

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. DEXA MEDICA PALEMBANG**



Nama : Mega Aini

NIM : 212011062

Universitas Muhammadiyah Palembang

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

2015

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA

PT. DEXA MEDICA PALEMBANG

Skripsi

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana

Ekonomi



Nama : Mega Aini

NIM : 212011062

Universitas Muhammadiyah Palembang

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

2015

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mega Aini

NIM : 21 2011 062

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang ada.

Palembang, 27 Juli 2015

Penulis,



Mega Aini

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. DEXA MEDICA PALEMBANG**

Nama : **MEGAINI**

NIM : **212011062**

Fakultas : **Ekonomi**

Program studi : **Manajemen**

Mata Kuliah Pokok : **Sumber Daya Manusia**

Diterima dan disahkan

Pada Tanggal, 27 Juli 2015

Pembimbing,



Drs. Fauzi Ridwan, M.M

NIDN / NBM : 0023075901/784023

Mengetahui,

Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.si

NIDN / NBM: 02160571001/673839

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Dan Allah tidak menjadikan pemberian bala bantuan itu melainkan sebagai kabar gembira bagi kemenaunganmu, agar tentram hatimu karenanya. Dan kemenaunganmu itu hanyalah dari Allah yang Maha Kuasa. (Qo. Al-tora: 36)

Jadilah seperti karang di lautan yang kuat dihantam ombak dan berjafakanlah hat yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanyalah sekali. Ingat hanya pada Allah apapun dan dimanapun kita berada kepada Dia-lah tempat meminta dan memohon.

- Berungkat dengan penuh keyakinan
- Berjalan dengan penuh ketelitian
- Jajagalah dalam menghadapi cobaan
- “يٰۤاٰمَنُوْنَ، ذٰلِكَ نَتَدَبَّرُ لَكُمْ شٰرِحًا مَّا تَدَّبَّرْتُمْ

(Mega Lini)

Seucap syukur kupercembahkan kepada-Mu ya Allah SWT

Kupercembahkan kepada:

- Ayah “Memed” dan Ibu “Nuzul”
- tercinta yang selalu mende’akanku
- My sister “Meri Unggah” yang
- kuayanggi
- Sahabat serta teman – teman
- sepejuangan yang selalu
- mendukungku
- Secegang yang selalu
- mendampingi
- Allahmawaku

PRAKATA



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Dexa Medica Palembang.” Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak baik berupa bimbingan, dorongan, serta saran, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak H. M. Idris, S.E., M.Si selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs.Fauzi Ridwan,M.M Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj.Maftuhah Nurrahmi,S.E,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang.

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xii
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya	6
B. Landasan Teori	6
1. Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Tujuan Penilaian Kinerja	8
c. Tolak Ukur Keberhasilan Kinerja.....	9
d. Penilaian Kinerja.....	10

e. Jenis- Jenis Penilaian Kinerja.....	11
2. Motivasi	12
a. Pengertian Motivasi	12
b. Tujuan Motivasi	13
c. Jenis – Jenis Motivasi,.....	14
d. Faktor yang mempengaruhi Motivasi	15
C. Hipotesis	16

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	17
B. Tempat Penelitian	17
C. Operasionalisasi Variabel	18
D. Populasi dan Sampel	19
E. Data yang Diperlukan	20
F. Teknik Pengumpulan Data	21
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	21

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	26
1. Sejarah perusahaan	26
2. Visi dan Misi Perusahaan	27
3. Struktur Organisasi	28
4. Jadwal Pelaksanaan Kerja	30
5. Karakteristik Responden	30
6. Hasil Jawaban Responden Motivasi	32
7. Hasil Jawaban Responden Kinerja	42
8. Hasil Pengujian	42

1. Uji Validitas	42
2. Uji Reabilitas.....	57
3. Analisis Regresi Linear Sederhana	57
4. Menentukan Hipotesis	59

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	61
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Operasional variabel	18
Tabel II Jumlah Populasi berdasarkan Pendidikan	19
Tabel III Sruktur Organisasi	29
Tabel IV Responden berdasarkan Jadwal pelaksanaan kerja	30
Tabel IV.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin	30
Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Usia	31
Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Tingkat pendidikan	32
Tabel IV.5 Jawaban responden indikator prestasi	33
Tabel IV.6 Jawaban responden indikator prestasi	34
Tabel IV.7 Jawaban responden indikator penghargaan	35
Tabel IV.8 Jawaban responden indikator penghargaan	36
Tabel IV.9 Jawaban responden indikator tanggung jawab	37
Tabel IV.10 Jawaban responden indikator tanggung jawab	38
Tabel IV.11 Jawaban responden kesempatan untuk maju	39
Tabel IV.12 Jawaban responden kesempatan untuk maju	40
Tabel IV.13 Jawaban responden kondisi kerja	41
Tabel IV.14 Jawaban responden kondisi kerja	42
Tabel IV.15 Jawaban responden indikator sasaran	43
Tabel IV.16 Jawaban responden indikator sasaran	44
Tabel IV.17 Jawaban responden indikator kualitas	45
Tabel IV.18 Jawaban responden indikator kualitas	46
Tabel IV.19 Jawaban responden indikator kuantitas	47
Tabel IV.20 Jawaban responden indikator kuantitas	48
Tabel IV.21 Jawaban responden indikator waktu yang diperlukan	49
Tabel IV.22 Jawaban responden indikator waktu yang diperlukan	50

Tabel IV.23 Jawaban responden indikator biaya	51
Tabel IV.24 Jawaban responden indikator biaya	52
Tabel IV.25 Coeficient regresi sederhana	58

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Daftar kuesioner responden
- Lampiran 2 Pertanyaan kuesioner
- Lampiran 3 Jawaban Responden
- Lampiran 4 Regression
- Lampiran 5 Surat Keterangan Riset
- Lampiran 6 Sertifikat AIK
- Lampiran 7 Sertifikat TOEFL
- Lampiran 8 Sertifikat Komputer
- Lampiran 9 Sertifikat KKN
- Lampiran 10 Kartu aktifitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 11 Jadwal Penelitian

ABSTRAK

Mega Aini /212011062/2015/ Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dexe Medica Palembang. Rumusan masalah penelitian ini yaitu bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dexe Medica Palembang?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dexe Medica Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam hal ini variabel yang dimaksud adalah variabel (x) motivasi, dan variabel (Y) kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan stratified random sampling.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan kualitatif. Hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai t hitung untuk variabel motivasi (X) sebesar 0,062 terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 1,075 dengan melihat tabel t dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 sebesar 0,176 bahwa adanya pengaruh signifikan antara motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi adalah $Y = 1,075 + 0,060 X$ artinya jika Pada peningkatan terhadap motivasi (X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan (Y).

Kata kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Mega Aini /212011062/2015/ motivation influence on the performance of employees at medica PT. Dexa Medica Palembang. The formulation of this research problem is how to influence of motivation on employee performance on PT. Dexa Medica Palembang.

The purpose of this study was to determine the effect of motivation on employee performance on PT. Dexa Medica Palembang. This research uses associative studies in which this study aims to determine the relationship of two or more variables. In this case the variable in question is variable (X) motivation and variable (Y) employee performance. The sampling technique used in this study a stratified random sampling.

Analysis of the data used in this research is the analysis of quantitative and qualitative data. The result can be seen that the t value for the motivation variable (X) of 0.062 on employee performance (Y) equal to 1.075 by looking at the table t with a significant level of 5% = 0.05 for 0.176 that there is significant influence between motivation to employee performance. The regression coefficient is $Y = 1,075 + 0,060X$ pales in increased motivation (X) of the unit will result in an increase in employee performance (Y).

Keyword: Motivation , Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menggerakkan dan mengolah sumber daya lainnya agar berdaya guna bagi kehidupan manusia. Betapapun canggihnya peralatan dan teknologi yang ada dan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai dengan baik. Sebaliknya, dengan peralatan yang sederhana dan dikerjakan secara serius oleh tenaga kerja yang berkualitas maka hasil yang akan dicapai akan lebih baik. Oleh karena itu, tuntutan akan adanya pegawai yang berkualitas tinggi sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk mengimbangi perkembangan dunia bisnis atau perusahaan karena dengan begitu perusahaan akan mampu bersaing dan berkembang dengan baik.

Kinerja karyawan berkaitan dengan usaha pencapaian tujuan dan sasaran yang diinginkan perusahaan. Karyawan merupakan faktor penggerak yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan, atau dengan kata lain bahwa karyawan adalah inti kehidupan bagi setiap organisasi atau perusahaan, karena itulah motivasi diberikan pada seluruh karyawan, agar melaksanakan kegiatan bisa berjalan dengan baik.

Masalah yang mendasar dan paling menentukan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah memotivasi kerja karyawan agar bekerja dengan baik

sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Motivasi seseorang berhubungan erat dengan kinerja karyawan, maka hal ini perlu mendapat perhatian oleh perusahaan.

Motivasi disini adalah suatu kondisi yang dapat menjadikan seseorang melakukan perbuatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi dapat datang dari dalam dan dari luar diri seseorang. Jenis motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan berupa motivasi positif dan negatif. Motivasi positif disini adalah cara yang dilakukan pimpinan untuk memotivasi karyawannya dengan memberikan hadiah berupa bonus, penghargaan, kenaikan jabatan dan penghargaan berupa bonus, penghargaan, kenaikan jabatan, dan penghargaan berupa pujian dari pimpinan kepada karyawan yang berprestasi baik. Motivasi negatif yaitu cara pimpinan memotivasi karyawannya dengan memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hukuman yang diberikanpun bisa berupa pemotongan gaji, penundaan kenaikan jabatan dan diberikan SP (surat peringatan). Jika kinerja karyawan baik maka dapat dipastikan perusahaan dapat berkembang dan memperoleh laba yang semaksimal mungkin, karena karyawannya yang bekerja secara efektif dan efisien sehingga produktifitas perusahaan itu meningkat. Sebaliknya jika karyawan tidak termotivasi dalam bekerja maka pendapatan perusahaan tersebut akan mengalami penurunan untuk karyawan yang melakukan pelanggaran.

kinerja karyawan, suatu perusahaan perlu memotivasi dan memberikan dorongan pada setiap karyawannya agar mau dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka demi terciptanya perusahaan yang benefit sehingga termotivasinya karyawan, diharapkan kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya kinerja karyawan bisa menurun atau tidak stabil dikarenakan berasal dari dalam diri individu karyawan itu sendiri, seperti kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, kondisi fisik, kondisi keluarga, umur, merasa jenuh dengan pekerjaan yang dikerjakan, kurangnya kreativitas, menurunnya semangat karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang mungkin berasal dari diri individu itu sendiri atau juga disebabkan oleh adanya pengaruh yang berasal dari lingkungan teman sekerja yang juga menurun semangatnya.

PT. Dexa Medica Palembang adalah salah satu perusahaan farmasi di Palembang yang memproduksi berbagai macam obat-obatan. Pendapatan yang diperoleh dari PT. Dexa Medica Palembang sangat tergantung pada kinerja karyawan. Tentunya pimpinan harus mampu memberikan motivasi yang tepat kepada karyawannya untuk menjalankan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam kenyataannya PT. Dexa Medica Palembang belum mencapai kinerja maksimal dalam melaksanakan tugasnya karena masih ada karyawan yang melakukan kelalaian sehingga kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan karyawan yang memiliki kestabilan emosi yang kurang baik. Ini bisa terjadi misalnya pada saat pencetakan dimana tablet terbelah menjadi dua bagian, cara melakukan *sticking* yang diakibatkan *punch* yang lapisan *chromnya* tipis, *low hardness* yang diakibatkan oleh pengikat tablet yang

kurang kuat *and high friability* dimana *friability* yang tinggi dapat menyebabkan pinggiran tabletnya akan terlepas sehingga akan mengurangi bahan baku yang ada. Hal ini disebabkan karena karyawan sudah merasa lelah dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan tersebut ingin cepat menyelesaikan pekerjaannya yang dapat berakibat hasil yang dikerjakan kurang optimal.

Permasalahan yang terjadi pada PT. Dexa Medica Palembang adalah karyawan tidak diberikan penghargaan untuk hasil jerih payah kerjanya, jenjang karier kurang terarah karena bekerja pada bidang tugas yang sama dan waktu yang panjang akan membuat karyawan merasa bosan, rutinitas kerja yang monoton setiap harinya. Hal ini kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan perusahaan kepada karyawan seperti yang sudah dikatakan sebelumnya diatas, terlihat dari karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap tugasnya, lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan seringnya karyawan mengabaikan pekerjaan yang ada sehingga berakibat pada penurunan kinerja karyawan pada PT. Dexa Medica Palembang.

Memperhatikan demikian pentingnya motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan agar terciptanya kelancaran, dan hasil kerja yang optimal yang telah direncanakan semula, dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk meneliti **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dexa Medica Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dexe Medica Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dexe Medica Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk meningkatkan kemampuan serta menerapkan ilmu yang telah didapat penulis selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

2. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan khususnya pada PT. Dexe Medica Palembang dalam memperhatikan pengembangan karyawan dalam sumber daya manusia.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu referensi bagi peneliti dan dapat mengharumkan nama besar serta meningkatkan kualitas Universitas Muhammadiyah Palembang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Nanda Cleopatra (2013) yang berjudul pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Austindo Nusantara Jaya Palembang. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Austindo Nusantara Jaya Palembang. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh dan hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Austindo Nusantara Jaya Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data data dalam penulisan skripsi ini adalah metode kuesioner dan dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif. Hasil penelitian analisis regresi menunjukkan bahwa $Y = 9,12 + 0,701X$ dan hasil perhitungan $t_{hitung} (3,33) > t_{tabel} (2,048)$ hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Austindo Nusantara Jaya Palembang.

Penelitian selanjutnya oleh Zuwariyati (2014) yang berjudul pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi terhadap kinerja

karyawan pada PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian eksplanatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih . data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa $Y = 9,262 + 0,551$ dan hasil perhitungan $t_{hitung} (4,946) > r_{tabel} (0,279)$ hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang.

Penelitian selanjutnya oleh Roni Sutrisno (2014) yang berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Cabang Rayon Ampera Palembang. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Cabang Rayon Ampera Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Cabang Rayon Ampera Palembang. Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif dengan alat analisis regresi linear berganda. Uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear berganda yaitu: $Y = 12,111 + 4,560 X_1 + 2,535 X_2$.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis uji secara bersama-sama ada pengaruh yang motivasi dan disiplin klerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Cabang Rayon Ampera Palembang

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja

Menurut Veithzal Rivai (2013: 548) pengertian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kinerja adalah strategi dan pencapaian sasaran kerja perwujudan kompetensi pekerja dalam mencapai kinerja yang optimal (Rusdi A. Rivai 2009:10)

Menurut Payaman J. Simanjuntak (2005: 1) kinerja adalah hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat dalam pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

b. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut veithzal Rivai (2013:551) adapun tujuan dari penilaian kinerja digunakan untuk:

- 1) Mengetahui pengembangan, yang melalui identifikasi kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, dan identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- 2) Pengambilan keputusan administratif yang meliputi keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja dan mengidentifikasi yang buruk
- 3) Keperluan perusahaan yang meliputi perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem SDM dan penguatan terhadap kebutuhan pengembangan perusahaan.
- 4) Dokumentasi, yang meliputi kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan membantu untuk memenuhi persyaratan hukum.

c. Tolak Ukur Keberhasilan Kinerja

Tolak ukur keberhasilan kinerja (Payaman J.Simanjuntak 2011:117-118) adalah sebagai berikut:

1) Sasaran

Sasaran atau target sebagaimana telah dirumuskan atau dinyatakan dalam rencana kerja. Tercapainya sasaran/target yang telah ditetapkan oleh perusahaan menjadi penilaian didalam kinerja karyawan.

2) Kualitas

Kualitas kerja seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan realisasi.

3) Kuantitas

Pencapaian sasaran atau target dalam kuantitas dapat diukur secara absolute, dalam persentase atau indeks.

4) Waktu yang diperlukan

Setiap pelaksanaan tugas selalu membutuhkan waktu sebagai masukan. Waktu merupakan sumber daya yang mahal karena dia terbatas, tidak dapat disimpan atau ditunda. Oleh karena itu setiap waktu harus digunakan secepat mungkin dan secara optimal.

5) Biaya

Penundaan penggunaan waktu dapat menimbulkan berbagai konsekuensi biaya besar dan kerugian lokasi biaya yang diperlukan harus sesuai target sasaran yang dicapai.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dapat diukur menurut (Rusdy A.Rivai 2009:305) sebagai berikut:

1) Sasaran kerja

Yaitu kondisi apa yang diinginkan atau dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kesepakatan dengan atasan.

2) **Kompetensi**

Yaitu segala bentuk motif, sikap, keterampilan, pengetahuan, perilaku atau karakteristik, perilaku pribadi untuk menentukan kinerja rata-rata dengan kinerja optimal.

3) **Proses siklus kesinambungan**

Proses perencanaan dimulai dari sejak kesepakatan pekerja dan atasannya secara bersama-sama menetapkan sasaran kerja, proses pengarahan dilakukan secara kontinue dari waktu ke waktu sebelum akhir tahun penilaian kinerja berakhir. Evaluasi dilakukan secara bersama-sama dengan review dan atasan penilaian untuk mendapatkan penghargaan kinerja.

e. **Jenis-jenis penilaian kinerja**

Jenis-jenis penilaian kinerja menurut (M. Yani 2012: 120-121) sebagai berikut:

1) **Penilaian oleh atasan**

- a) Cepat dan langsung
 - b) Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan pribadi
- 2) Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai.
- a) Objektivitas lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri.
 - b) Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
- 3) Penilaian oleh staf: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir.

- 4) Penilaian melalui keputusan komite, sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasil didasarkan pada pilihan mayoritas.
- 5) Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan, sama seperti kelompok staf namun melibatkan wakil pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjauan independen.
- 6) Penilaian yang dilakukan oleh bawahan dari sederajat.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Veithzal Rivai (2013: 837) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009: 114) adalah usaha atau dorongan seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2009: 141) motivasi adalah dorongan untuk dapat memenuhi kebutuhan baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*) berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani dalam mencapai suatu tujuan.

Motivasi menurut Edi Sutrisno (2009: 109) adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang agar mau

bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

b. Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2009: 146) adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Tujuan motivasi menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009: 125) adalah sebagai berikut:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang akhirnya akan meningkatkan kinerjanya
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

- 4) Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 6) Meningkatkan kehadiran kerja karyawan

c. Jenis-Jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi menurut Veithzal Rivai (2013:850) adalah motivasi yang bersifat positif yaitu sebagai berikut:

- 1) Penghargaan terhadap pekerjaan

Bagaimanapun penghargaan terhadap pekerjaan yang terselesaikan dengan baik akan menyenangkan perasaan karyawan tersebut.

- 2) Komunikasi dan informasi

Pemberian informasi yang tentang mengapa suatu tindakan atau perintah diberikan bisa merupakan motivasi yang negatif. Pemberian informasi yang jelas akan sangat berguna untuk menghindari adanya gosip.

- 3) Persaingan, partisipasi, dan kebanggaan

Pemberian hadiah adalah salah satu partisipasi yang dimaksud sebagai bentuk motivasi positif yang dapat bermanfaat bagi karyawan.

Jenis – jenis motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2009: 150) yaitu sebagai berikut:

- 1) Motivasi positif (*Insentif Positif*)

Motivasi positif maksudnya manager memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.

2) Motivasi Negatif (*Insentif negatif*)

Motivasi negatif maksudnya manager memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor yang mempengaruhi motivasi menurut malayu S.P Hasibuan (2009: 158) yaitu sebagai berikut:

- 1) Prestasi atau *achievement*
- 2) Pengakuan atau *recognition*
- 3) Pekerjaan itu sendiri atau *the work it self*
- 4) Tanggung jawab atau *responsibility*
- 5) Kemajuan atau *advancement*
- 6) Pengembangan potensi individu atau *possibility of growth*

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:119) yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor - faktor penyebab Motivational
 - a) Prestasi (*achievement*)
 - b) Penghargaan (*recognition*)

- c) Tanggung jawab (*responsibility*)
 - d) Kesempatan untuk maju (*posibility of growth*)
 - e) Pekerjaan itu sendiri (*work*)
- 2) Faktor - faktor penyebab ketidakpuasan
- a) Kondisi kerja fisik (*physical environment*)
 - b) Hubungan interpersonal (*interpersonal relationship*)
 - c) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company and administration policy*)
 - d) Pengawasan (*supervision*)
 - e) Gaji (*salary*)
 - f) Keamanan kerja (*job security*)

C. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dexe Medica Palembang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiono (2004: 11) adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu atau lebih tanpa membandingkan atau menggabungkan dengan variabel lain.
2. Penelitian komperatif adalah penelitian yang bersifat membandingkan satu variabel atau lebih untuk sampel yang lebih dari satu.
3. Penelitian asosiatif adalah penelitian penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian asosiatif dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam hal ini variabel yang dimaksud adalah variabel (x) motivasi, dan variabel (Y) kinerja karyawan.

B. Tempat Penelitian

Tempat penelitian di PT. Deka Medica ini terletak di Jl. Bambang Utoyo No 138 Kelurahan 5 Ilir Kecamatan Ilir Timur 2 kode pos 30115 Palembang.

C. Operasionalisasi Variabel

Tabel II

Variabel, Definisi Operasionalisasi dan Indikator Penelitian

Variabel	Definisi Operasionalisasi	Indikator
Motivasi (Variabel x)	Usaha atau dorongan bagi karyawan PT. Dexa Medica Palembang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi 2. Penghargaan 3. Tanggung jawab 4. Kesempatan untuk maju 5. Kondisi kerja
Kinerja karyawan (Variabel Y)	Kinerja adalah Tingkat dalam pencapaian hasil kerja karyawan pada PT. Dexa Medica Palembang dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sasaran 2. Kualitas 3. Kuantitas 4. Waktu yang diperlukan 5. Biaya

Sumber: Peneliti berdasarkan berbagai teori, 2015

D. Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiono (2009: 116), mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.

Tabel III
Jumlah Populasi Berdasarkan Pendidikan pada PT. Dexa Medica Palembang

No	Pendidikan	Populasi	Sampel
1.	Strata II	65	41
2.	Strata I	78	50
3.	Diploma III	32	21
4.	SMA/SMK	25	15
	Total	200	127

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Menurut Sugiono (2009: 116) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan stratified random sampling

Dengan tingkat kesalahan 5% pada tabel Sugiono. Jumlah Populasi 200 orang maka diperoleh sampel sebesar 127. Adapun distribusi sampel berdasarkan tingkat pendidikan adalah sebagai berikut:

$$\text{Strata II} \quad : \quad 65/200 \times 127 \quad = \quad 41,2$$

$$\text{Strata I} \quad : \quad 78/200 \times 127 \quad = \quad 49,5$$

$$\text{Diploma III} \quad : \quad 32/200 \times 127 \quad = \quad 20,3$$

$$\text{SMA/SMK} \quad : \quad 25/200 \times 127 \quad = \quad 15,8$$

Sehingga data keseluruhan sampel tersebut adalah: $41 + 50 + 21 + 15 = 127$.

E. Data Yang Diperlukan

Menurut Husein Umar (2011: 42) data terdiri dari:

1. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti.
2. Data sekunder merupakan data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau pihak lain misalnya dalam bentuk tabel atau diagram.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer berupa hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang diedarkan tentang

masalah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dexe Medica Palembang.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data Menurut Husein Umar (2011: 49) terdiri dari:

1. Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang lain.
2. Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan harapan memberikan *respons* atas daftar pertanyaan tersebut.
3. Observasi merupakan teknik yang menuntut adanya pengamatan dari si peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya.
4. Test merupakan pengumpulan data yang sifatnya mengevaluasi hasil proses untuk mendapatkan kondisi awal sebelum proses (*pre-test dan post test*) teknik ini dapat dipakai.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berhubungan dengan indikator- indikator yang digunakan.

G. Analisis Data dan Teknik Analisis

1. Analisis Data

Menurut Sugiono (2010: 13-14) analisis data yang digunakan dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu :

- a. Analisis data kuantitatif adalah suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang di angkakan.
- b. Analisis data kualitatif adalah suatu metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan kualitatif. Secara kualitatif digunakan skala likert dengan pilihan responden sebagai berikut :

Sangat Setuju = SS

Setuju = S

Netral = N

Tidak Setuju = TS

Sangat Tidak Setuju = STS

Kemudian dikuantitatifkan sebagai berikut :

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Netral = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

2. Teknik Analisis

a. Uji Reliabilitas

Reliabilitas/keandalan ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya dan diandalkan.

Keandalan pengukuran dengan menggunakan *Alfa Cronbach* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item/butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain hal-hal pokok uji reliabilitas sebagai berikut:

- 1) Uji ini sebenarnya untuk melihat kelayakan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mendefinisikan suatu variabel.
- 2) Daftar pertanyaan ini pada umumnya untuk mendukung suatu kelompok variabel tertentu.
- 3) Uji validitas dilakukan setiap butir soalnya. Hasilnya dibandingkan dengan r_{Tabel} | $df = n - k$ dengan tingkat kesalahan 5 %
- 4) Jika $r_{tabel} < r_{hitung}$ maka butir soal disebut valid.

Data yang diperlukan dalam rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)(N \Sigma Y^2 - (N \Sigma Y)^2)\}}}$$

$$\Sigma X = \dots \Sigma Y = \dots \Sigma XY = \dots \Sigma X^2 = \dots \Sigma Y^2 = \dots n = \dots$$

X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item.

Y = Skor total yang diperoleh dari seluruh item

ΣX = Jumlah skor dalam distribusi X

ΣY = Jumlah skor dalam distribusi Y

ΣX^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X

ΣY^2 = Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y

N = Banyaknya responden.

c. Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Deka Medica Palembang atau dengan kata lain untuk

mengetahui seberapa jauh perubahan motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Dexe Medica Palembang.

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X = Motivasi

a = Bilangan Konstanta

b = Koefisien Regresi

Menghitung persamaan regresi sederhana:

$$a = \frac{(\sum y) - b(\sum x)}{n}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - [\sum x]^2}$$

Dalam pengujian t hitung digunakan untuk menguji variabel secara parsial dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dexe Medica Palembang

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dexe Medica Palembang

2. Menentukan harga t tabel dengan tingkat keyakinan 95%. Tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-2 dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh atau hubungan terhadap variabel X dan Y.

3. Uji statistik

$$4. \quad t = \frac{b - \beta}{sb}$$

dimana:

b = koefisien regresi

β = koefisien regresi parameter

sb = standar error of regression coefisien

5. Menarik kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} \geq$ dari t_{tabel}

H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{hitung} \leq$ dari t_{tabel}

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Perusahaan

Didirikan pada tahun 1969 di Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia. Dexe Medica pada awalnya bertujuan memasok obat-obatan untuk wilayah Palembang dan sekitarnya. Dipicu oleh kelengkapan pasokan obat-obatan, Drs. Rudy Soetikno Apt, seorang apoteker muda kemudian bertugas sebagai tentara di Palembang, terpanggil untuk melakukan sesuatu. Bersama dengan beberapa teman, mulai memproduksi tablet sederhana di sebuah perusahaan farmasi kecil yang mereka miliki bersama. Inilah tonggak penting berdirinya Dexe Medica.

Permintaan akan obat-obatan terus meningkat. Pada tahun 1975 produk Dexe Medica telah tersedia diseluruh Sumatera. Yakin dengan kemampuannya memproduksi obat-obatan yang berkualitas tinggi, Dexe Medica mengambil langkah besar untuk menembus pasar Jawa melalui Surabaya. Hal ini ternyata menjadi pintu bagi Dexe Medica untuk memasok kebutuhan pasar obat-obatan di Indonesia. Pada tahun 1978, produk Dexe Medica telah didistribusikan keseluruh wilayah Indonesia.

Pada tahun 1984, Dexe Medica memperkuat posisinya sebagai perusahaan nasional, dengan secara strategis memindahkan kantor pemasaran ke Jakarta. Sejak tahun 1994, dari tahun ketahun, penjualan Dexe Medica di pasar domestik tumbuh pesat di lingkungan industri farmasi Indonesia. Selanjutnya, tahun 2001,

PT. Ferron Par Pharmaceuticals didirikan untuk meningkatkan kapasitas produksi dan pemasaran mendukung pertumbuhan yang lebih tinggi, dan untuk mengantisipasi persaingan global. Dexa Medica terus memperkuat tim manajemen, dan tetap fokus pada bisnis inti: yaitu memproduksi dan memasarkan produk-produk farmasi yang berkualitas.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Nama Dexa berasal dari kata “Deca”, yang berarti 10- angka tertinggi yang paling sempurna. Hal ini mencerminkan filosofi keunggulan perusahaan. Kegiatan di Dexa Medica difokuskan untuk memaksimalkan empat visi yaitu:

- a. Manajemen sumber daya: kemampuan memobilisasi sumber daya untuk menghasilkan produk-produk yang terbaik dengan cara yang efisien
- b. Inovasi: kemampuan dan komitmen menciptakan budaya yang inovatif dimana sumber daya manusia (SDM) didorong agar mampu menghasilkan produk yang lebih baik, unik, dan memiliki nilai tambah bagi pasien.
- c. Aliansi Strategis: kemampuan untuk memilih dan mempertahankan mitra usaha yang tepat untuk bersinergi, dan bermula dengan diakuinya bahwa dexa medica sebagai mitra pilihan.
- d. Manajemen perubahan: kemampuan untuk mengantisipasi perubahan yang akan mempengaruhi bisnis dan industri ke depan, untuk menyusun strategi dan melaksanakan rencana dengan cepat, dan dapat mengambil manfaat dari perubahan tersebut.

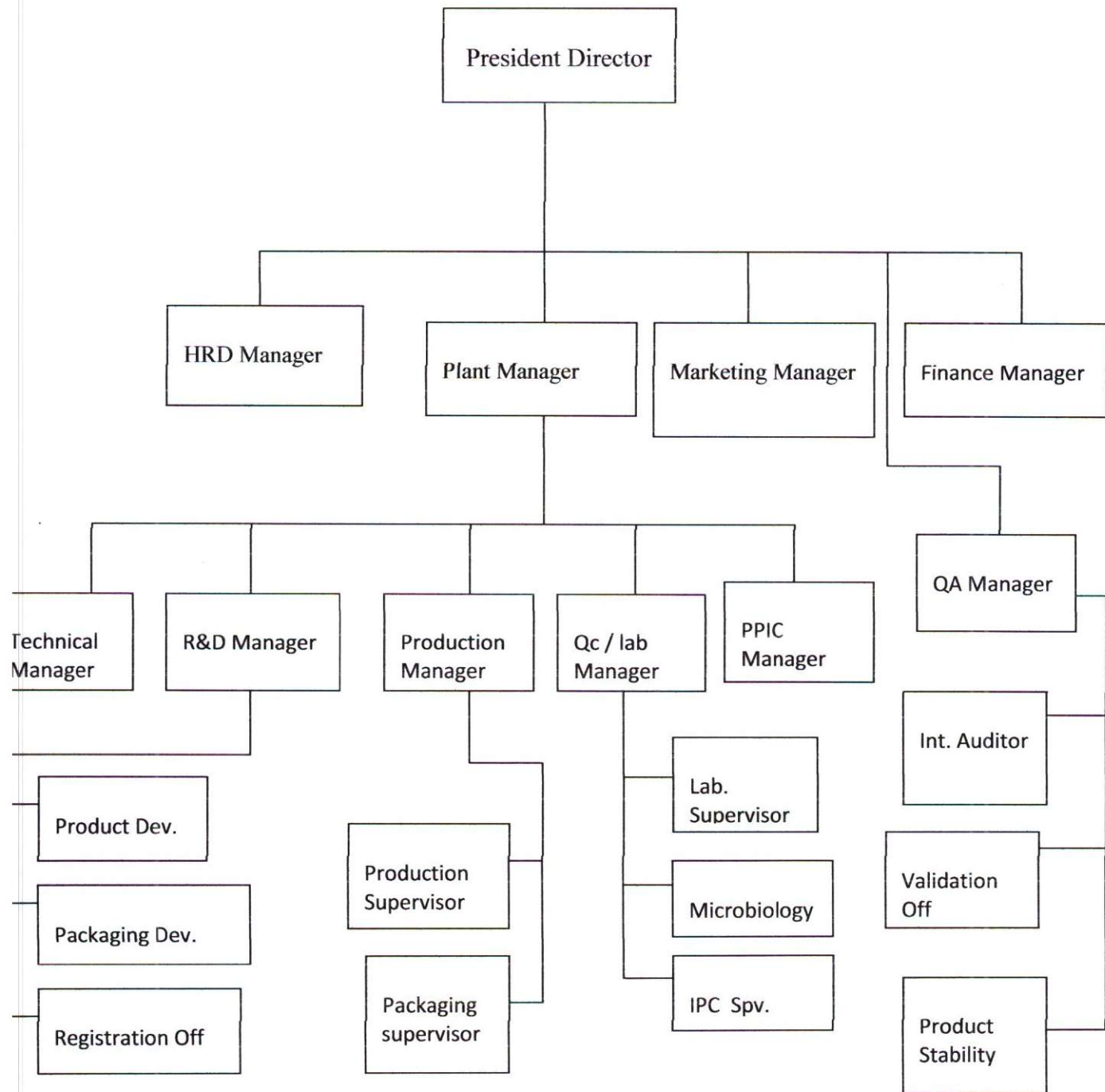
Setiap individu di Dexa Medica diharapkan dapat berperilaku sesuai dengan misi perusahaan, yaitu:

- a. *Strive for excellence*: komitmen memberikan nilai tambah terbaik bagi pelanggan internal dan eksternal, dengan mematuhi prinsip kehati-hatian.
- b. *Act Professionally*: dedikasi untuk bekerja secara profesional, cerdas, jujur dengan integritas.
- c. *Deal with Care*: niat baik yang ditujukan untuk saling menunjukkan rasa hormat, mengedepankan aspek saling menguntungkan di semua kegiatan usaha.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi bisa diartikan sebagai pusat operasional bagi suatu perusahaan hal ini ditunjukkan untuk mempermudah proses koordinasi suatu pekerjaan internal maupun eksternal perusahaan sehingga segala kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan teratur agar mencapai tujuan perusahaan yang seutuhnya. Adapun struktur organisasi pada PT. Dexa Medica Palembang yaitu pada tabel 4.

Tabel IV
Struktur Organisasi Pada PT. Dexa Medica Palembang



4. Jadwal Pelaksanaan Kerja

Dalam melaksanakan kegiatan kerja yang efektif untuk para karyawan di setiap perusahaan tentu memiliki jadwal pelaksanaan kerja. Adapun jadwal pelaksanaan kerja pada PT. Dexe Medica Palembang, adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 1
Jadwal Pelaksanaan Kerja

Hari	Jam Kerja
Senin – Kamis	08.00-12.00 WIB
	12.00-13.00 WIB Istirahat
	13.00-17.00 WIB
Jum'at	08.00-12.00 WIB
	12.00-13.30 WIB Istirahat
	13.30-17.00 WIB
Sabtu	08.00-12.00 WIB
	12.00-13.00 WIB Istirahat
	13.00-16.00 WIB

Sumber: *PT. Dexe Medica Palembang, 2015*

5. Karakteristik Responden

Data dalam penelitian yang penulis lakukan pada PT. Dexe Medica Palembang menggunakan dua variabel yaitu sistem pengembangan SDM (X), dan prestasi kerja karyawan (Y). Responden yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dexe medica Palembang yang berjumlah 127 orang. Berikut ini penulis akan menjabarkan karakteristik responden sebagai berikut:

1. Berdasarkan Jenis kelamin

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan PT. Dexe Medica Palembang

No.	Jenis kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Laki- laki	117	58,5%
2.	Perempuan	83	41,5%
	Jumlah	200	100%

Sumber: *PT. Dexe Medica Palembang, 2015*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 58,5% dan perempuan sebanyak 41,5%.

Karakteristik responden ini menjelaskan bahwa jenis kelamin sangat berperan penting untuk mengetahui bahwa berapa banyak jumlah laki-laki dan perempuan yang ada didalam perusahaan.

b. Berdasarkan Usia

Tabel IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan PT. Dexe Medica Palembang

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	20 - 30 tahun	70	37,5%
2.	31 – 40 tahun	87	43,5%
3.	> 40 tahun	43	21,5%
	Jumlah	200	100%

Sumber: *PT. Dexe Medica Palembang, 2015*

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden tingkat usia 20-30 tahun sebanyak 37,5%, 30-40 tahun sebanyak 43,5%, dan >40 tahun sebanyak 21,5%.

Karakteristik responden ini menjelaskan bahwa berdasarkan usia sangat berpengaruh penting terhadap berapa jumlah usia karyawan pada perusahaan sehingga perusahaan dapat menempatkan mereka pada kemampuan dibidangnya masing-masing.

c. Karakteristik Pendidikan

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan
PT. DEXA Medica Palembang

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	Strata 2	65	32,5%
2.	Strata 1	78	39%
3.	Diploma 3	32	16%
4.	SMA/ SMK	25	12,5%
	Jumlah	200	100%

Sumber: *PT. DEXA Medica Palembang, 2015*

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 12,5% , diploma 3 sebanyak 16% , strata 1 sebanyak 39% , dan strata 2 sebanyak 32,5%.

Karakteristik responden ini menunjukkan bahwa berdasarkan pendidikan sangat berpengaruh penting terhadap perusahaan dimana perusahaan dapat menempatkan karyawannya pada tingkat pendidikan karyawannya masing-masing.

6. Hasil jawaban responden terhadap variabel motivasi per indikator yaitu:

a. Setiap karyawan yang berprestasi selalu memperoleh pengakuan di PT.

DEXA Medica Palembang

Tabel IV.5
Setiap karyawan yang berprestasi selalu memperoleh pengakuan di PT. Dexa Medica Palembang

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	44	34,64%
Setuju	35	27,55%
Netral	10	7,88%
Tidak setuju	27	21,25%
Sangat tidak setuju	11	8,66%
Jumlah	127	100%

Sumber: *Data primer diolah, 2015*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 127 responden, responden yang menjawab sangat setuju 44 orang (34,64%) merupakan jawaban tertinggi, dan sangat tidak setuju 11 orang (8,66%) merupakan jawaban terendah. Karakteristik ini dijelaskan karyawan yang berprestasi sangat berpengaruh penting terhadap pekerjaan karyawan.

- b. Dengan meningkatnya prestasi kerja, karyawan PT. Dexa Medica lebih disiplin dan karyawan hadir tepat waktu**

Tabel IV.6
Dengan meningkatnya prestasi kerja, karyawan PT. Dexe Medica lebih disiplin dan karyawan hadir tepat waktu

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	42	33,07%
Setuju	33	25,08%
Netral	29	22,83%
Tidak setuju	15	11,81%
Sangat tidak setuju	8	6,29%
Jumlah	127	100%

Sumber: *Data Primer diolah, 2015*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 127 responden, responden yang menjawab sangat setuju 42 orang (33,07%) merupakan jawaban tertinggi, dan sangat tidak setuju 8 orang (6,29%) merupakan jawaban terendah . Karakteristik ini dijelaskan bahwa disiplin tepat waktu sangat berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

- c. Perusahaan memberikan apresiasi positif kepada karyawan yang dapat memenuhi target perusahaan**

Tabel IV.7
Perusahaan memberikan apresiasi positif kepada karyawan yang dapat memenuhi target perusahaan

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	37	29,13%
Setuju	29	22,83%
Netral	25	19,68%
Tidak setuju	21	16,53%
Sangat tidak setuju	15	11,81%
Jumlah	127	100%

Sumber: *Data primer diolah, 2015*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 127 responden, responden yang menjawab sangat setuju 37 orang (29,13%) merupakan jawaban tertinggi dan sangat tidak setuju 15 orang (11,81%) merupakan jawaban terendah.

Karakteristik ini dijelaskan bahwa motivasi dengan memberikan apresiasi kepada karyawan sangat berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

- d. Kemampuan dari setiap karyawan menjadi salah satu pertimbangan pihak perusahaan dalam menentukan pembagian pekerjaan**

Tabel IV.8
Kemampuan dari setiap karyawan menjadi salah satu pertimbangan pihak perusahaan dalam menentukan pembagian pekerjaan

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	40	31,49 %
Setuju	37	29,13%
Netral	20	15,75%
Tidak setuju	20	15,75%
Sangat tidak setuju	10	5%
Jumlah	127	100%

Sumber: *Data primer diolah, 2015*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 127 responden, responden yang menjawab sangat setuju 40 orang (31,49%) meupakan jawaban tertinggi dan sangat tidak setuju 10 orang (7,88%) merupakan jawaban terendah. Karakteristik ini dijelaskan bahwa kemampuan karyawan sangat berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

- e. Setiap karyawan memiliki motivasi yang tinggi sehingga minat karyawan timbul untuk menyelesaikan pekerjaan**

Tabel IV.9
Setiap karyawan memiliki motivasi yang tinggi sehingga minat karyawan timbul untuk menyelesaikan pekerjaan

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	50	39,37%
Setuju	23	18,11%
Netral	25	19,68%
Tidak setuju	20	15,74%
Sangat tidak setuju	9	7,08%
Jumlah	127	100%

Sumber: *Data primer diolah, 2015*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 127 responden, responden yang menjawab sangat setuju 50 orang (39,37) meupakan jawaban tertinggi dan sangat tidak setuju 9 orang (7,08%) merupakan jawaban terendah.

Karakteristik ini dijelaskan bahwa setiap karyawan yang memiliki motivasi tinggi sangat berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

- f. Setiap karyawan sudah memiliki minat yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan**

Tabel IV.10

Setiap karyawan memiliki minat yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	25	19,68%
Setuju	49	38,58%
Netral	10	7,88%
Tidak setuju	25	19,69%
Sangat tidak setuju	18	9%
Jumlah	127	100%

Sumber: *Data primer diolah, 2015*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 127 responden, responden yang menjawab setuju 49 orang (38,58%) meupakan jawaban tertinggi dan sangat tidak setuju 18 orang (14,17%) merupakan jawaban terendah. Karakteristik ini dijelaskan bahwa minat karyawan sangat berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

g. Karyawan PT. Dexa Medica Palembang diberikan kesempatan untuk promosi jabatan

Tabel IV.11
Karyawan PT. Dexa Medica Palembang diberikan kesempatan untuk
promosi jabatan

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	28	22,04%
Setuju	39	30,70%
Netral	20	15,25%
Tidak setuju	25	19,69%
Sangat tidak setuju	15	11,81%
Jumlah	127	100%

Sumber: *Data primer diolah, 2015*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 127 responden, responden yang menjawab setuju sebanyak 39 orang (30,70%) meupakan jawaban tertinggi, dan sangat tidak setuju sebanyak 15 orang (11,81%) merupakan jawaban terendah. Karakteristik ini dijelaskan bahwa karyawan diberikan kesempatan untuk promosi jabatan ini sangat berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

h. Jenjang karier setiap karyawan di PT. Dexa Medica Palembang terjamin dengan baik

Tabel IV.12
Jenjang karier setiap karyawan di PT. Dexa Medica Palembang terjamin dengan baik

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	30	23,62%
Setuju	40	31,49%
Netral	27	21,35%
Tidak setuju	20	15,75%
Sangat tidak setuju	10	7,88%
Jumlah	127	100%

Sumber: *Data primer diolah, 2015*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 127 responden, responden yang menjawab setuju sebanyak 40 orang (31,49%) merupakan jawaban tertinggi, dan sangat tidak setuju sebanyak 10 orang (7,88%) merupakan jawaban terendah. Karakteristik ini dijelaskan bahwa jenjang karier yang dipilih sangat berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

- i. PT. Dexa Medica Palembang menciptakan lingkungan pekerjaan yang kondusif**

Tabel IV.13

PT. Dexa Medica Palembang menciptakan lingkungan pekerjaan yang kondusif

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	55	43,30%
Setuju	10	7,88%
Netral	12	9,45%
Tidak setuju	30	23,62%
Sangat tidak setuju	15	11,81%
Jumlah	127	100%

Sumber: *Data primer diolah, 2015*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 127 responden, responden yang menjawab sangat setuju 55 orang (43,30%) merupakan jawaban tertinggi, dan sangat tidak setuju 12 orang (9,45%) merupakan jawaban terendah. Karakteristik ini dijelaskan bahwa lingkungan pekerjaan sangat berpengaruh penting terhadap peningkatan kinerja karyawan.

j. Setiap karyawan PT. Dexa Medica Palembang merasa aman dalam bekerja

- a. **Karyawan PT. Dexe Medica Palembang telah mengerjakan tugas yang diberikan secara optimal**

Tabel IV.15
Karyawan PT. Dexe Medica Palembang telah mengerjakan tugas yang diberikan secara optimal

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	42	33,08%
Setuju	31	24,40%
Netral	15	11,81%
Tidak setuju	29	22,83%
Sangat tidak setuju	10	7,88%
Jumlah	127	100%

Sumber: *Data primer diolah, 2015*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 127 responden, responden yang menjawab sangat setuju 42 orang (33,08%) merupakan jawaban tertinggi, dan sangat tidak setuju 10 orang (7,88%) merupakan jawaban terendah. Karakteristik ini dijelaskan bahwa karyawan dalam mengerjakan tugas dengan baik sangat berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan.

- b. **Karyawan PT. Dexe Medica Palembang telah melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya**

Tabel IV.16
Karyawan PT. Dexe Medica Palembang telah melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	46	36,22%
Setuju	18	14,18%
Netral	28	22,04%
Tidak setuju	15	11,81%
Sangat tidak setuju	20	15,75%
Jumlah	127	100%

Sumber: *Data primer diolah, 2015*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 127 responden, responden yang menjawab sangat setuju 46 orang (36,22%) merupakan jawaban tertinggi dan ,tidak setuju 15 orang (11,81%) merupakan jawaban terendah. Karakteristik ini dijelaskan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sangat berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja.

- c. Peningkatan kualitas kerja sangat penting dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan**

Tabel IV.17
Peningkatan kualitas kerja sangat penting dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	50	39,38%
Setuju	23	18,11%
Netral	23	18,11%
Tidak setuju	10	7,88%
Sangat tidak setuju	21	16,53%
Jumlah	127	100%

Sumber: *Data primer diolah, 2015*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 127 responden, responden yang menjawab sangat setuju 50 orang (39,38%) merupakan jawaban tertinggi, dan tidak setuju 10 orang (7,88%) jawaban terendah. Karakteristik ini dijelaskan bahwa peningkatan kualitas karyawan berpengaruh penting terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan.

d. Kualitas kerja yang baik akan menghasilkan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan

Tabel IV.18
Kualitas kerja yang baik akan menghasilkan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	24	18,90%
Setuju	40	31,49%
Netral	24	18,90%
Tidak setuju	20	15,74%
Sangat tidak setuju	19	14,97%
Jumlah	127	100%

Sumber: *Data primer diolah, 2015*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 127 responden, responden yang menjawab setuju 40 orang (31,49%) merupakan jawaban tertinggi, dan sangat tidak setuju 19 orang (14,97%) merupakan jawaban terendah. Karakteristik ini dijelaskan bahwa kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan

- e. Setiap karyawan memiliki motivasi yang tinggi sehingga minat karyawan timbul untuk menyelesaikan pekerjaan.**

Tabel IV.19
Setiap karyawan memiliki motivasi yang tinggi sehingga minat
karyawan timbul untuk menyelesaikan pekerjaan

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	10	7,88%
Setuju	45	35,43%
Netral	23	18,11%
Tidak setuju	29	22,83%
Sangat tidak setuju	20	15,75%
Jumlah	127	100%

Sumber: *Data primer diolah, 2015*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 127 responden, responden yang menjawab setuju sebanyak 45 orang (35,43%) merupakan jawaban tertinggi, dan responden yang menjawab sangat setuju 10 orang (7,88%) merupakan jawaban terendah. Karakteristik ini dijelaskan bahwa motivasi sangat berpengaruh pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Karyawan yang bekerja sudah mencapai target tujuan yang ditentukan

Tabel IV.20
Karyawan yang bekerja sudah mencapai target tujuan yang ditentukan

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	47	37,01%
Setuju	20	15,74%
Netral	15	11,81%
Tidak setuju	27	21,26%
Sangat tidak setuju	18	14,18%
Jumlah	127	100%

Sumber: *Data primer diolah, 2015*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 127 responden, responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 47 orang (37,01%) merupakan jawaban tertinggi, dan sangat tidak setuju sebanyak 18 orang (14,18%) merupakan jawaban terendah. Karakteristik ini dijelaskan bahwa kinerja karyawan sangat menentukan suatu target perusahaan.

g. Setiap karyawan harus menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan

Tabel IV.21

Setiap karyawan harus menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	20	15,75%
Setuju	35	27,56 %
Netral	27	21,26%
Tidak setuju	25	19,68%
Sangat tidak setuju	20	15,75%
Jumlah	127	100%

Sumber: *Data primer diolah, 2015*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 127 responden, responden yang menjawab setuju 35 orang (27,56%) merupakan jawaban tertinggi dan sangat tidak setuju 20 orang (15,75%) merupakan jawaban terendah. Karakteristik ini dijelaskan bahwa waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sangat menentukan kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan.

- h. Semua karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu**

Tabel IV.22
Semua karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	37	29,13%
Setuju	32	25,19%
Netral	26	20,48%
Tidak setuju	15	11,81%
Sangat tidak setuju	17	13,39%
Jumlah	127	100%

Sumber: *Data primer diolah, 2015*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 127 responden, responden yang menjawab sangat setuju 37 orang (29,13%) merupakan jawaban tertinggi dan sangat tidak setuju 17 orang (13,39%) merupakan jawaban terendah. Karakteristik ini dijelaskan bahwa karyawan harus menyelesaikan pekerjaan tepat waktu karena sangat berpengaruh pada kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan.

- i. Peningkatan kinerja karyawan PT. Dexe Medica Palembang dapat mengurangi tingkat pemborosan bahan baku dan tenaga**

Tabel IV.23

Peningkatan kinerja karyawan PT. Dexe Medica Palembang dapat mengurangi tingkat pemborosan bahan baku dan tenaga

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	37	29,13%
Setuju	35	27,56%
Netral	11	8,67%
Tidak setuju	23	18,11%
Sangat tidak setuju	21	16,53%
Jumlah	127	100%

Sumber: *Data primer diolah, 2015*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 127 responden, responden yang menjawab sangat setuju 37 orang (29,13%) merupakan jawaban tertinggi, dan 11 orang (8,67%) merupakan jawaban terendah. Karakteristik ini dijelaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan harus dapat mengurangi pemborosan bahan baku sehingga dapat menstabilkan kegiatan produksi.

- j. Karyawan PT. Dexe Medica Palembang tidak melakukan penundaan waktu produksi sehingga tercapai sesuai target perusahaan.**

Tabel IV.24
Karyawan PT. Dexe Medica Palembang tidak melakukan penundaan waktu produksi sehingga tercapai sesuai target perusahaan.

Keterangan	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat setuju	35	27,55%
Setuju	38	30%
Netral	23	18,11%
Tidak setuju	15	11,84%
Sangat tidak setuju	16	12,59%
Jumlah	127	100%

Sumber: *Data primer diolah, 2015*

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari sebanyak 127 responden, responden yang menjawab setuju 38 orang (30%) merupakan jawaban tertinggi, dan tidak setuju 15 orang (11,84%) merupakan jawaban terendah. Karakteristik ini dijelaskan karyawan tidak melakukan penundaan waktu produksi untuk mencapai target perusahaan.

8. Proses Pengujian

a. Pengujian Validitas dan Relibilitas

1) Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. perhitungan dilakukan dengan bantuan program spss.

p8	Pearson Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.102	.066	.000	.045	.148	.051	.077	1	.095	.130	.394**
	N	.181	.390	.998	.558	.051	.500	.310		.215	.088	.380
p9	Pearson Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.090	.061	.106	.036	.035	.015	.093	.095	1	.106	.281**
	N	.237	.423	.166	.639	.648	.841	.224	.215		.166	.380
p10	Pearson Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.004	.085	.056	.107	.106	.009	.056	.130	.106	1	.227**
	N	.953	.263	.459	.160	.162	.903	.465	.088	.166		.193
total	Pearson Correlation											
	Sig. (2-tailed)	.415**	.419**	.333**	.360**	.382**	.417**	.279*	.394**	.297**	.298**	1
	N	.045	.034	.044	.054	.120	.245	.018	.233	.046	.073	
		125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125

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

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

Hasil analisis didapat nilai Pearson Correlation (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 127, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,176.

Berdasarkan hasil analisis didapat nilai Pearson Correlation (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,176 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total dinyatakan valid sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen tersebut valid.

p9	Pearson Correlation	.019	.004	.032	.011	.099	.028	.183*	.258**	1	.180*	.343**
	Sig. (2-tailed)	.801	.955	.677	.888	.193	.710	.016	.001		.018	.190
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
p10	Pearson Correlation	.011	.065	.004	.020	.010	.090	.069	.094	.180*	1	.203**
	Sig. (2-tailed)	.885	.395	.963	.796	.895	.236	.369	.219	.018		.307
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125
total	Pearson Correlation	.331**	.380**	.393**	.363**	.438**	.459**	.507**	.438**	.343**	.293**	1
	Sig. (2-tailed)	.354	.255	.012	.009	.045	.267	.055	.078	.012	.007	
	N	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125

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

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

Hasil analisis didapat nilai Pearson Correlation (r_{hitung}) antara skor item dengan skor total. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 127, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,176.

Berdasarkan hasil analisis didapat nilai Pearson Correlation (r_{hitung}) untuk semua item lebih besar dari 0,176 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total dinyatakan valid sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen tersebut valid.

2) Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.644	11

Tabel IV. 25

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.075	.289		5.635	.516
	motivasi	.062	.097	.058	.645	.520

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data dengan spss ver 16.00

Pada tabel IV.17 diperoleh koefisien konstanta (α) sebesar 1,075 koefisien untuk variabel motivasi (X) sebesar 0,062. Hasil uji regresi sederhana yang diperoleh dengan menggunakan spss, pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dapat digambarkan persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 1,075 + 0,062 X$$

Persamaan diatas menunjukkan regresi sederhana sebagai berikut, nilai konstanta sebesar 1,075 artinya apabila motivasi (X) sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan (Y) sebesar 0,062

Nilai koefisien regresi adalah $b = 0,062$ artinya jika ada peningkatan terhadap motivasi (X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan (Y). Begitu sebaliknya jika ada penurunan terhadap motivasi (X) maka akan menurunkan kinerja karyawan (Y).

2. Menentukan Hipotesis

Dalam pengujian t hitung digunakan untuk menguji variabel secara parsial dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dexe Medica Palembang

H_a : Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dexe Medica Palembang

2. Menentukan harga t tabel dengan tingkat keyakinan 95%. Tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-2 dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh atau hubungan terhadap variabel X dan Y.

3. Uji statistik

$$4. \quad t = \frac{b-\beta}{sb}$$

dimana:

b = koefisien regresi

β = koefisien regresi parameter

sb = standar error of regresion coefisien

5. Menarik kesimpulan

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} \geq$ dari t_{tabel}

H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $5,635 \geq 0,175$

2. Pimpinan harus memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi agar dapat membantu meningkatkan kualitas kinerja didalam perusahaan untuk mencapai target yang ditentukan.
3. Pimpinan juga harus memperhatikan kerja setiap karyawannya, agar terciptanya suasana yang harmonis antara atasan dan bawahan. Dengan demikian dapat membantu meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
4. Pimpinan harus mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antara karyawan dan pimpinan perusahaan

Diharapkan dengan adanya pembuatan skripsi ini dapat mengetahui bagaimana penilaian yang baik terhadap karyawan yang nantinya dapat diterapkan dalam suatu perusahaan. Pembuatan skripsi ini tentu ada banyak kekurangan dalam pembahasan materi, tentunya diharapkan dapat menambah materi yang belum diketahui, dan tentu ada tambahan materi sebelumnya yang belum diketahui. Pemahaman penilaian kinerja karyawan dan motivasi tentu sangat diperlukan dalam kehidupan sehari-hari jika kita berkedudukan sebagai manajer dalam suatu perusahaan sehingga nantinya dapat bermanfaat buat kita semua.

DAFTAR PUSTAKA

- Nanda Cleopatra . 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Austindo Nusantara Jaya Palembang*. Fakultas Ekonomi dan bisnis Muhammadiyah, Palembang.
- Zuwariyati. 2014. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Murni Sriwindo Palembang*. Fakultas Ekonomi Muhammadiyah, Palembang..
- Roni Sutrisno. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Cabang Rayon Ampera Palembang*. Fakultas Ekonomi Muhammadiyah, Palembang.
- Soekidjo Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutarto Wijono. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi*, Edisi Revisi, Jakarta: kencana.
- Veithzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta: Kencana.
- Malayu S.P Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia; Teori, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rusdy A. Rivai, 2009. *Manajemen*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliansyah Noor. 2011. *Metode Penelitian*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Husein Umar. 2011. *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Edisi
Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Kuesioner

Judul penelitian : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DEXA
Medica Palembang

Identitas peneliti

Nama : Mega aini

NIM : 212011062

Responden Yth,

Saya adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang yang sedang melakukan penelitian motivasi karyawan pada PT. DEXA Medica Palembang. Demi tercapainya hasil yang diinginkan, saya sangat mengharapkan saudara/i dapat mengisi daftar pertanyaan ini secara lengkap dan benar. Semua informasi yang diterima dari pengisian kuesioner ini hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian semata. Atas kerjasamanya peneliti mengucapkan terima kasih.

Nama Responden :

Jenis Kelamin : L/P

Pendidikan : a. S2 b. S1 c. D3 d. SMA/SMK

Berilah tanda (\surd) pada salah satu kolom skala penelitian setiap pertanyaan berikut ini:

Keterangan:

Sangat tidak setuju : STS

Tidak setuju : TS

Netral : N

Setuju : S

Sangat setuju : SS

Peneliti,

Mega Aini

1. Motivasi

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Setiap karyawan yang berprestasi selalu memperoleh pengakuan di PT. Dexa Medica Palembang					
2.	Dengan meningkatnya prestasi kerja, karyawan PT. Dexa Medica lebih disiplin dan karyawan hadir tepat waktu					
3.	Perusahaan memberikan apresiasi positif kepada karyawan yang dapat memenuhi target perusahaan					
4.	Kemampuan dari setiap karyawan menjadi salah satu pertimbangan pihak perusahaan dalam menentukan pembagian pekerjaan					
5.	Setiap karyawan memiliki motivasi yang tinggi sehingga minat karyawan timbul untuk menyelesaikan pekerjaan					
6.	Setiap karyawan memiliki minat yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan					
7.	Karyawan PT. Dexa Medica Palembang diberikan kesempatan untuk promosi jabatan					
8.	Jenjang karier setiap karyawan di PT. Dexa Medica Palembang terjamin dengan baik					
9.	PT. Dexa Medica Palembang menciptakan lingkungan pekerjaan yang kondusif					
10.	Setiap karyawan PT. Dexa Medica Palembang merasa aman dalam bekerja					

2. Kinerja Karyawan

No	Daftar Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Karyawan PT. Dexe Medica Palembang telah mengerjakan tugas yang diberikan secara optimal					
2.	Karyawan PT. Dexe Medica Palembang telah melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya					
3.	Peningkatan kualitas kerja sangat penting dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan perusahaan					
4.	Kualitas kerja yang baik akan menghasilkan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan					
5.	Perusahaan telah menetapkan tujuan yang harus dicapai karyawan setiap periode pertahun					
6.	Karyawan yang bekerja sudah mencapai target tujuan yang ditentukan.					
7.	Setiap karyawan harus menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan					
8.	Semua karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu					
9.	Peningkatan kinerja karyawan PT. Dexe Medica Palembang dapat mengurangi tingkat pemborosan bahan baku dan tenaga					
10.	Karyawan PT. Dexe Medica Palembang tidak melakukan penundaan waktu produksi sehingga tercapai sesuai target perusahaan.					

HASIL JAWABAN RESPONDEN MOTIVASI (X)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	RATA-RATA
4	3	2	5	1	4	4	4	4	2	3,3
5	4	5	2	3	4	4	4	4	2	3,7
3	2	1	2	5	3	3	3	4	2	2,8
5	1	4	2	3	1	4	3	5	3	3,1
4	2	3	1	5	4	4	3	5	3	3,4
5	4	2	5	3	5	4	3	5	3	3,9
2	3	4	2	5	5	4	2	4	3	3,4
5	2	3	2	3	5	5	2	4	4	3,5
4	4	5	5	5	4	5	2	3	4	4,1
4	3	5	1	2	4	5	2	3	4	3,3
4	4	3	2	4	4	5	3	2	3	3,4
3	2	5	4	3	1	4	1	2	3	2,8
4	5	5	5	4	5	4	1	3	3	3,9
3	4	4	2	2	5	4	1	4	4	3,3
5	4	5	4	4	5	3	1	5	3	3,9
2	3	4	3	3	3	3	1	4	3	2,9
5	4	3	5	3	4	3	2	4	2	3,5
3	4	4	5	5	4	3	2	3	1	3,4
4	4	3	5	5	4	4	2	3	1	3,5
5	4	3	5	3	5	4	2	2	1	3,4
1	4	3	2	4	1	4	2	5	2	2,8
5	5	3	2	5	2	4	2	4	2	3,4
3	1	2	4	3	3	3	3	3	2	2,7
2	5	3	1	2	4	4	3	4	3	3,1
4	5	5	1	4	3	3	3	2	2	3,2
5	4	4	3	3	1	3	3	2	2	3
4	4	2	2	2	5	4	3	2	2	3
4	5	4	1	4	2	4	4	3	3	3,4
1	3	4	3	2	3	4	4	3	3	3
3	2	2	5	4	2	3	4	4	2	3,1
2	3	4	4	5	1	3	4	4	3	3,3
4	5	3	2	4	1	3	5	4	3	3,4
5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4,4
3	4	5	5	3	1	5	5	5	4	4
3	2	1	5	4	2	5	4	5	4	3,5
4	2	3	5	1	3	5	4	5	3	3,5
4	3	2	1	5	5	5	4	4	3	3,6
5	3	2	1	4	5	5	3	4	3	3,5
5	1	3	4	2	4	5	3	4	4	3,5
4	4	1	3	2	5	5	3	3	4	3,4

4	1	5	2	3	2	4	3	2	4	3	3	3	4	3,1
2	3	4	3	2	3	4	2	5	3	4	1	4	3,3	
2	1	5	3	2	4	5	3	2	4	1	5	4	3,3	
4	4	4	3	4	3	4	5	2	3	3	3	4	3,3	
4	4	4	4	4	5	2	3	4	3	3	3	4	3,6	
3	4	2	3	4	4	4	3	3	4	4	1	4	3,5	
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,6	
2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3,5	
5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3,6	
5	4	4	1	5	5	5	2	2	5	5	5	4	3,6	
4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3,1	
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3,5	
4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3,1	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,6	
3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3,3	
5	2	3	5	3	1	5	5	4	5	4	5	4	3,6	
3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3,6	
3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3,6	
4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3,9	
4	3	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	2	3,7	
3	1	2	5	4	1	5	5	2	2	5	5	2	3	
1	2	3	4	3	2	4	5	2	4	5	2	2	3,1	
4	5	3	2	1	4	4	4	3	3	2	2	4	3,1	
3	4	2	2	4	3	3	3	2	2	4	4	4	3,6	
2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,5	
2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3,6	
3	3	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3,9	
4	3	5	5	2	2	5	5	2	2	5	5	4	3,7	
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,9	
2	4	3	2	3	2	4	2	4	2	4	4	4	3,2	
3	3	3	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3,4	
2	4	5	2	5	3	5	5	5	5	5	4	2	3	
5	5	4	1	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3,4	
4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	1	3	
4	4	4	5	5	2	3	3	3	4	4	1	1	3,6	
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	3,2	
4	3	2	2	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	
4	2	5	4	4	1	3	3	3	3	4	4	2	3,2	
3	4	3	3	4	5	3	4	2	2	4	2	3	2,9	
5	4	3	2	1	3	3	3	4	2	2	3	3	3	
4	5	3	4	3	3	3	5	2	2	5	2	3	3,5	
5	4	4	3	4	2	2	4	2	2	4	2	3	3,2	
5	4	4	3	4	2	2	5	2	2	4	4	4	3,5	
3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3,1	
2	1	3	1	4	5	4	4	1	4	4	4	4	2,9	
1	2	3	5	2	3	4	3	4	1	4	5	4	3	
2	4	3	5	3	2	5	2	5	1	4	4	4	3,3	
2	1	5	3	2	4	5	2	4	2	5	2	4	3,3	
5	5	1	4	4	2	5	3	2	4	4	4	4	3,5	
4	4	1	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	3,8	
3	4	2	1	5	1	4	4	4	4	4	4	5	3,3	
2	3	4	3	2	5	4	4	4	4	4	4	5	3,6	
4	1	5	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	3,1	

HASIL JAWABAN RESPONDEN KINERJA KARYAWAN (Y)

P1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Rata-rata
4	5	3	2	1	5	5	5	3	4	3,7
4	5	1	3	1	5	5	5	3	5	3,7
3	2	4	3	1	5	4	5	3	4	3,4
4	3	1	5	2	5	3	5	4	5	3,7
4	5	5	1	2	5	3	3	4	4	3,6
5	3	4	2	3	5	2	4	4	5	3,7
5	2	2	4	3	5	5	4	4	5	3,9
4	3	1	3	3	5	5	4	5	4	3,7
5	5	5	4	4	5	2	4	5	5	4,4
3	4	5	4	4	5	1	5	5	4	4
3	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4,4
5	3	2	1	4	5	4	5	3	3	3,5
5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	4,3
4	3	2	5	5	5	4	4	3	3	3,8
4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4,3
5	4	4	5	5	5	5	4	2	4	4,3
5	5	5	4	5	5	5	4	2	4	4,4
4	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4,4
4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4,4
2	3	4	3	5	5	3	3	5	4	3,7
3	2	4	3	5	5	3	2	4	4	3,5
1	3	5	2	1	1	3	2	4	3	2,5
3	5	4	4	1	1	2	2	3	3	2,8
4	2	5	4	1	1	2	2	3	3	2,7
3	3	4	2	5	1	1	4	3	4	3
3	4	2	5	3	1	4	4	3	3	3,2
4	4	2	5	1	1	2	4	4	3	3
4	2	2	5	1	1	1	3	3	3	2,5
4	3	2	4	2	2	2	3	2	3	2,7
1	3	5	2	4	1	5	3	2	4	3
4	5	2	5	2	1	3	2	2	4	3
3	1	5	3	2	1	4	2	3	4	2,8
5	5	4	3	2	1	2	2	3	4	3,1
4	2	4	3	2	1	1	2	3	5	2,7
3	4	2	5	3	1	2	3	4	5	3,2
5	1	4	2	3	1	2	2	4	5	2,9
2	3	5	2	4	1	1	2	5	5	3
4	5	2	3	4	1	2	3	5	4	3,3

Regresion

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.058 ^a	.003	-.005	.441

a. Predictors: (Constant), motivasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.081	1	.081	.417	.520 ^a
	Residual	24.344	125	.195		
	Total	24.425	126			

a. Predictors: (Constant), motivasi

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.075	.289		8.635	.516
	motivasi	.062	.097	.058	.645	.520

a. Dependent Variable: kinerja

Frequency table (Motivasi)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	44	34,64	34,64	34,64
	2	35	27,55	27,55	62,19
	3	10	7,88	7,88	70,07
	4	27	21,25	21,25	91,32
	5	11	8,66	8,66	100
Total		127	100	100	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	42	33,07	33,07	33,07
	2	33	25,08	25,08	58,15
	3	29	22,83	22,83	80,98
	4	15	11,81	11,81	92,79
	5	8	6,29	6,29	100
Total		127	100	100	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	37	29,13	29,13	29,13
	2	29	22,83	22,83	51,96
	3	25	19,68	19,68	71,64
	4	21	16,53	16,53	88,17
	5	15	11,81	11,81	100
Total		127	100	100	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	40	31,49	31,49	31,49
	2	37	29,13	29,13	60,62
	3	20	15,75	15,75	76,37
	4	20	15,75	15,75	94,60
	5	10	5	5	100
Total		127	100	100	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	50	39,37	39,37	39,37
	2	23	18,11	18,11	57,48
	3	25	19,68	19,68	77,16
	4	20	15,74	15,74	92,9
	5	9	7,08	7,08	100
Total		127	100	100	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	25	19,68	19,68	19,68
	2	49	38,58	38,58	58,26
	3	10	7,88	7,88	66,14
	4	25	19,69	19,69	87,83
	5	18	9	9	100
Total		127	100	100	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	28	22,04	22,04	22,04
	2	39	30,70	30,70	52,74
	3	20	15,25	15,25	67,99
	4	25	19,69	19,69	87,88
	5	15	11,81	11,81	100
Total		127	100	100	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	23,62	23,62	23,62
	2	40	31,49	31,49	55,11
	3	27	21,35	21,35	76,46
	4	20	15,75	15,75	92,21
	5	10	7,88	7,88	100
Total		127	100	100	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	55	43,30	43,30	43,30
	2	10	7,88	7,88	51,18
	3	12	9,45	11,45	62,63
	4	30	23,62	23,62	84,25
	5	15	11,81	13,81	100
Total		127	100	100	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	28	22,04	22,04	22,04
	2	39	30,70	30,70	52,72
	3	23	18,11	18,11	70,91
	4	22	17,32	17,32	88,22
	5	15	11,81	11,81	100
Total		127	100	100	

Frequency table (kinerja karyawan)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	42	33,08	33,08	33,08
	2	31	24,40	24,40	57,48
	3	15	11,81	11,81	69,29
	4	29	22,83	22,83	92,12
	5	10	7,88	7,88	100
Total		127	100	100	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	46	36,22	36,22	36,22
	2	18	14,18	14,18	50,4
	3	28	22,04	22,04	70,44
	4	15	11,81	12,81	83,25
	5	20	15,75	15,75	100
Total		127	100	100	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	50	39,38	39,38	39,38
	2	23	18,11	18,11	57,49
	3	23	18,11	18,11	75,6
	4	10	7,88	7,88	83,48
	5	21	16,53	16,52	100
Total		127	100	100	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	24	18,90	18,90	18,90
	2	40	31,49	31,49	50,39
	3	24	18,90	18,90	69,29
	4	20	15,74	15,74	85,04
	5	19	14,97	14,96	100
Total		127	100	100	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	7,88	7,88	7,88
	2	45	35,43	35,43	43,31
	3	23	18,11	18,11	61,42
	4	29	22,83	22,83	84,25
	5	20	15,75	15,75	100
Total		127	100	100	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	47	37,01	37,01	37,01
	2	20	15,74	15,74	52,75
	3	15	11,81	11,81	64,56
	4	27	21,26	21,26	85,82
	5	18	14,18	14,18	100
Total		127	100	100	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	20	15,75	15,75	15,75
	2	35	27,56	27,56	43,31
	3	27	21,26	21,26	64,57
	4	25	19,68	19,68	84,25
	5	20	15,75	15,75	100
Total		127	100	100	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	37	29,13	29,13	29,13
	2	32	25,19	25,19	48,32
	3	26	20,48	20,48	68,8
	4	15	11,81	12,81	80,61
	5	17	13,39	14,39	100
Total		127	100	100	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	37	29,13	29,13	29,13
	2	35	27,56	27,56	56,69
	3	11	8,67	8,67	65,35
	4	23	18,11	18,11	83,47
	5	21	16,53	16,53	100
Total		127	100	100	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	35	27,55	27,52	27,53
	2	38	30	30	57,53
	3	23	18,11	18,11	75,64
	4	15	11,84	11,83	87,5
	5	16	12,59	12,55	100
Total		127	100	100	

Palembang, 15 Juni 2015

Nomor : 132/2015/1222
Lampiran :
Perihal : Surat Keterangan Research

Kepada,
Yth Dekan fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Palembang
Di

Palembang

Dengan Hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini pimpinan PT. Dexa Medica Palembang:

Nama : Drs. Gunawan Cahyo, Apt
Jabatan : Manager

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Mega Aini
NIM : 21 2011 062
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen SDM

Memang benar nama tersebut diatas, telah selesai melaksanakan penelitian (Pengambilan Data) pada PT. Dexa Medica Palembang.

Demikianlah pemberitahuan dari kami dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami,
PT. Dexa Medica Palembang



Drs. Gunawan Cahyo, Apt
Manager

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

Unggul dan Islami



Sertifikat

258/J-10/FEB-UMP/SHA/VII/2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

NAMA : MEGA AINI
NIM : 212011062
PROGRAM STUDI : Manajemen

Yang dinyatakan HAFAL / TAHFIDZ (26) Surat Juz Amma
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, 03 Juli 2015
an. Dekan

Wakil Dekan IV




Drs. Antoni, M.H.I.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
LABORATORIUM BAHASA

Jl. Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang Telp. (0711) 512637

TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Mega Aini
Place/Date of Birth : Palembang, December 10th, 1993
Test Times Taken : +1
Test Date : February 17th, 2015

Scaled Score

Listening Comprehension : 43
Structure Grammar : 38
Reading Comprehension : 41
OVERALL SCORE : 406

Palembang, March 5th, 2015

Rini Susanti, S.Pd., M.A

NBM/NIDN. 1164932/0210098402

125 certificates



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
STATUS TERAKREDITASI



PIAGAM

No.259/H-4/PPKKN/UMP/IX/2014

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Muhammadiyah Palembang menerangkan bahwa :

Nama : Mega Aini
Nomor Pokok Mahasiswa : 21 2011 062
Fakultas : Ekonomi
Tempat Tgl. Lahir : Palembang, 10-12-1993

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata Tematik Posdaya Angkatan ke-7 yang dilaksanakan dari tanggal 16 Juli sampai dengan 2 September 2014 bertempat di:

Kelurahan/Desa : Tanjung Kepayang
Kecamatan : Banyuasin III
Kota/Kabupaten : Banyuasin
Dinyatakan : LULUS

Mengetahui
Rektor,

Dr. H. M. Idris, S.E., M.Si.

Palembang, 15 September 2014

Ketua LPKKN,

Ir. Alhanannasir, M.Si.



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

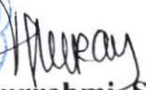
KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

AMA MAHASISWA : MEGA AINI	PEMBIMBING
IM : 21 2011 062	KETUA : Drs. Fauzi Ridwan, M.M
ROGRAM STUDI : MANAJEMEN SDM	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Deka Medica Palembang	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	6-4-'15	PARA I - in	<i>[Signature]</i>		Latihan Rekam, Kardiologi
2			<i>[Signature]</i>		Rekam
3	26-4-'15	PARA I - in	<i>[Signature]</i>		PARA I in
4					
5					
6	20-4-'15	PARA I & II	<i>[Signature]</i>		PARA I & II, CT. Rekam
7					
8	28-4-'15	PARA I & II	<i>[Signature]</i>		Acc
9					
10	11-5-'15	PARA in	<i>[Signature]</i>		PARA in, Kardiologi
11					
12	3-7-'15	PARA IV & V	<i>[Signature]</i>		
13					
14	10-7-'15	PARA IV & V	<i>[Signature]</i>		Acc
15					
16					

CATATAN :

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi, 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang
 Pada tanggal : / /
 a.n Dekan
 Program Studi

Hj. Mafuthah Nurrahmi, S.E., M.Si

JADWAL PENELITIAN

Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Bimbingan UP	■	■																		
Penulisan UP			■	■	■	■														
Revisi UP					■	■	■													
Seminar UP								■												
Perbaikan seminar UP									■	■										
Pengambilan data											■	■								
Penulisan Skripsi													■	■	■	■				
Pengumpulan hasil																	■	■	■	■
Ujian Komprehensif																			■	■

SISTEMATIKA PENULISAN

HALAMAN DEPAN

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO

HALAMAN PRAKATA

HALAMAN DAFTAR ISI**HALAMAN DAFTAR TABEL****HALAMAN DAFTAR GAMBAR****HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN****ABSTRAK****BAB I PENDAHULUAN**

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian

BAB II KAJIAN PUSTAKA

- A. Penelitian Sebelumnya
- B. Landasan Teori
- C. Hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Jenis Penelitian
- B. Tempat Penelitian
- C. Operasionalisasi Variabel
- D. Populasi dan Sampel
- E. Data yang Diperlukan
- F. Teknik Pengumpulan Data
- G. Analisis Data dan Teknik Analisis

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

B. Pembahasan Hasil Penelitian

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

B. Saran

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 (B)
 Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)
 Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)
 Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

www.umpalembang.ac.id

Email : febumplg@umpalembang.ac.id

Jalan Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Hari/tanggal : Rabu, 12 Agustus 2015

Waktu : 13.00 - 17.00

NIM : 21 2011 062

Program Studi : Manajemen

Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dexa Medica Palembang**

TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN UNTUK MENGIKUTI WISUDA

NO.	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1.	Drs. Fauzi Ridwan, S.E	Pembimbing	24 Agustus 2015	
2.	Drs. Fauzi Ridwan, S.E	Ketua Penguji	24 Agustus 2015	
3.	Diah Isnaini Asiati, S.E,M.M	Penguji 1	21 Agustus 2015	
4.	Hj. Fitantina, S.E, M.Si	Penguji 2	24 Agustus 2015	

Palembang, 24 Maret 2015

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si

NIDN / NBM: 02160571001/673839