%
74-77	73,5	77,5	8	17%
78-81	77,5	81,5	13	27%
82-85	81,5	85,5	10	21%
86-89	85,5	89,5	7	15%
90-93	89,5	93,5	4	8%
			48	100%



Grafik Histogram Variabel X_2 (Etos Kerja)

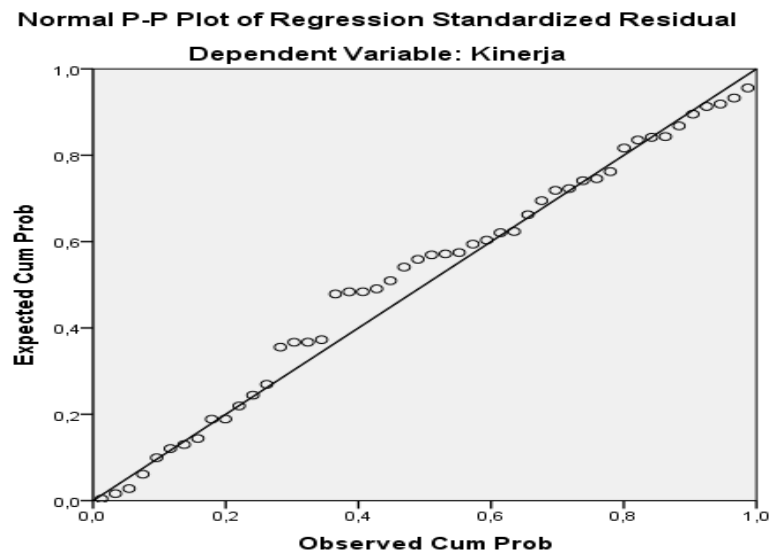
Lampiran 20 Output Spss Uji Normalitas

Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Sig.
MOTIVASI	,080	48	,200*
ETOS KERJA	,118	48	,091
KINERJA	,098	48	,200*

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction



Lampiran 21 Output Spss Uji Linieritas

Uji Linearitas Variabel X₁ (motivasi)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA *	Between Groups	(Combined)	2623,150	22	119,234	2,810	,007
MOTIVASI	Groups	Linearity	1214,120	1	1214,120	28,614	,000
		Deviation from Linearity	1409,030	21	67,097	1,581	,136
	Within Groups		1060,767	25	42,431		
	Total		3683,917	47			

Uji Linearitas Variabel X₂ (etos kerja)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA *	Between Groups	(Combined)	2187,967	18	121,554	2,356	,019
ETOS KERJA	Groups	Linearity	1268,648	1	1268,648	24,594	,000
		Deviation from Linearity	919,318	17	54,078	1,048	,442
	Within Groups		1495,950	29	51,584		
	Total		3683,917	47			

Lampiran 22 Output Spss Uji Multikolinear

Tabel IV.11

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22,455	15,114		1,486	,044		
Motivasi	,584	,155	,423	3,780	,000	,883	1,132
Etoskerja	,652	,165	,442	3,953	,000	,883	1,132

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 23 Output Spss Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	T	Sig.	Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,869	,068	16,647	8,907
Motivasi	,285	,777	,026	,091
Etoskerja	-1,757	,086	-,171	,097

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 24 Output Spss Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	22,455	15,114		1,486	,044
Motivasi	,584	,155	,423	3,780	,000
Etoskerja	,652	,165	,442	3,953	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1850,655	2	925,327	22,713	,000 ^b
	Residual	1833,262	45	40,739		
	Total	3683,917	47			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Etoskerja, Motivasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,502	,480	6,383

a. Predictors: (Constant), Etoskerja, Motivasi

Lampiran 25 Tabel Statistik

**TABEL PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU
DENGAN TARAF KESALAHAN, 1, 5, DAN 10 %**

N	Siginfikasi			N	Siginfikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	26	0.388	0.496	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	27	0.381	0.487	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	28	0.374	0.478	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	29	0.367	0.470	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	30	0.361	0.463	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	31	0.355	0.456	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	32	0.349	0.449	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	33	0.344	0.442	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	34	0.339	0.436	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	35	0.334	0.430	100	0.194	0.256
13	0.553	0.684	36	0.329	0.424	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	37	0.325	0.418	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	38	0.320	0.413	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	39	0.316	0.408	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	40	0.312	0.403	300	0.113	0.148
18	0.463	0.590	41	0.308	0.398	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	42	0.304	0.393	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	43	0.301	0.389	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	44	0.297	0.384	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	45	0.294	0.380	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	46	0.291	0.376	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	47	0.288	0.372	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	48	0.284	0.368			
			49	0.281	0.364			
			50	0.279	0.361			

Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 19

Tabel F
 $\alpha = 5\%$

df v2	v1														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.26	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df	V1															
	V2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78	1.78

Diterbitkan oleh : Tutorial Penelitian <http://Tu.LaporanPenelitian.com>

Distribusi Nilai t_{tabel}

d.f	t0.10	t0.05	t	t0.01	t0.005	d.f	t0.10	t	t	t	t0.005
1	3.078	6.314	12.7	31.8	63.66	61	1.296	1.67	2	2.39	2.659
2	1.886	2.92	4.30	6.96	9.925	62	1.296	1.67	1.99	2.38	2.659
3	1.638	2.353	3.18	4.54	5.841	63	1.296	1.67	1.99	2.38	2.658
4	1.533	2.132	2.77	3.74	4.604	64	1.296	1.67	1.99	2.38	2.657
5	1.476	2.015	2.57	3.36	4.032	65	1.296	1.67	1.99	2.38	2.657
6	1.44	1.943	2.44	3.14	3.707	66	1.295	1.67	1.99	2.38	2.656
7	1.415	1.895	2.36	2.99	3.499	67	1.295	1.67	1.99	2.38	2.655
8	1.397	1.86	2.30	2.89	3.355	68	1.295	1.67	1.99	2.38	2.655
9	1.383	1.833	2.26	2.82	3.25	69	1.295	1.66	1.99	2.38	2.654
10	1.372	1.812	2.22	2.76	3.169	70	1.295	1.66	1.99	2.38	2.653
11	1.363	1.796	2.20	2.71	3.106	71	1.295	1.66	1.99	2.38	2.653
12	1.356	1.782	2.17	2.68	3.055	72	1.295	1.66	1.99	2.38	2.652
13	1.35	1.771	2.16	2.65	3.012	73	1.295	1.66	1.99	2.38	2.651
14	1.345	1.761	2.14	2.62	2.977	74	1.295	1.66	1.99	2.38	2.651
15	1.341	1.753	2.13	2.60	2.947	75	1.295	1.66	1.99	2.38	2.65
16	1.337	1.746	2.12	2.58	2.921	76	1.294	1.66	1.99	2.38	2.649
17	1.333	1.74	2.11	2.56	2.898	77	1.294	1.66	1.99	2.38	2.649
18	1.33	1.734	2.10	2.55	2.878	78	1.294	1.66	1.99	2.38	2.648
19	1.328	1.729	2.09	2.53	2.861	79	1.294	1.66	1.99	2.38	2.647
20	1.325	1.725	2.08	2.52	2.845	80	1.294	1.66	1.99	2.38	2.647
21	1.323	1.721	2.08	2.51	2.831	81	1.294	1.66	1.99	2.38	2.646
22	1.321	1.717	2.07	2.50	2.819	82	1.294	1.66	1.99	2.37	2.645
23	1.319	1.714	2.06	2.5	2.807	83	1.294	1.66	1.99	2.37	2.645
24	1.318	1.711	2.06	2.49	2.797	84	1.294	1.66	1.99	2.37	2.644
25	1.316	1.708	2.06	2.48	2.787	85	1.294	1.66	1.99	2.37	2.643
26	1.315	1.706	2.05	2.47	2.779	86	1.293	1.66	1.99	2.37	2.643
27	1.314	1.703	2.05	2.47	2.771	87	1.293	1.66	1.99	2.37	2.642
28	1.313	1.701	2.04	2.46	2.763	88	1.293	1.66	1.99	2.37	2.641
29	1.311	1.699	2.04	2.46	2.756	89	1.293	1.66	1.99	2.37	2.641
30	1.31	1.697	2.04	2.45	2.75	90	1.293	1.66	1.99	2.37	2.64
31	1.309	1.696	2.04	2.45	2.744	91	1.293	1.66	1.99	2.37	2.639
32	1.309	1.694	2.03	2.44	2.738	92	1.293	1.66	1.98	2.37	2.639
33	1.308	1.692	2.03	2.44	2.733	93	1.293	1.66	1.98	2.37	2.638
34	1.307	1.691	2.03	2.44	2.728	94	1.293	1.66	1.98	2.37	2.637
35	1.306	1.69	2.03	2.43	2.724	95	1.293	1.66	1.98	2.37	2.637
36	1.306	1.688	2.02	2.43	2.719	96	1.292	1.66	1.98	2.37	2.636
37	1.305	1.687	2.02	2.43	2.715	97	1.292	1.66	1.98	2.37	2.635
38	1.304	1.686	2.02	2.42	2.712	98	1.292	1.66	1.98	2.37	2.635
39	1.304	1.685	2.02	2.42	2.708	99	1.292	1.66	1.98	2.37	2.634
40	1.303	1.684	2.02	2.42	2.704	100	1.292	1.66	1.98	2.37	2.633
41	1.303	1.683	2.02	2.42	2.701	101	1.292	1.66	1.98	2.36	2.633
42	1.302	1.682	2.01	2.41	2.698	102	1.292	1.66	1.98	2.36	2.632
43	1.302	1.681	2.01	2.41	2.695	103	1.292	1.66	1.98	2.36	2.631
44	1.301	1.68	2.01	2.41	2.692	104	1.292	1.66	1.98	2.36	2.631
45	1.301	1.679	2.01	2.41	2.69	105	1.292	1.66	1.98	2.36	2.63
46	1.3	1.679	2.01	2.41	2.687	106	1.291	1.66	1.98	2.36	2.629
47	1.3	1.678	2.01	2.40	2.685	107	1.291	1.66	1.98	2.36	2.629
48	1.299	1.677	2.01	2.40	2.682	108	1.291	1.66	1.98	2.36	2.628
49	1.299	1.677	2.01	2.40	2.68	109	1.291	1.66	1.98	2.36	2.627
50	1.299	1.676	2.00	2.40	2.678	110	1.291	1.66	1.98	2.36	2.627
51	1.298	1.675	2.00	2.40	2.676	111	1.291	1.66	1.98	2.36	2.626
52	1.298	1.675	2.00	2.4	2.674	112	1.291	1.66	1.98	2.36	2.625
53	1.298	1.674	2.00	2.39	2.672	113	1.291	1.66	1.98	2.36	2.625
54	1.297	1.674	2.00	2.39	2.67	114	1.291	1.66	1.98	2.36	2.624
55	1.297	1.673	2.00	2.39	2.668	115	1.291	1.66	1.98	2.36	2.623
56	1.297	1.673	2.00	2.39	2.667	116	1.29	1.66	1.98	2.36	2.623
57	1.297	1.672	2.00	2.39	2.665	117	1.29	1.66	1.98	2.36	2.622
58	1.296	1.672	2.00	2.39	2.663	118	1.29	1.66	1.98	2.36	2.621
59	1.296	1.671	2.00	2.39	2.662	119	1.29	1.66	1.98	2.36	2.621
60	1.296	1.671	2	2.39	2.66	120	1.29	1.66	1.98	2.36	2.62

Lampiran 27 Format Kinerja Karyawan

PETUNJUK PELAKSANAAN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN				
<p>Untuk melihat dan menilai Penampilan dan Hasil Kerja para karyawan selama satu bulan perlu ditetapkan Petunjuk Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan.</p> <p>Petunjuk Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan ini sebagai acuan dasar bagi para Atasan/Pimpinan dalam memberikan penilaian terhadap Aspek-aspek yang dinilai dengan cara Memberikan Nilai pada FORM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN (FPKK) sesuai Nilai Angka yang tertera.</p>				
ASPEK-ASPEK YANG DINILAI			Range Angka	Nilai
Disiplin				
1	1	Selalu tepat waktu dan tidak pernah melakukan pelanggaran	31 s/d 40	
	2	Biasanya tepat waktu dan tidak pernah melakukan pelanggaran	21 s/d 30	
	3	Sekali-sekali tidak tepat waktu dan sekali-sekali melanggar tata tertib	11 s/d 20	
	4	Hanya sekali-sekali tepat waktu dan pernah mendapatkan sanksi kedisiplinan	<10	
Kuantitas Kerja				
2	1	Selalu berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas yang direncanakan dan tepat menurut waktu yang ditetapkan.	26 s/d 30	
	2	Biasanya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan mendekati waktu yang ditetapkan.	16 s/d 25	
	3	Hasil kerja baik tetapi waktu kerja pas-pasan	11 s/d 15	
	4	Hasil kerja dibawah yang diharapkan dan melewati waktu	< 10	
Kualitas Kerja				
3	1	Hasil Kerja selalu memenuhi standar mutu bahkan sering kali jauh lebih baik dari yang ditetapkan	26 s/d 30	
	2	Hasil kerja sesuai standar mutu dan menurut ketetapan	16 s/d 25	
	3	Biasanya tepat dan menurut ketetapan tetapi membutuhkan pengontrolan	11 s/d 15	
	4	Ketepatan memadai tetapi sering salah.	< 10	
			TOTAL	

Skala Perolehan Nilai

Huruf	Angka	Tingkat Nilai Kinerja Karyawan
A	90 s/d 100	Sangat Baik
B	75 s/d 89	Baik
C	60 s/d 74	Cukup
D	< 60	Kurang

Demikian Petunjuk Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan ini dibuat agar sebagai ATASAN/PIMPINAN dapat MENILAI DAN MENETAPKAN secara garis besar TINGKAT KINERJA KARYAWAN.

Tangerang, 22 Maret 2017




Aries Al Farisi
HRD

Lampiran 29 Data Kelas Bagian Karyawan



Daftar Kelas Karyawan Bag. Pengantaran

No	Nama	Kelas
1	Andi Lala	Tangerang
2	Agung Kurniawan	Tangerang
3	M. Humaedi	Tangerang
4	Aidi Rahmad	Tangerang
5	Muhamad Lail	Tangerang
6	Abdul Halim Rasyid	Tangerang
7	Rohiman	Tangerang
8	Babay Hamawih	Tangerang
9	Asrul Sani	Tangerang
10	Muslim Setyawan	Tangerang
11	Wawan Jayadi	Tangerang
12	Ady. S	Tangerang
13	Zainudin	Tangerang
14	Cukurahmat	Tangerang
15	Rosani	Tangerang
16	Mulyadi	Tangerang
17	M. Ann Gunaefi	Tangerang
18	Fazri Kurniawan	Tangerang
19	Jamaluddin	Jabodetabek
20	Sabar Panc	Jabodetabek
21	Ahmad Junaed	Jabodetabek
22	Saepul Anwar	Jabodetabek
23	Alfin Alesa Sadewa	Jabodetabek
24	Sarif Hidayat	Jabodetabek
25	Beni Candra	Jabodetabek
26	Rudi Hermawan	Jabodetabek
27	Tofik Nurohman	Jabodetabek
28	Dede Ilman	Jabodetabek
29	Junet Saputra	Jabodetabek
30	Sutadiyana	Jabodetabek
31	Abdul Azis	Jabodetabek
32	Sanudin	Jabodetabek
33	Ridwan Arifin	Antar Kota Jawa
34	Abdul Bahri	Antar Kota Jawa
35	Maryanti	Antar Kota Jawa
36	Syafrunas	Antar Kota Jawa
37	Guntur	Antar Kota Jawa
38	M. Kholil	Antar Kota Jawa
39	Wahyu Tri	Antar Kota Jawa

40	Taufik Hidayat	Antar Kota Jawa
41	Rosyid	Antar Kota Jawa
42	Ahmad Husen	Antar Kota Jawa
43	Ahmad Hakiki	Antar Kota Jawa
44	Rohul Subekti	Antar Kota Jawa
45	Moch. Luki	Sumatera
46	Norman Susilo	Sumatera
47	Alfat Muslim	Sumatera
48	Abu Hanipah	Sumatera
49	Rizky Siamutri	Sumatera
50	Tri Mulyanto	Sumatera
51	Dulhadi	Sumatera
52	Andi Maulana	Sumatera
53	Maulana Yusup	Sumatera

Tangerang, 22 Maret 2017
Penilai/atasan langsung


(Ariès Al Farisi)
HRD



RIWAYAT HIDUP



Sofiah, lahir Jakarta 21 Agustus 1995. Anak ketiga dari tiga bersaudara. Beralamat Jl. Dermaga Indah IV No. 1 RT 08/ RW 016 Kelurahan Klender, Jakarta Timur 13470. Pendidikan formal yang telah dijalani mulai dari SD Negeri 021 Pagi Klender pada tahun 2001 sampai dengan tahun 2007, SMP Negeri 06 Jakarta Timur pada tahun 2007 sampai dengan 2010, SMA Negeri 36 Jakarta Timur pada tahun 2010 sampai dengan 2013.

Pada tahun 2013 melalui jalur SNMPTN diterima menjadi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Administrasi Perkantoran.

Selama perkuliahan memiliki pengalaman mengajar di SMK Nurul Iman Jakarta sebagai guru Kolega dan Pelanggan tahun 2016, dan memiliki pengalaman praktik kerja lapangan di Pos Indonesia kantor pusat Jakarta Timur pada tahun 2016 di bagian Sumber Daya Manusia.