TUGAS AKHIR MAGANG

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA ANDALAN KALASAN TECHNOPARK YOGYAKARTA

31 Juli 2023
Disetujui untuk diujikan,

Dra. Suhartini, M.Si

Disusun Oleh:

Nama : Salsabilla Alifia Zahra S

NIM : 17311159

PRODI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

TAHUN 2023

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA ANDALAN KALASAN TECHNOPARK YOGYAKARTA

TUGAS AKHIR MAGANG

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir
guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

Disusun Oleh:

Salsabilla Alifia Zahra S

17311159

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini menyatakan bahwa dalam laporan magang ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai ketentuan yang berlaku”.

Yogyakarta,

Penulis



Salsabilla Alifia Zahra S

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR MAGANG

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA ANDALAN KALASAN TECHNOPARK YOGYAKARTA

Oleh:

Nama	:	Salsabilla Alifia Zahra Subekti
NIM	:	17311159
Program Studi	:	Manajemen
Bidang Konsentrasi	:	Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 25 Agustus 2023

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Dra. Suhartini, M.Si

BERITA ACARA TUGAS AKHIR MAGANG

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

Bismillahirrahmannirrahim

Pada Semester **Ganjil 2023/2024** hari, tanggal: **Senin, 02 Oktober 2023** Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama	:	**SALSABILLA ALIFIA ZAHRA SUBEKTI**
No. Mahasiswa	:	**17311159**
Judul Tugas Akhir	:	PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA ANDALAN KALASAN TECHNOPARK YOGYAKARTA
Jenis Tugas Akhir	:	Magang
Pembimbing	:	Suhartini,Dra.,M.Si.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

1. **Lulus Ujian Tugas Akhir** *)
   ~~a. Tugas Akhir tidak direvisi~~
   ~~b.~~ Tugas Akhir perlu direvisi
2. ~~**Tidak Lulus Ujian Tugas Akhir**~~

Nilai : A/B

Referensi : Layak/~~Tidak Layak~~ *) ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji

Ketua Tim : Suhartini,Dra.,M.Si.

Anggota Tim : Dr.rer.soc.oec. Jaya Addin Linando, S.E., MBA.

Keterangan:
**) Coret yang tidak perlu*

Yogyakarta, 02 Oktober 2023
Ketua Program Studi Manajemen

Abdur Rafik, S.E., M.Sc.

KATA PENGANTAR

Bismillahirahmanirrahim.

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan mengucap puji dan syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, ridho dan karunia-Nya kepada penulis, sehingga **Laporan Magang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Andalan Kalasan Technopark Yogyakarta**" dapat terselesaikan. Adapun tujuan dari penulisan laporan magang ini adalah untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1.

Tak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan baik secara moril maupun materiil sehingga laporan magang ini dapat diselesaikan. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Allah SWT, Tuhan Yang Maha Segalanya, atas semua nikmat dan kesempatan yang diberikan kepada penulis.
2. Ibu Suhartini, Dra., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir Magang yang telah mendidik dan mengarahkan penulis dalam aktivitas pemagangan dan penyusunan laporan magang.
3. Bapak Agus Sugondro, selaku Kepala Bidang EXIM sebagai pembimbing lapangan penulis yang telah membimbing dan mengarahkan dalam kegiatan pemagangan.
4. Mbak Vivi, selaku pendamping magang yang telah membantu penulis dalam melakukan penulisan dan memperoleh informasi yang diperlukan selama aktivitas pemagangan dan penyusunan laporan magang.

5. Mama, dan Papa serta adik penulis yang telah memberikan doa dan dukungan, serta dorongan semangat selama aktivitas dan penyusunan laporan magang ini.
6. Rekan-rekan divisi EXIM kantor PT Mega Andalan Kalasan yang tidak bisa penulis sebut satu-persatu, yang telah membantu dan mendukung penulis selama aktivitas pemagangan dan penyusunan laporan magang ini.
7. Support system yang tidak bisa disebutkan penulis yang telah membantu dan memberikan semangat untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
8. Teman-teman penulis Mba Ratna Fitri Widyastuti, Mba Nur Aisyah Nanda dan Argya Anya Anindya serta keluarga besar Panwaslucam Gondokusuman yang telah memberikan semangat dan menjadi tempat bertukar pikiran selama proses pemagangan dan penyusunan laporan magang ini.

Penulis menyadari laporan magang ini memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk menjadi pengingat bagi penulis dalam penyusunan laporan yang akan datang.

Akhir kata, semoga laporan magang ini dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak.

Wasalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Penulis

DAFTAR ISI

TUGAS AKHIR MAGANG PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA ANDALAN KALASAN TECHNOPARK YOGYAKARTA 1
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA ANDALAN KALASAN TECHNOPARK YOGYAKARTA i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME ii
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR MAGANG iii
BERITA ACARA TUGAS AKHIR MAGANG iv
KATA PENGANTAR v
DAFTAR ISI vii
DAFTAR GAMBAR ix
DAFTAR TABEL x
ABSTRAK xi
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Profil Perusahaan 1
1.1.1 Sejarah Perusahaan 1
1.1.2 Visi Misi Perusahaan 3
1.1.3 Lokasi PT Mega Andalan Technopark 4
1.1.4 Struktur Organisasi PT Mega Andalan Kalasan 4
1.2 Latar Belakang Masalah 5
1.3 Rumusan Masalah 8
1.4 Tujuan Magang 8
1.5 Manfaat Magang 9
BAB II KAJIAN LITERATUR 11
2.1 Landasan Teori 11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 11
2.1.2. Motivasi Kerja 12

2.1.3 Kinerja Karyawan..... 14

2.2 Kerangka Kerja 16

BAB III METODOLOGI 17
3.1 Pendekatan 17

3.2 Unit Analisis..... 19

BAB IV HASIL PELAKSANAAN PROGAM DAN DISKUSI.....20
4.1. Pelaksanaan Magang..... 20

4.2 Hasil Temuan Magang 21

4.3 Analisis Data dan Hasil..... 22

4.3.1 Analisis Deskriptif Statistik Variabel Motivasi Kerja 22

4.3.2 Analisis Regresi Linier Sederhana..... 26

4.4 Pembahasan..... 34

4.4.1. Tingkat Motivasi Kerja Karyawan 34

4.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... 37

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....40
5.1 Kesimpulan..... 40

5.2 Rekomendasi 41

DAFTAR PUSTAKA.....43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi PT Mega Andalan Kalasan 5
Gambar 4. 1 Grafik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin..... 22
Gambar 4. 2 Grafik Karyawan Berdasarkan Usia 23

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin..... 22

Tabel 4. 2 Data Karyawan Divisi Kantor Berdasarkan Usia Responden..... 23

Tabel 4. 3 Rentang Skor Skala Variabel Penelitian..... 25

Tabel 4. 4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif 25

Tabel 4. 5 Rekapitulasi Motivasi Kerja Karyawan Berdasarkan Dimensi..... 25

Tabel 4. 6 Nilai Validitas Item Kuesioner..... 27

Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Reabilitas..... 28

Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas..... 29

Tabel 4. 9 Test Deviation From Linierity..... 30

Tabel 4. 10 Hasil Uji Determinasi..... 31

Tabel 4. 11 Hasil Persamaan Regresi Linier Sederhana..... 31

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Penelitian ini berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA ANDALAN KALASAN TECHNOPARK YOGYAKARTA” Dalam mencapai tujuannya tentu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaanya harus memperhatikan beberapa aspek penting. penelitian ini merupakan penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT mega andalan technopark. Peneliti melakukan program magang di divisi EXIM (ekspor dan impor) dan menemukan bahwa pentingnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan metode pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan kuesioner. Cara pengujian data dengan menggunakan alat kerja JASP, SPSS dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan.

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Profil Perusahaan

1.1.1 Sejarah Perusahaan

Perusahaan yang didirikan pasti memiliki sebuah cerita singkat tentang kapan perusahaan didirikan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan tersebut. PT. Mega Andalan Kalasan Technopark Yogyakarta merupakan sebuah perusahaan yang membuat atau memproduksi alat kesehatan berupa tempat tidur rumah sakit dan loker atau kabinet rumah sakit. PT Mega Andalan Kalasan Technopark adalah perusahaan yang bergerak dibidang Industri yang didirikan Buntoro yang kemudian dibantu dengan teman- temannya yaitu Budi Atmoko, Haryono, Rianto, Panggih Suwito, dan Hendy Rianto.

Tahun 1978 perusahaan ini bernama Mega Steel yang memproduksi bumper mobil, pada saat itu produksi itu sedang naik daun. Kemudian tahun 1983 Mega Steel berkembang menjadi (PT) Perseroan Terbatas. Pada tahun setelahnya perusahaan ini berganti nama menjadi Mega Adi Karsa, dari sinilah perusahaan ini menjadi berkembang pesat.

Tahun 1986 perusahaan mereka sempat memproduksi peralatan rumah sakit (*Hospital Equipment*) yang tidak mereka seriusi karena permintaan pasar mereka tetap lebih besar terhadap pemintaan bumper mobil. Lalu perusahaan mereka mengalami guncangan karena adanya perusahaan besar yang menjadi pesaing mereka salah satunya Astra Internasional. Kemudian ditahun berikutnya perusahaan mereka memproduksi (*Hospital Equipment*) atau produk alat rumah sakit, dan produk tersebut disambut baik oleh target pasar mereka sehingga

perusahaan ini menjadi berkembang pesat.

Kemudian PT Mega Adi Karsa pada tahun 1999 mengganti nama PT Mega Adi Karsa menjadi PT Mega Andalan Kalasan (MAK) seperti yang diketahui saat ini. Tahun 2005 perusahaan PT Mega Andalan Kalasan melebarkan perusahaannya menjadi *holding company* dan akhirnya didirikanlah KIMAK (Kawasan Industri Mega Andalan Kalasan). KIMAK mempunyai unit produksi, yaitu: Unit *Trendgate*, dan Unit TC (*Training Center*) yang merupakan anak perusahaan dari PT MAK.

PT. Mega Andalan Kalasan mulai mendirikan Unit *Export Oriented Production* ditahun 2013, yang pada unit tersebut hanya memproduksi produk impor dan ekspor. Produk yang dihasilkan oleh PT Mega Andalan Kalasan Unit *Export Oriented production* diantara lain yaitu *Beds, Clinic, Examination and Operations, Transfer Solution dan Cabinet Locker.*

Saat ini, keberlangsungan kinerja sangat penting bagi produktivitas perusahaan, baik dalam perusahaan pada bidang perdagangan, industri, maupun jasa. Untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan perusahaan pasti akan berusaha untuk mewujudkannya, tetapi kesuksesan suatu perusahaan dalam aktivitasnya mencapai tujuan yang telah ditetapkan bukan hanya tergantung kepada keunggulan operasional dan teknologi perusahaan saja, tetapi juga dengan aspek sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut.

Penulis akan melakukan penulisan pada program magang di PT Mega Andalan Kalasan Technopark dengan topik “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Andalan Technopark

Yogyakarta”**.** Penulis melakukan magang di PT Mega Andalan Kalasan Technopark pada bagian produksi ysng bertempat di Mega Andalan Technopark, Jalan Piyungan, Sumberharjo, Prambanan, Dinginan, Sumberharjo, Prambanan, Yogyakarta, Special Region of Yogyakarta 55572.

Dalam program ini penulis melakukan magang pada divisi Export dan Import (Exim), divisi ini terbagi dari beberapa bagian ada bagian gudang, bagian produksi dan bagian administrasi. Disini penulis berada di bagian administrasi kemudian penulis diberikan beberapa tugas diantaranya yaitu pembuatan surat jalan, pembuatan absensi karyawan, pembuatan nota serah terima barang, dan pembuatan surat izin karyawan.

Program magang Ini merupakan salah satu mata kuliah pilihan wajib pada program studi fakultas bisnis dan ekonomi jurusan manajemen Universitas Islam Indonesia. Sesuai dengan prodi mata kuliah peminatan pendukung yang diambil mahasiswa dalam peminatan yang penulis ambil adalah Sumber Daya Manusia. Dalam kurikulum yang ada di fakultas bisnis dan ekonomika, dengan program magang diharapkan mahasiswa yang telah menyelesaikan pendidikan sarjana nya akan siap dan mampu menjadi manajer tingkat pertama di suatu perusahaan.

1.1.2 Visi Misi Perusahaan

Visi PT Mega Andalan Technopark

“Visi PT Mega Andalan Technopark memajukan MAK sebagai penggerak utama Indonesia menuju negara industri”

Misi PT Mega Andalan Technopark

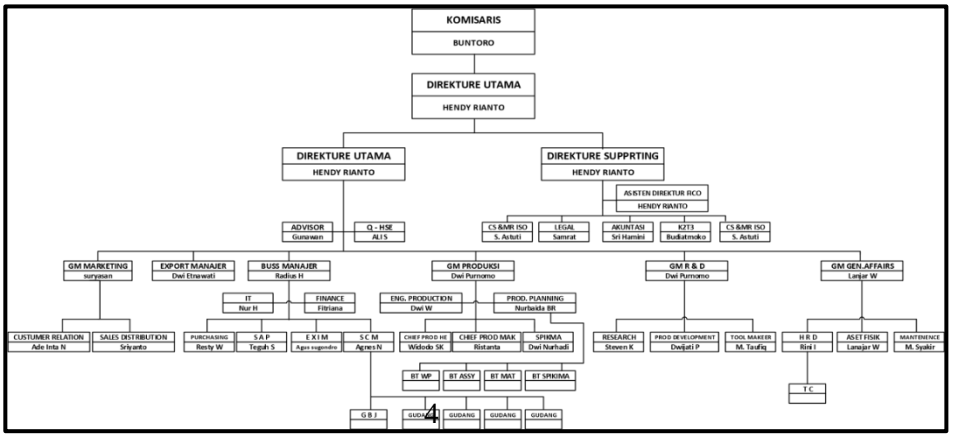
"Misi PT Mega Andalan Technopark menjadi Center of Excellent dibidang teknologi mekanik, membangun sentra industri berbasis teknologi dan membangun citra industri untuk masyarakat"

1.1.3 Lokasi PT Mega Andalan Technopark

1) Kantor Direksi berada Jl. Tanjung Tirto 34, Tirtomartani km 13, Kalasan, Jarakan, Tirtomartani, Kec. Kalasan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55571
2) Alamat Kantor Produksi Jl. Raya Piyungan – Prambanan No.Km 5, Dinginan, Sumberharjo, Kec. Prambanan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55572

1.1.4 Struktur Organisasi PT Mega Andalan Kalasan

Organisasi adalah suatu kesatuan atau perkumpulan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Organisasi juga berarti sekelompokan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai sesuatu. Peran organisasi sangat penting bagi perusahaan. Tujuan dari organisasi sendiri adalah untuk mengkoordinasikan suatu kegiatan atau aktivitas dari individu maupun kelompok yang bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Berikut adalah struktur organisasi pada PT Mega Andalan Kalasan Technopark :



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi PT Mega Andalan Kalasan

1.2 Latar Belakang Masalah

Menurut Adha et al (2019) sumber daya manusia adalah faktor yang penting untuk menentukan sebuah pencapaian organisasi. Karyawan perusahaan merupakan asset organisasi yang memiliki peran strategis pada organisasi demi mencapai sebuah tujuan organisasi, karyawan membutuhkan motivasi untuk dapat bekerja lebih rajin. Dengan motivasi kerja yang diberikan maka karyawan lebih giat dan bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Sumber daya manusia sendiri merupakan bagian penting dalam pencapaian sebuah tujuan dari perusahaan dalam mengembangkan usaha makro dan mikro (Widowati & Retnani, 2021). Sumber daya manusia yang baik dan benar dapat membuat perusahaan sangat mudah mencapai tujuannya, dan apabila perusahaan memiliki peralatan modern yang berteknologi tinggi. Sumber daya manusia adalah peranan yang sangat penting, dengan melihat perkembangan bisnis yang saat ini semakin kompetitif (Gustiana et al., 2022).

Motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong atau menggerakan seseorang atau karyawan melakukan suatu pekerjaan untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. (Surya, 2017). Menurut Wijaya et al (2020) motivasi kerja membuat seseorang anggota organisasi bersedia untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga serta waktunya untuk bertanggung jawabnya pada pekerjaannya dalam rangka mencapai

tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan. Pada sebuah perusahaan motivasi kerja dapat meningkat apabila seorang pemimpin perusahaan ikut mengambil peran serta dorongan kepada pegawainya sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang memuaskan dan hasil kerja meningkat.

Pada sebuah perusahaan motivasi kerja pasti berdampingan dengan disiplin kerja yang dipengaruhi oleh pimpinan perusahaan. Pimpinan yang baik akan selalu memberikan apresiasi kepada karyawannya, dengan pencapaian pekerjaan yang baik serta didukung sumber daya manusia memadai maka suatu perusahaan dapat mencapai kinerja yang baik. Perilaku yang memotivasi karyawan biasanya dilakukan dengan cara pimpinan perusahan memberikan *reward* untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan dan memberikan bimbingan atau pelatihan yang efektif kepada karyawan. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila pelatihan yang diberikan kepada karyawan mampu diterima secara efektif dan efisien.

Motivasi menjadi salah satu problem yang menimpa SDM suatu organisasi. Pada karyawan PT. MAK Technopark Yogyakarta, hal ini dapat memicu terjadinya masalah ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja. Berdasarkan dari hasil observasi penulis pada karyawan PT MAK Technopark, masih ada beberapa karyawan tidak memiliki motivasi kerja diperusahaan seperti menjalani pekerjaan yang tidak dengan senang hati atau bisa dibilang bekerja seperlunya, tidak dengan semangat padda umumnya karyawan.

Didirikan sebuah perusahaan pasti karena adanya tujuan perusahaan

yang ingin dicapai, dan pencapaian suatu tujuan tersebut dipengaruhi oleh perilaku organisasi. Salah satu perilaku oragnisasi pada perusahaan yaitu kinerja karyawan, dengan bagaimana mereka melakukan pekerjaan yang berhubungan dalam peranan perusahan atau organisasi.

Pengertian kinerja ini sendiri merupakan gambaran dari pencapain suatu program kegiatan dan kebijakan dalam mewujudkan sarana atau tujuan visi dan misi perusahan yang di sampaikan melalui perencaan strategi perusahaan.

Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu adalah kinerja. Perusahaan tidak akan bertumbuh dengan baik apabila lingkungan perusahaan tidak kondusif, hal ini menyebabkan lingkungan kerja menentukan tingakat kinerja karyawan (Badrianto & Ekhsan, 2019). Sedangkan ketidaknyamanan karyawan dapat menurunkan kualiltas kinerja karyawan (Putri et al., 2019)

Pada PT Mega Andalan Technopark motivasi kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, berdasarkan kondisi saat magang karyawan mengalami kurangnya motivasi diri sehingga membuat karyawan tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan cenderung akan merasa puas apabila pekerjaan mereka berpengaruh besar terhadap perusahaan yang kemudian membuat mereka diperlakukan dengan baik oleh atasan mereka.

Dengan adanya motivasi kerja, kinerja karyawan menjadi lebih

meningkat karena adanya factor dorongan yang membuat karyawan lebih giat untuk bekerja. Ketika kinerja karyawan menurun karyawan membutuhkan mottivasi kerja dalam bentuk apapun, seperti diapresiasi, diberikan tambahan bonus apabila ada jam diluar hari kerja dan lain-lain

Pemberian motivasi kerja yang tepat dapat menimbulkan semangat dan keikhlasan dalam diri seseorang. Meningkatnya keinginan untuk bekerja, akan menghasilkan pekerjaan yang sangat baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang termotivasi bukan hanya membuat kinerja karyawan meningkat, tetapi juga dapat meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan. Sehingga karyawan mengusahakan yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut akan mendorong tingginya kepuasan kerja karyawan dan berdampak positif bagi kinerja perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

1) Bagaimana tingkat Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan di PT. Mega Andalan Technopark?

2) Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.4 Tujuan Magang

1) Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada Karyawan PT. Mega Andalan Technopark

2) Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

1.5 Manfaat Magang

Kegiatan ini memberikan manfaat kepada penulis, PT. Mega Andalan Kalasan dan Bagi Universitas Islam Indonesia. Berikut manfat dari kegiatan ini :

1.5.1. Bagi Mahasiswa

1) Meningkatkan kemampuan dan kreativitas mahasiswa.
2) Menambah wawasan dan pengalaman dalam dunia kerja yang sebenarnya.
3) Menjadikan kesempatan mahasiswa dalam penerapan tentang sumber daya manusia yang telah dipelajari kedalam studi di lapangan.
4) Mahasiswa dapat meningkatkan kemampuannya untuk menyelesaikan masalah yang terjadi pada penulisan dan mendapatkan ilmu yang baru.
5) Mahasiswa akan memiliki kesempatan untuk mempraktekkan apa yang telah dipelajari selama magang di perusahaan.
6) Mahasiswa bersiap untuk menghadapi tantangan dan persaingan dalam menghadapi permasalahan yang muncul di dunia kerja.

1.5.2. Bagi PT. Mega Andalan Technopark

1) Membantu pekerjaan di PT. Mega Andalan Technopark dibidang Expor Impor (Exim)
2) Menjalin kerjasama antara perusahaan dengan Perguruan tinggi Universitas Islam Indonesia agar perusahaan dapat dikenal di dunia pendidikan.

3) Memberikan pengetahuan yang luas tentang bagaimana cara meningkatkan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

1.5.3. Bagi Universitas Islam Indonesia

1) Meningkatkan kualitas pendidikan dan menghasilkan lulusan terbaik yang dibutuhkan dalam dunia kerja.
2) Memberikan manfaat dan informasi bagi pembaca dan menjadikan sebuah referensi bagi penulis lain di masa yang akan datang.

BAB II
KAJIAN LITERATUR

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) merupakan serangkaian aktivitas organisasi yang dapat diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Peran besar seorang manajer dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Hal yang paling penting dalam suatu organisasi dan perlu diperhatikan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber Daya manusia yang akan menempati posisi strategis dalam suatu organisasi. Maka dari itu sumber daya manusdia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah faktor penting pada suatu perusahaan karena memiliki fungsi sebagai pengatur dan pengelola sumber daya dengan efektif, efisien dan seoptimal mungkin agar memperoleh hasil yang maksimal.

2.1.2. Motivasi Kerja

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerja sama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Sudaryo et al., 2018). Motivasi kerja adalah berbagai macam dorongan dalam upaya untuk memperluas pegawai yang mempengaruhi efisiensi dan kualitas (Sulistiyani & Rosidah., 2018).

Motivasi kerja sangat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. (Julianry et al., 2017). Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvya, 2019)

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan, Kebutuhan aktualisasi diri (Sutrisno., 2019)

2.1.2.2 Dampak Motivasi Kerja

Dampak motivasi kerja berpengaruh terhadap karyawan. Karena adanya motivasi kerja yang tinggi sangat berpotensi untuk karyawan meraih prestasi pada masa kerjanya. Dampak dari motivasi kerja biasanya berpengaruh langsung seperti contohnya sebagai berikut:

1. Produktivitas Karyawan Meningkat

   adanya motivasi kerja membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja, karyawan juga akan memberikan hasil yang memuaskan dalam pekerjaannya. Motivasi kerja ini juga dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Sehingga karyawan juga memiliki pengalaman kerja yang baik dalam perusahaan.

2. Bertambahnya Nilai Inovasi dalam Karyawan

   bentuk inovasi ini dapat terlihat pada karyawan yang ingin menujukkan bahwa ia dapat bekerja lebih baik di setiap hari. Biasanya ini akan muncul apabila karyawan sering mendapatkan apresiasi atau *reward* dari perusahaan atau dari pimpinan perusahaan sebagai bentuk motivasi dalam diri karyawan. Budaya ini membuat perusahaan dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

3. Berkurangnya Jumlah Karyawan yang Izin atau Absen

   motivasi kerja sendiri dapat mempengaruhi giat bekerja pada karyawan. Ini membuat kurangnya jumlah izin atau absen karyawan pada perusahaan. Dampak motivasi kerja semakin besar apabila lingkungan kerja dalam perusahaan kondusif dan mendukung karyawan untuk bekerja.

4. Berkurangnya Angka Penguduran Diri atau *Resign*

   dengan adanya motivasi kerja pada karyawan, hal ini membuat karyawan semakin semangat bekerja dan menunda waktu pengunduran diri. Motivasi yang dimaksud dapat berupa kenaikan gaji, adanya bonus, dan adanya bentuk manfaat lain.

5. Hubungan Atasan atau Pimpinan Perusahaan dengan Karyawan membaik.

   Hubungan yang baik dengan atasan dan karyawan bawahannya pasti akan membuat senang karyawan. Pada hal ini, biasanya karyawan menerima teguran dan masukan dari atasan selama melakukan pekerjaan agar membuat mereka berkembang setiap hari. Meskipun begitu teguran ini bisa disampaikan dengan cara yang baik jadi membuat karyawan memperbaiki kinerjanya. Memberikan pengertian yang baik kepada karyawan untuk memperbaiki pekerjaan yang telah mereka lakukan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara., 2018). Kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison., 2019).

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang memungkinkan pegawai memutuskan seberapa besar kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan melalui hasil kerja mereka di perusahaan.

2.1.3.2 Dampak Kinerja Karyawan

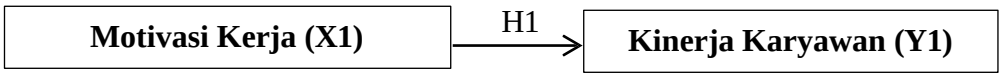
Faktor-faktor yang meliputi kinerja karyawan, menurut Faktor Personal/ Invidual, yaitu faktor dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi kinerjanya, meliputi:

1. pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, percaya diri, motivasi, dan komitmen.
2. Faktor Kepemimpinan, yaitu faktor dukungan yang diberikan oleh atasan kepada seseorang, meliputi: dorongan, motivasi, dan arahan.
3. Faktor Tim, yaitu faktor dukungan yang diberikan oleh rekan kerja kepada seseorang, meliputi: kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan anggota tim.

4. Faktor Sistem, yaitu faktor yang berasal dari organisasi tempat seseorang bekerja, meliputi: budaya kerja, sistem kerja, fasilitas kerja, dan lain-lain.

5. Faktor Kontekstual (Situasional), yaitu faktor yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal seseorang, meliputi: lingkungan keluarga, lingkungan kerja, tekanan kerja, dan lain-lain.

2.2 Kerangka Kerja



BAB III
METODOLOGI

3.1 Pendekatan

Dalam penulisan magang ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Yang dimaksud pendekatan kuantitatif adalah metode yang dalamnya menggunakan angka. Metode ini digunakan untuk mendapatkan populasi dan sampel. Penulisan ini bertujuan untuk menguji hipotesis. Metode penulisan kuantitatif menggunakan cara, wawancara, kuesioner dan observasi.

Penulisan ini memiliki dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang pertama kali dibuat oleh penulis melalui usaha dan pengalaman, khusus untuk tujuan menjawab masalah penulisannya. Data primer dalam bahasa Inggris disebut *primary* data, juga dikenal sebagai tangan pertama atau data mentah. Data sekunder menyiratkan informasi bekas yang sudah dikumpulkan dan dicatat oleh orang lain selain pengguna untuk suatu tujuan, tidak terkait dengan masalah penulisan. Ini adalah bentuk data yang tersedia yang dikumpulkan dari berbagai sumber seperti sensus, publikasi pemerintah, catatan internal organisasi, laporan, buku, artikel jurnal, situs web dan sebagainya. Data sekunder atau *secondary* data dalam bahasa Inggris, menawarkan beberapa keuntungan karena mudah diperoleh, menghemat waktu dan biaya penulisan.

Terdapat data sekunder dalam penulisan di PT MAK Technopark berupa data sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan ini adalah:

1) Observasi

Observasi adalah proses yang didahului dengan pengamatan kemudian pencatatan yang bersifat sistematis, logis, objektif, dan rasional terhadap berbagai macam fenomena dalam situasi yang sebenarnya, maupun situasi buatan (Kristanto, 2018)

2) Kuesioner

Kuesioner memiliki fungsi serupa dengan wawancara, hanya berbeda dalam implementasinya. Jika wawancara disampaikan oleh penulis kepada responden secara lisan, maka implementasi angket adalah responden mengisi kuesioner yang disusun oleh penulis. Berikut adalah isi dari kuesioner pada penelitian magang yang dilakukan oleh penulis :

Motivasi Kerja :

1. Apakah anda setuju prestasi kerja anda sesuai dengan harapan perusahaan?
2. Apakah anda menerima penghargaan atas prestasi kerja yang sudah anda dan rekan rekan anda lakukan?
3. Apakah anda memiliki kemampuan bekerja yang baik?
4. Apakah anda sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP perusahaan?
5. Perusahaan menyediakan makan siang dan menyediakan minuman?

Kinerja karyawan :

1. Anda dapat menyelesaikan semua tugas atau pekerjaan?
2. Apakah anda menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai SOP?
3. Apakah anda menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai SOP?
4. Anda selalu melakukan absensi kehadiran dan pulang tepat waktu dengan mesin absensi?

5. Saya selalu kompak dengan rekan atau tim saya saat menyelesaikan tugas perusahaan?

Adapun nilai atau ukuran dalam pilihan jawaban responden atas daftar pernyataan kuesioner dalam penulisan yang penulis gunakan yaitu:

a) STS (Sangat Tidak Setuju) nilai 1 (satu)
b) TS (Tidak Setuju) nilai 2 (dua)
c) KS (Kurang Setuju) nilai 3 (tiga)
d) S (Setuju) nilai 4 (empat)
e) SS (Sangat Setuju) nilai 5 (lima)

Dalam penulisan ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan bantuan alat analisis data berupa progam *JASP For Windows Versi 0.17.2.1* dan SPSS 26

3.2 Unit Analisis

Unit analisis dalam penulisan adalah berarti suatu yang diperhitungkan sebagai subjek penulisan. Subjek dari penilitian ini adalah karyawan dari PT MAK Technopark Yogyakarta, berjumlah 32 orang. Penulisan ini termasuk penulisan sampel, dikarenakan tidak semua populasi digunakan sebagai responden penulisan. Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penulisan, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Menurut Sugiyono, 2017)

BAB IV
HASIL PELAKSANAAN PROGAM DAN DISKUSI

4.1. Pelaksanaan Magang

Kegiatan magang dilakukan pada PT MAK Technopark selama periode tiga bulan. Dalam pelaksanaannya, kegiatan magang berjalan dengan mengikuti kebijakan dari pihak PT MAK Technopark. Kegiatan magang dilaksanakan pada:

Hari/Waktu : Senin – Jum'at (07.00 – 16.00)

Istirahat : Senin – Jum'at (12.00 –13.00)

Tanggal : 15 Juni 2021-15 September 2021

Tempat : PT MAK Technopark Yogyakarta

Alamat : Jl. Raya Piyungan – Prambanan Km 5, Dinginan, Sumberharjo, Kec. Prambanan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55572

Kegiatan magang dilakukan pada divisi bidang Exim (*export and import*). Dalam divisi ini fokus yang dilakukan adalah pengecekan barang yang akan dikirim, pembuatan surat jalan, serta pengelolaan administrasi dan keuangan yang akurat serta tepat untuk mencapai target kenerja tujuan perusahaan, divisi EXIM mempertanggung jawabkan tugasnya kepada General manajer bisnis untuk memberikan dukungan ke *Marketing Export* dalam proses pengiriman *export*, agar penjualan dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Berkoordinasi dengan pihak Pengiriman sehubungan dengan kebutuhan pengiriman *export*, antara lain jadwal pengiriman, kebutuhan pengemasan serta regulasi untuk pengiriman ekspor, Proses Dokumentasi Pengiriman Ekspor dan kegiatan support Marketing Export antara lain, forwader, EMKL, Dirjen Bea dan Cukai dan Kementerian Perdagangan. Dalam SDM peserta magang membantu pembuatan surat jalan yang akan dikirim ke Bea Cukai, Proses pelaporan

jumlah barang kepada penerima, pembuatan kuitansi serah terima barang dan pengecekan barang kiriman sesuai dengan nota surat jalan. Dan juga dalam proses pencatatan absensi karyawan, pembuatan surat ijin kerja.

4.2 Hasil Temuan Magang

Observasi dilakukan dilingkungan kerja PT Mega Andalan Kalasan. Proses Observasi dilakukan dengan mengamati proses kerja, hingga kinerja karyawan selama jam kerja. Lingkungan kerja PT Mega Andalan terbagi menjadi beberapa divisi, divisi kantor, divisi pergudangan dan divisi, transportasi dan pengiriman. Proses observasi dilakukan dalam divisi transportasi dan pengiriman.

Dari observasi yang dilakukan, karyawan terlihat mulai datang dikantor pada pukul 06.00-07.00 WIB. Sedangkan proses pengerjaan administrasi dimulai pada pukul 07.00 WIB. Dilakukan dengan apel pagi seluruh anggota bidang EXIM dengan pengecekan seragam yang sesuai dengan jadwal kerja. Didalam kantor EXIM disediakan teh pada setiap meja yang sudah disiapkan oleh office girl dan office boy. Kemudian istirahat kantor dimulai pukul 11.45-13.00 WIB, pada pukul tersebut karyawan akan melaksanakan istirahat, sholat bagi yang muslim, dan makan. Lalu kembali ke kantor pada pukul 13.00 melanjutkan pekerjaan hingga pukul 16.00 WIB. Selain observasi, penulisan juga dilakukan dengan metode kuisioner untuk mendapatkan informasi yang akurat langsung dari objek penulisan. Penyebaran kuisioner dilakukan kepada seluruh karyawan bidang EXIM pada PT Mega Andalan Kalasan.

4.3 Analisis Data dan Hasil

4.3.1 Analisis Deskriptif Statistik Variabel Motivasi Kerja

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

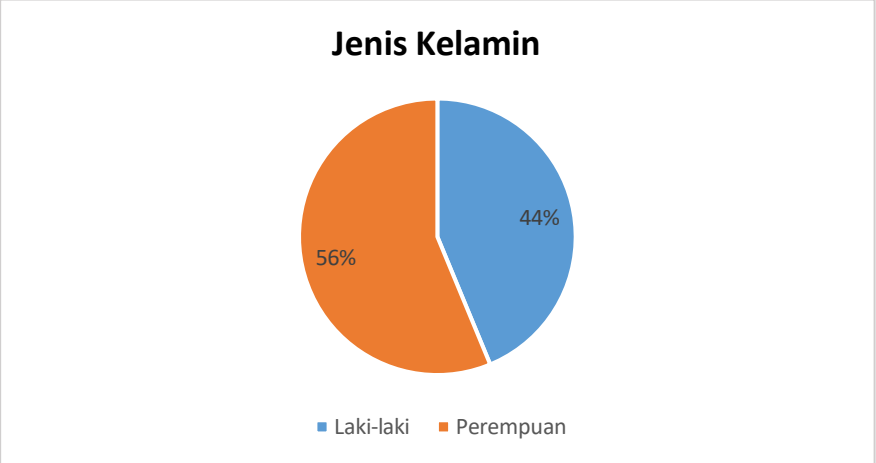
Penulisan dilakukan pada PT Mega Andalan Kalasan. Jumlah responden dala penulisan adalah 32 Orang. Penyebaran dilakukan oleh 32 orang karyawan dan kuisioner yang kembali memenuhi syarat untuk diolah sebanyak 32 (tingkat pengembalian 100%). Berikut karakteristik responden:

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 1 **Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	14	43,8%
2	Perempuan	18	56,3%
Jumlah		**32**	**100%**

Sumber: Data Primer, (diolah), (2022)



Gambar 4. 1 **Grafik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin**
(Sumber: Data Diolah, 2022)

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa proporsi karyawan perempuan lebih tinggi (56%) dibandingkan karyawan laki-laki (46%). Jenis kelamin berpengaruh pada kinerja karyawan. Hasil penulisan membuktikan bahwa kinerja karyawan pada divisi EXIM memulai gerakan emansipasi perempuan, yang bertujuan untuk memperjuangkan kesetaraan harkat perempuan dengan laki-laki, serta bisa

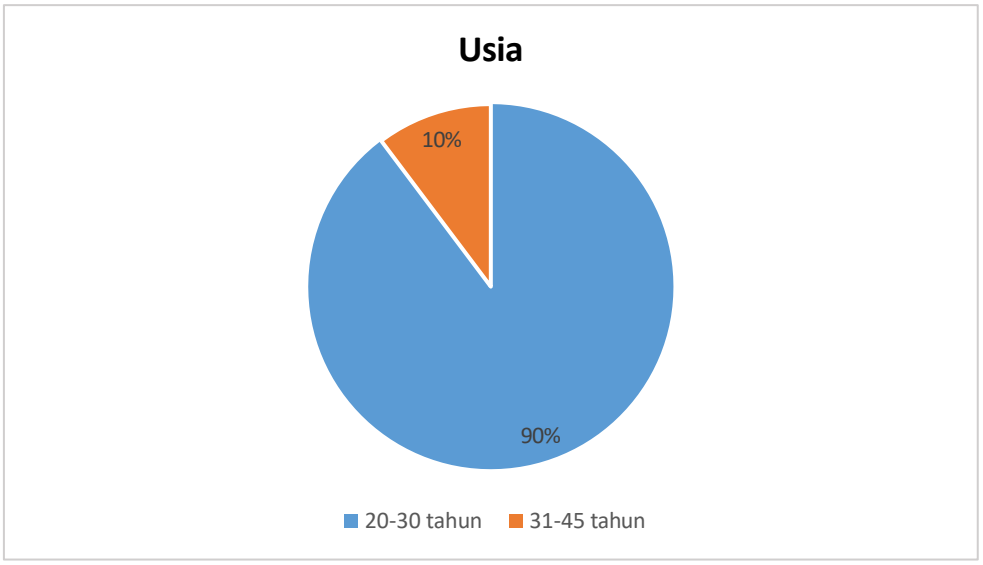
mendapatkan kebebasan untuk mengelola kehidupannya (Andrea & Miftahul, 2022)

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2 **Data Karyawan Divisi Kantor Berdasarkan Usia Responden**

No.	Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20– 35 tahun	28	90,00
2	36-45 tahun	4	10,00
Jumlah		**32**	**100,00**

Sumber: Data Primer, (diolah), 2022



Gambar 4. 2 Grafik Karyawan Berdasarkan Usia
(Sumber: Data Diolah,2022)

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa proporsi karyawan berusia 20-30 tahun lebih tinggi (90%) dibandingkan dengan karyawan yang berusia 31-45 tahun (10%). Usia menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini menyatakan bahwa karyawan yang berusia lebih muda lebih memiliki motivasi kerja yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berusia lebih tua.

2. Analisis Deskriptif Tingkat Motivasi Kerja

Analisis deskriptiff merupakan metode perumusan data lapangan yang dapat menjelaskan data yang sedang diteliti. Teknik analisis deskriptif kuantitatif yaitu teknik yang digunakan untuk pengujian, pengukuran, dan hipotesis berdasarkan perhitungan matematika dan statistic. Metode pengumpulan datanya dapat menggunakan survey, observasi, atau wawancara. Sampel data pada teknik deskriptif kuantitatif lebih objektif dan terstruktur dapat berupa grafik, tabel atau matriks, laporan, dan angka yang dapat diukur nilainya. Adapun perhitungannya menggunakan rumus berikut:

$$\mathbf{X}= \frac{\boldsymbol{fi.wi}}{\Sigma \boldsymbol{fi}}$$

Keterangan:

X= Skor rata-rata
fi= Frekuensi jumlah responden yang memilih kategori tertentu
Wi= besaran bobot skala

Langkah selanjutnya menghitung skala penilaian untuk menentukan posisi hasil tanggapan responden dengan nilai skor variabel. Yakni sebagai berikut:

$$\boldsymbol{Rs} = \frac{\mathbf{(R)}}{\mathbf{M}}$$

Dimana:

Rs = Rentang Skala
R = Bobot terbesar dikurangi bobot terkecil
M = jumlah kategori bobot

Karena pada penelitian ini menggunakan rentang skala 1 sampai 5, maka perhitungan rentang skala penilaian adalah:

$$\text{Rs} = \frac{(5-1)}{5} = \frac{4}{5} = 0{,}8$$

Rentang skala (Rs) tersebut kemudian digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan. maka rentang skala kriteria penilaian tersebut dapat diurutkan sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Rentang Skor Skala Variabel Penelitian

No	Skor	Rentang Skala	Kategori
1.	1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
2.	2	1,81 – 2,60	Tidak Setuju
3.	3	2,61 – 3,40	Kurang Setuju
4.	4	3,41 – 4,20	Setuju
5.	5	4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil kuesioner dapat dideskripsikan tentang motivasi kerja yang terdiri dari beberapa dimensi meliputi: Prestasi pekerjaan, Penghargaan pekerjaan, Kemampuan bekerja, Jaminan kecelakaan, dan Fasilitas pekerjaan. Setelah dilakukan analisis dengan program *JASP for Windows Versi 0.17.2.1.* maka diperoleh hasil seperti berikut :

Tabel 4. 4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Prestasi Pekerjaan	32	3.00	5.00	3.969	0.474
Penghargaan Pekerjaan	32	1.00	5.00	3.813	1.091
Kemampuan Bekerja	32	3.00	5.00	4.250	0.568
Jaminan Kecelakaan	32	1.00	5.00	3.719	1.143
Fasilitas Pekerjaan	32	1.00	5.00	3.438	1.390
Valid N (listwise)	32				

Sumber: Output JASP 0.17.2.1, Data Primer, Diolah 2023

Tabel 4. 5 Rekapitulasi Motivasi Kerja Karyawan Berdasarkan Dimensi

No.	Dimensi Motivasi Kerja	Mean	Kategori
1	Prestasi Pekerjaan	3,96	Setuju

2	Penghargaan Pekerjaan	3,81	Setuju
3	Kemampuan Bekerja	4,25	Sangat Setuju
4	Jaminan Kecelakaan	3,71	Setuju
5	Fasilitas Pekerjaan	3,43	Setuju
Skor Rata-rata		**3,83**	**Setuju**

Sumber: Data Primer, Diolah, 2023

Tabel 4.5 menunjukan bahwa rata-rata tingkat motivasi kerja karyawan divisi kantor PT. Mega Andalan Kalasan Technopark sebesar 3,83 yang artinya berada dikategori setuju. Kemudian proporsi tertinggi menunjukan skor tertinggi tingkat motivasi kerja sebesar 4,25 dan proporsi dimensi terendah sebesar 3,43.

4.3.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah metode statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan linier antara variabel terikat (Motivasi Kerja) dan variabel independen (Kinerja Karyawan). Uji analisis regresi linier sederhana meliputi:

1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

   Validitas Instrumen adalah proses mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat mengukur secara akurat apa yang dimaksudkan untuk diukur. Instrumen pengukuran ini dapat berupa kuesioner, tes, skala, atau alat lain yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian.

   Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan bantuan computer menggunakan program *JASP for Windows Versi 0.17.2.1*. Uji Validitas ini dilakukan kepada 32 responden dengan cara embandingkan nilai r hitung dengan r tabel.

a) Dengan df = n-2 = 32-2 = 30; α = 0,05 r tabel sebesar 0,361
b) Jika nilai r hitung > r tabel maka, item soal kuesioner tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya.

Setelah dilakukan analisis melalui *JASP for Windows Versi 0.17.2.1*. maka diperoleh r hitung sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Nilai Validitas Item Kuesioner

No. Soal	r hitung (X)	r tabel	No. Soal	r hitung (Y)	r tabel
1.	0.511	**0.361**	6.	0.619	**0.361**
2.	0.722	**0.361**	7.	0.595	**0.361**
3.	0.633	**0.361**	8.	0.493	**0.361**
4.	0.759	**0.361**	9.	0.718	**0.361**
5.	0.535	**0.361**	10.	0.482	**0.361**

Sumber: Output JASP 0.1720.1, Data Primer, Diolah, 2023

Data r hitung dalam soal kuesioner diatas, dimana r hitung > r tabel maka item soal pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan *valid.*

2. Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas telah dilakakuan dan data yang diambil dinyatakan valid, selajutnya dilakukanlah uji reabilitas instrumen adalah proses untuk menilai kendala dan konsistensi suatu instrumen pengukuran atau skala yang digunakan dalam penelitian atau evaluasi. Uji ini membantu untuk menentukan sejauh mana instrumen tersebut dapat diandalkan dalam mengukur apa yang dimaksudkan. Dalam uji reabilitas, peneliti menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dan uji reabilitas dilakukan dengan *JASP For Windows Versi*

0.17.20.1. Dalam uji reabilitas jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari r table maka kuesioner dinyatakan reliabel dan jika *Cronbach's Alpha* lebih besar maka dinyatakan tidak reliabel.

Hasil uji reabilitas dengan *JASP for Windows Versi 0.17.20.1*. Uji reabilitas dilakukan pada 10 item pertanyaan kuesioner dengan 32 responden.

Tabel 4. 7 Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	**Cronbach's Alpha**	**rtabel (signifikansi 5%)**	**Keterangan**
Motivasi Kerja (X)	0,606	0,349	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,660	0,349	Reliabel

Sumber: Output JASP 0.17.20.1, Data Primer, Diolah, 2023

Berdasarkan output di atas dapat dinilai Alpha variabel motivasi kerja (X) sebesar 0.606 dan Alpha variabel kinerja karyawan sebesar 0.660 kemudian nilai r table pada signifikan 5% dengan n=32, di dapat sebesar 0.349.

Nilai *Cronbach's Alpha* variabel x > r table dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel y juga > r table, jadi dapat disimpulkan bahwa penelitian tersebut reliabel dan dapat sebagai alat penelitian.

3. Uji Normalitas Instrumen Penelitian

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik *non-parametik Shapiro-wilk*. Hipotesis yang digunakan adalah:

H0: Variabel residual terdistribusi normal

Ha: Variabel residual tidak terdistribusi normal

Pengambilan keputusan:

1) Jika probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima
2) Jika probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak.

Jika signifikansi pada nilai *Shapiro-wilk* < 0,05, maka H0 ditolak, jadi data residual berdistribusi tidak normal, jika signifikansi pada nilai *Shapiro-wilk* > 0,05, maka H0 diterima, jadi data residual berdistribusi normal. Hasil uji normalitas (uji *Shapiro-wilk*) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
N		32	32
Normal Parameters[a,b]	Mean	38.45	42.45
	Std. Deviation	.675	.497
Shapiro-wilk		.939	.921
Asymp. Sig. (2-tailed)		.077	.025
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			

Sumber: Output JASP 0.17.20.1, Data Primer, Diolah, 2023

Table 4.8 menujukkan bahwa nilai signifikan 0,077 (x) dan 0.025 (y), hal ini menunjukkan bahwa data tersebut signifikan dari nilai tingkat kepercayaan (α = 0.05). Maka nilai H0 diterima, hingga variabel residual normal.

4. Uji Linieritas Instrumen Penelitian

Uji linieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier signifikan atau tidak. Uji linieritas diketahui

dengan nilai F uji ini yang mengukur besarnya perbedaan variabel antara kedua atau beberapa variabel. Nilai deviation from linierity sig > 0,05 maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat atau membandingkan Fhitung < Ftabel maka antara variabel bebas dengan variabel terikat linier.

Kemudian setelah dilakukan perhitungan data dengan bantuan *SPSS for Windows Versi 26.0.* Hasil dari pengujian linieritas terdapat dalam table berikut:

Tabel 4. 9 Test Deviation From Linierity

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	6312.685	12	526.057	2.524	.035
		Linierity	1950.738	1	1950.738	9.360	.006
		Deviation from Linierity	4361.947	11	396.541	1.903	.105
	Within Groups		3959.783	19	208.410		
	Total		10272.469	31			

Sumber: Output SPSS 26.0, Data Primer, Diolah, 2023

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai sig* (0,105) > 0,05 maka antara variabel bebas dengan variabel terikat linier, juga dengan membandingkan Fhitung (1,903) lebih kecil dari Ftabel (2,34) dengan signifikasi 5%. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

5. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

   a) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk menemukan atau mengetahui sebesapa besar kemampuan motivasi kerja sebagai variabel bebas mampu

menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi ini dapat diketahui dengan melihat nilai dari R-square (R^2) pada model summary. Hasil dari penelitian bias dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4. 10 Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.436[a]	.190	.163	16.655

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja

Sumber: Output SPSS 26.0, Data Primer, Diolah, 2023

Tabel 4.10 diatas menujukkan bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,436. Hal ini berarti hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 43,6 dan dapat disimpulkan bahwa hasil hubungan antara variabael bebas dan variabel terikat moderat.

R square sebesar 0.190 menyatakan bahwa kemampuan variabel bebas dalam variabel terikat 19% sedangkan sisanya terdapat 81 % dipengaruhi oleh faktor lain yang di analisis.

b) Uji Hipotesis (Uji t)

Pada analisis regresi linier sederhana melalui *SPSS for Windows versi 26.0* dapat diperoleh out hasil persamaan regresi linier sederhana Coefficients[2] berikut:

Tabel 4. 11 Hasil Persamaan Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.878	.468		6.153	<.001
Motivasi Kerja	.356	.129	.483	2.967	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Output JASP 0.17.2.1, Data Primer, Diolah, 2023

Tabel 4.11 menujukkan nilai koefisien dari persamaan regresi linier sederhana. Dalam penelitian ini dapat disebutkan bahwa menggunakan regresi sederhana sebagai berikut:

Y = a + bX

Keterangan:

X = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Data di atas menujukkan nilai koefisien dari persamaan regresi linier sederhana koefisien[2] didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

Y= 2,878 + 0,356 X

Koefisien regresi linier dinyatakan dengan huruf b yang menyatakan perubahan variabel Y untuk variabel X. Bila nilai b positif, maka variabel Y mengalami kenaikan, tetapi juga nilai b negative sebaliknya variabel Y akan mengalami penurunan. Diketahui nilai sebesar 2,878 jika variabel motivasi kerja bernilai tetap atau 0 maka meningkatkan sebesar 2,878% dan jika variabel meningkat 1 satuan maka akan meningkat motivasi kerja sebesar 0,356 atau 35,6.

Selain itu uji t untuk mengetahui juga apakah ada pengaruuh yang signifikan variabel X terhadap variabel Y. Dalam pengambilan keputusan ada baiknya untuk membuat hipotesi seperti berikut:

1) Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel X (motivasi kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan)
2) Hi: Ada pengaruh yang signifikan variabel X (motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan)

Dengan syarat:

1) Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak secara statistik adalah ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
2) Jika thitung < ttabel maka Ho ditolak secara statistik adalah tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel output hasil persamaan regresi linier sederhana koefisien[2] diatas adalah thitung dari variabel bebas motivasi kerja adalah 2,967 dan dengan (df) = N-2=32-2 =30 dari ttabel ditemukan sebesar 2,042.

Kemudian diambil kesimpulan bahwa thitung lebih besar dari ttabel (2,967 > 2,042) maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Pada hasil uji t diketahui nai sig (0,006 < 0,05) yang artinya adanya pengaruh yang kuat antara variabel bebas motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

4.4 Pembahasan

4.4.1. Tingkat Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan proses mendorong atau menggerakan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan mencapai apa yang diharapkan perusahaan (Surya, 2017). Motivasi kerja juga sebagai pendorong yang dapat mengakibatkan seseorang anggota organisasi rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktunya untuk bertanggung jawabnya dari pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Wijaya et al., 2020). Adapun salah satu factor yaitu analisis deskriptif.

Motivasi didefinisikan juga sebagai penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku, maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu atau kegiatan yang berlangsung secara sadar yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja. Dengan motivasi yang baik maka setiap pegawai yang melakukan pekerjaan akan bersemangat dan senang dalam melakukan pekerjaan, sehingga semakin tinggi semangat dan dorongan untuk bekerja, hal ini juga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Motivasi kerja pada PT Mega Andalan Kalasan Technopark saat ini sangat berpengaruh positif karena, setiap karyawan yang berada pada perusahaan ini dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan arahan perusahaan. Motivasi ini terbukti dengan adanya semangat kerja yang

dimiliki karyawan. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan pada usaha yang dilakukan di saat bekerja. Motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Motivasi merupakan representasi dari proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuannya. Terdapat beberapa definisi dari para ahli tentang motivasi, seperti yang dikemukakan Hasibuan (2017)

Analisis deskriptiff merupakan metode perumusan data lapangan yang dapat menjelaskan data yang sedang diteliti. Teknik analisis deskriptif kuantitatif adalah teknik yang digunakan untuk pengujian, pengukuran, dan hipotesis berdasarkan perhitungan matematika dan statistic. Metode pengumpulan data dapat menggunakan survey, observasi, atau wawancara. Sampel data pada teknik deskriptif kuantitatif lebih objektif dan terstruktur yang dapat berupa grafik, tabel atau matriks, laporan, dan angka yang dapat diukur nilainya

Hasil pengolahan dan analisis data yang dilakukan penulis pada penyebaran kuesioner kepada 32 karyawan, di dapatkan rata-rata tingkat motivasi kerja karyawan pada divisi kantor PT. Mega Andalan Technopark adalah sebesar 3,83 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada kategori setuju berdasarkan skala interval. Penelitian ini menggunakan lima

pernyataan terhadap motivasi kerja sebagai tolak ukur penilaian, yaitu prestasi pekerjaan, penghargaan pekerjaan, kemampuan bekerja, jaminan kecelakaan, dan fasilitas pekerjaan. Proporsi penerapan kerja menunjukkan skor tingkat kemampuan bekerja pada karyawan di PT Mega Andalan Technopark tertinggi sebesar 4,25 sementara proporsi fasilitas pekerjaan terhadap karyawan menunjukkan skor tingkat motivasi kerja terendah sebesar 3,43

Manusia sebagai makhluk sosial cenderung membutuhkan interaksi sosial di lingkungan kerja, dan hubungan yang nyaman dengan rekan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hasil analisis lapangan menunjukkan bahwa hubungan rekan kerja di divisi kantor PT. Mega Andalan Technopark sudah baik. Beberapa karyawan memiliki hubungan yang sangat akrab di luar pekerjaan, yang berkontribusi pada tingginya motivasi dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara hubungan rekan kerja dan motivasi kerja karyawan.

Pada PT Mega Andalan Technopark motivasi kerja dilakukan degan cara membuat refreshing baru kepada seluruh karyawan yang ada seperti dilakukan senam Jum’at pagi agar seluruh karyawan merasa rileks dan jenuh serta dapat memotivasi diri dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya.

Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa kemampuan dalam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, peningkatan atau perbaikan di perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan hal yang dibutuhkan karyawan, karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Perusahaan tidak akan bertumbuh dengan baik apabila lingkungan perusahaan tidak kondusif, hal ini menyebabkan lingkungan kerja menentukan tingakat kinerja karyawan (Badrianto & Ekhsan, 2019). Sedangkan ketidaknyamanan karyawan dapat menurunkan kualiltas kinerja karyawan (Putri et al., 2019).

Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi dengan kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Kinerja seorang karyawan bersifat individual karena pada dasar setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan pekerjaannya. Pada umumnya perusahaan dapat mengukur dan menilai kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan telah dianalisis berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan. Temuan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi kantor PT. Mega Andalan Technopark. Hal tersebut dapat

dilihat dari nilai koefisien beta 0,356 dengan probabilitas sebesar < 0,001 (p<0,05). Pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien beta memiliki tanda positif, yang mengartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 35,6.

Ketika karyawan merasa termotivasi dalam berbagai aspek pekerjaan, karyawan akan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Mereka akan lebih tepat waktu dalam bekerja dan tidak akan melupakan pekerjaan mereka. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan mereka juga akan meningkat. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, hal tersebut dapat berdampak pada rendahnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan sangat diperlukan, karena kinerja perusahaan akan mengetahui sejauh mana kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Untuk itu, perlu menentukan kriteria yang jelas dan terukur dan menetapkannya bersama sebagai acuan. Kinerja adalah proses yang digunakan oleh manajer untuk mengukur kegiatan dan hasil perusahaan sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, prioritas organisasi adalah motivasi sebagai alat yang mendorong dan perangsang peserta untuk menghasilkan dan menyediakan layanan yang berkualitas.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa rata-rata tingkat motivasi kerja karyawan divisi kantor PT. Mega Andalan Technopark berada pada kategori sedang (berdasarkan skala interval) yakni sebesar 3,83. Dari temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan.

Peningkatan dimensi-dimensi motivasi kerja seperti isi prestasi pekerjaan, penghargaan pekerjaan, kemampuan bekerja, jaminan kecelakaan, dan fasilitas pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki sikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai kerja yang telah disepakati. Motivasi kerja yang baik membuat karyawan lebih nyaman dalam melaksanakan tugasnya dan fokus dalam pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan motivasi kerja dalam bentuk insentif atau penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan, untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

BAB V
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi dan rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktu untuk bertanggung jawabnya dari pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Wijaya et al., 2020) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Hal yang paling penting dan perlu diperhatikan dalam suatu organisasi yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang akan menempati posisi strategis atau utama dalam suatu organisasi. Maka dari itu, sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sampel data pada teknik deskriptif kuantitatif lebih objektif dan terstruktur yang dapat berupa grafik, tabel atau matriks, laporan, dan angka yang dapat diukur nilainya.

Motivasi kerja pada Kinerja karyawan sangat dibutuhkan pada perusahaan ini karena banyak karyawan yang merasa mereka tidak memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya. Dari hasil penelitian juga terdapat bukti bahwa karyawan merasa merak kurang mendapat motivasi kerja dan kurang mendapatkan apresiai dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki sikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai kerja yang telah disepakati. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan motivasi kerja dalam bentuk insentif atau penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan, untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Motivasi kerja pada perusahaan ini terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh positif, karyawan pada perusahaan akan melakukan pekerjaan ketika mereka sudah termotivasi oleh dirinya sendiri atau orang lain, salah satu bentuk motivasi yang dilakukan di perusahaan adanya senam pagi di setiap jum'at agar karyawan tidak jenuh dengan pekerjaan mereka. Biasanya setelah mereka melakukan senam tersebut mereka merasa termotivasi dan merasa pekerjaan mereka tidak terlalu berat karena dari melakukan senam tersebut membuat mereka semangat dan bahagia.

Manusia sebagai makhluk sosial cenderung membutuhkan interaksi sosial di lingkungan kerja, dan hubungan yang nyaman dengan rekan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara hubungan rekan kerja dan motivasi kerja karyawan. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien beta memiliki tanda positif, yang mengartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

Motivasi Kerja (X1) berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan tehadap kinerja Karyawan Pada PT Mega Andalan Technopark, maka kesimpulannya yaitu hipotesis yang pertama di terima.

5.2 Rekomendasi

Berdasarkan pada hasil data yang dikumpulkan atau di dapatkan dilapangan oleh peneliti, rekomendasi yang dapat diberikan pada PT Mega Andalan Kalasan Technopark adalah dengan tetap memberikan *reward* atau mengapresiasi karyawan lebih sering agar karyawan merasa senang berada di

perusahaan ini dan merasa bahwa mereka di apresiasi oleh perusahaan atas kinerja yang telah dilakukan. Kemudian tetap menjaga hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Perusahaan ini membutuhkan penghubung yang baik agar antara karyawan dan atasan tidak menyebabkan komunikasi yang kurang.

Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan pada PT Mega Andalan Technopark ini membuat karyawan tidak merasa dihargai dan membuat karyawan tidak memiliki motivasi kerja pada perusahaan. Adanya rasa jenuh untuk melakukan pekerjaan oleh karyawan PT Mega Andalan Technopark.

DAFTAR PUSTAKA

Iswari, R. I., & Pradhanawati, A. (2018). *Pengaruh peran ganda, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perempuan. Jurnal Administrasi Bisnis, 7(2), 83-94.*

Junaidi, J., Zalisman, Z., Yusri, Y., Amin, K., & Wismanto, W. (2023). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam. Journal on Education, 5(3), 10040-10052.* https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/1887

Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). *Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 5, 740-751. fro https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/view/54614

Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). *Dampak organizationlal citizenship behavior, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(2), 148–160.

Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal, 2(1)*, 52–63.

Sudaryo,Et.Al (2018) *Pengertian Motivasi Kerja.* http://repository.stei.ac.id/8584/3/3.%20BAB%20II%20Kajian%20Pustaka.pdf

Sulistiyani & Rosidah (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkualitas*. https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/wp/article/view/1776

Sutrisno, S., Amalia, M. M., Mere, K., Bakar, A., & Arta, D. N. C. (2023). *Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review. Management Studies and Entrepreneurship* Journal (MSEJ), 4(2), 1781–1881. https://doi.org/10.37385/msej.v4i3.1443

Vacellynanda, T. (2023). *Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompensasi Finansial, Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Di Kantor PT World Innovative Telecommunication (OPPO) Cabang Jakarta Selatan Depok) (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School).*

Widowati & Retnani (2021) *Sumber Daya Manusia.* http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/4325

Wijaya Et al. (2022) *Pentingnya Komunikasi Dalam Manajemen SDM* https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JEAM/article/view/1588

Divya Syahtana Rizqi Et al (2022) *Determinasi Kinerja Karyawan: Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja (Literatur Review Msdm)* https://www.dinastirev.org/JMPIS/article/view/1113/675

Dewi Suryani Harahap Et al (2019) *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja.* http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO

Kartika Dwi Arisanti Et al (2019) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PadaPT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk* https://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jimek/article/view/427/404

Algon Ariyiliyanto (2013) *Motivasi Kerja: Studi Indigenous Pada Guru Bersuku Jawa Di Jawa Tengah* https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2589/2379

Subhan Djaya (2021) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi* https://ojs.unud.ac.id/index.php/bse/article/download/70202/38694/

Risky Nur Adha Et Al (2019) *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember* http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736

Asmawiyah, Et Al (2020) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai

Jufrizen, Et Al (2021) *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.* https://e-jurnal.lppmunsera.org/index.php/SM/article/view/2277

Tifani Nur Adinda, Et Al (2023) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* http://multidisipliner.org/index.php/ijim/article/view/15

Bambang Siswanto (2019) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* https://osf.io/9frzv/download

Natalia Susanto (2019) *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka*

http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153

Suwanto (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1265090

Aulia Fitri Tsuraya dan Jhon Fernos (2023) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang* https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1654

Gito Septa Putra Dan Jhon Fernos (2023) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang* https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210

Zainal Abidin Dan Karim Budiono (2023) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember* http://jurnal.itsm.ac.id/index.php/emba/article/view/945