

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
WATERBOOM KAHATI PASIR PENGARAIAN,ROKAN HULU.**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



JUANDA SYAPUTRA
NPM : 165211042

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Juanda Syaputra
NPM : 165211042
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada waterboom kahati pasir pengaraian

Disahkan Oleh:

Pembimbing

Kamar Zaman, SE., M.M

Diketahui:

(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)



Ketua Program Studi

(Abd. Razak Jer, SE.,M.Si)

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761)674681 fax.(0761)6748 PEKANBARU-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

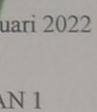
NAMA MAHASISWA : JUANDA SYAPUTRA
NPM : 165211042
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN (S1)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA WATERBOOM
KAHATI PASIR PENGARAIAN
SPONSOR : KAMAR ZAMAN, SE., MM

Dengan Rincian Sebagai Berikut :

Tanggal	Catatan sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
26/06/2021	X	- pebaiki judul - Perbaiki penulisan - telaah pustaka	
04/07/2021	X	- penelitian terdahulu - latar belakang masalah	

Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

		- kerangka pemikiran	
16/07/2021	X	- operasional variable - perbaikan dimensi dan indikator - menambahkan teori	
25/07/2021	X	- perbaiki metode penelitian perbaiki jenis dan sumber data	
12/08/2021	X	ACC Seminar Proposal	
02/010/2021	X	- perbaiki abstrak - perbaiki kata pengantar	
14/10/2020	X	- perbaiki hasil penelitian - perbaiki pembahasan	
10/11/2020	X	- sesuaikan sistematika penulisan	
08/12/2021	X	ACC Seminar Hasil	

Pekanbaru, 17 Februari 2022

WAKIL DEKAN I


DINA HIDAYAT, SE., M.SI., AK. CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 82/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 18 Januari 2022, Maka pada Hari Rabu 19 Januari 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Juanda Syaputra |
| 2. NPM | : 165211042 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waterboom Kahati Pasir Pengaraian. |
| 5. Tanggal ujian | : 19 Januari 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B+) 74 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dina Hidavat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Kamar Zaman, SE., MM
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
3. Deswarta, SE., MM

Notulen

1. Deswarta, SE., MM

Pekanbaru, 19 Januari 2022

Mengetahui
Dekan,


Dr. Eya Sundari, SE., MM., CRBC

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 082 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** :
1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
 2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat** :
1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
 3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 6. SK. Pimpinan YLPT Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPT/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau
 7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 - b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

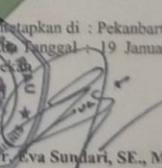
Nama : Juanda Syaputra
 N P M : 165211042
 Program Studi : Manajemen S1
 Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waterboom Kahati Pasir Pengaraian.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b		Notulen
7				Saksi II
8				Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
 4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
pada tanggal : 19 Januari 2022


 Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Juanda Syaputra
NPM : 165211042
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waterboom Kahati Pasir Pengaraian.
Hari/Tanggal : Rabu 19 Januari 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Kamar Zaman, SE., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
2	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 73,5)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 19 Januari 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

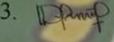
BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Juanda Syaputra
NPM : 165211042
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waterboom Kahati Pasir Pengraian, Rokan Hulu.
Pembimbing : 1. Kamar Zaman, SE., MM
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 01 September 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

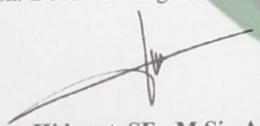
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

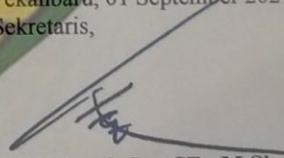
No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Kamar Zaman, SE., MM	Ketua	1. 
2.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

Pekanbaru, 01 September 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 082 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang** :
1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
 2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat** :
1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
 2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
 3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018
 6. SK. Pimpinan YLPT Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPT/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau
 7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
 - b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

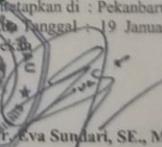
- Menetapkan** :
1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Juanda Syaputra
 N P M : 165211042
 Program Studi : Manajemen S1
 Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Waterboom Kahati Pasir Pengaraian.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Kamar Zaman, SE., MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Lektor C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
 4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
 Pada tanggal : 19 Januari 2022

 Eva Sundari, SE., MM., CRBC

- Tembusan** : Disampaikan pada :
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
 2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
 3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
 4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
الجامعة الإسلامية البروتية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : JUANDA SYAPUTRA
NPM : 165211042
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA WATERBOOM KAHATI PASIR PENGARAIAN
PEMBIMBING : KAMAR ZAMAN, SE., MM

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 30% (tiga puluh persen)
pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 09 Desember 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA WATERBOOM KAHATI PASIR PENGARAIAN.**

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat kecurangan atau sebagai tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin, atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain. Yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya yang disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Pekanbaru, 17 Februari 2022

Yang memberi pernyataan



Juanda Syaputra
165211042

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA *WATERBOOM* KAHATI PASIR PENGARAIAN,ROKAN HULU.

JUANDA SYAPUTRA

NPM : 165211042

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada *waterboom* kahati pasir pengaraian, rokan hulu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada *waterboom* kahati pasir pengaraian, rokan hulu. dengan jumlah karyawan 40 karyawan, sedangkan sampel yang di gunakan semua karyawan 40 Orang dengan menggunakan sensus. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan kuantitatif. Untuk metode analisis data metode analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel ,motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *waterboom* kahati pasir pengaraian, rokan hulu.

Kata Kunci : Motivasi kerja dan kinerja karyawan.



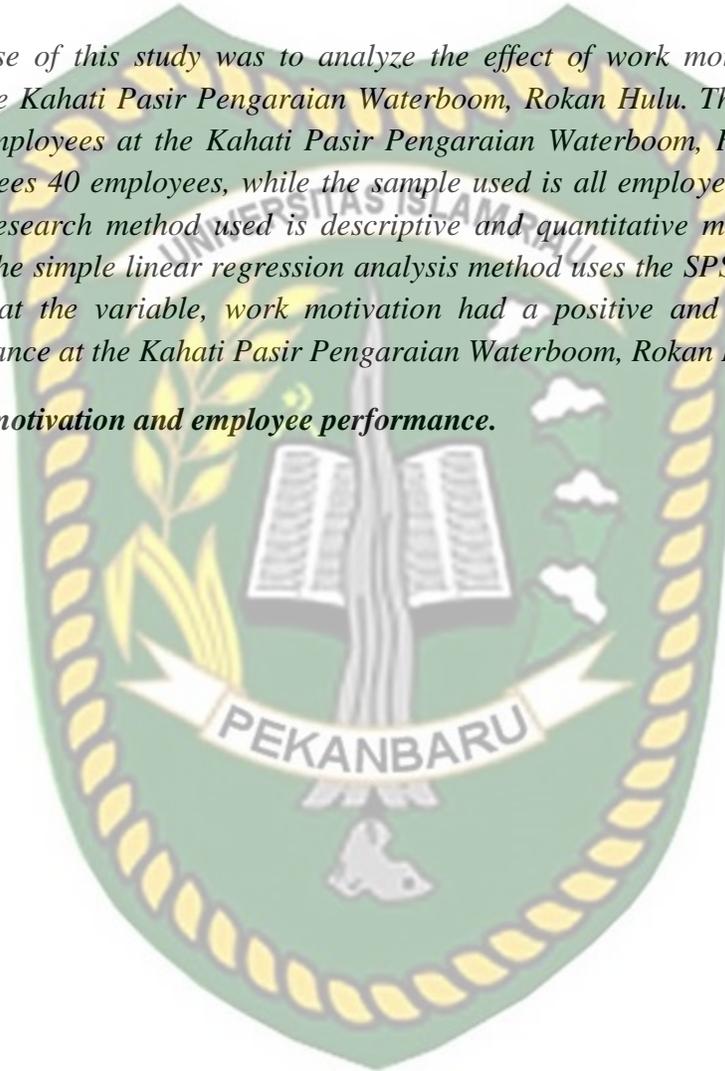
ABSTRAK

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT WATERBOOM KAHATI PASIR PARAIAAN, ROKAN HULU.

JUANDA SYAPUTRA
NPM : 165211042

The purpose of this study was to analyze the effect of work motivation on employee performance at the Kahati Pasir Pengaraian Waterboom, Rokan Hulu. The population used in this study were employees at the Kahati Pasir Pengaraian Waterboom, Rokan Hulu. with the number of employees 40 employees, while the sample used is all employees 40 Orang by using the census. The research method used is descriptive and quantitative methods. For the data analysis method, the simple linear regression analysis method uses the SPSS 21.0 program. The results showed that the variable, work motivation had a positive and significant effect on employee performance at the Kahati Pasir Pengaraian Waterboom, Rokan Hulu.

Keywords: Work motivation and employee performance.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini tepat pada waktunya. Serta selain itu, selawat beriring salam juga dikirimkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari alam kejahilan kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA WATERBOOM KAHATI PASIR PENGARAIAN,ROKAN HULU.”** Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian oral komprehensif guna memperoleh gelar sarjana ekonomi manajemen pada fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Islam Riau di Pekanbaru.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari penulisan skripsi ini, penulis banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Kepada Ayahanda Ilyas dan Ibunda Emi mulyani, terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang, cinta, perhatian, dorongan semangat, bantuan baik moril maupun materil dan segala-galanya kepada Ananda selama ini.
2. Ibu DR.Eva Sundari,SE.,MM.,CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIR.
3. Bapak Abd. Razak Jer. SE., M.Si selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UIR.
4. Bapak Kamar Zaman, SE.,MM selaku dosen pembimbing yang tidak pernah lelah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.
5. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama di bangku kuliah serta karyawan-karyawati Tata Usaha Fakultas Ekonomi UIR yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terima kasih untuk teman-teman di Fakultas Ekonomi UIR yang selalu memberikan semangat dan informasi.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon semoga bimbingan, bantuan, pengorbanan dan keikhlasan yang telah diberikan selama ini akan menjadi amal kebaikan dan mendapatkan balasan yang layak dari Allah SWT, Aamiin ya Rabbal Alamin.

Pekanbaru, 29 Nov 2021
Penulis

Juanda Syaputra

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
BAB II	10
2.1 Kinerja Karyawan	10
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	10
2.1.2 Tujuan Evaluasi Kerja	12
2.1.3 Faktor-faktor mempengaruhi Kinerja karyawan	14
2.1.4 Metode Penilaian Kinerja	16
2.1.5 Kriteria-kriteria kinerja	17
2.1.6 Dimensi kinerja.....	17
2.2 Motivasi Kerja	18
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	18
2.2.2 Prespektif tentang Motivasi kerja	20
2.2.3 Teori motivasi kerja.....	21
2.2.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	26
2.2.5 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan	27
2.2.6 Penelitian Terdahulu	27
2.2.7 Kerangka Penelitian	29
2.2.8 Hipotesis	29
BAB III	30
3.1 Lokasi Penelitian	30

3.2 Operasional Variabel.....	30
3.3 Populasi Dan Sampel.....	31
3.3.1 Populasi.....	31
3.3.2 Sampel	31
3.4 Jenis Dan Sumber Data.....	31
3.4.1 Data Primer	31
3.4.2 Data Sekunder.....	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data	32
3.5.1 Kuesioner	32
3.5.2 Wawancara	32
3.6 Analisis Deskriptif.....	32
3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	32
3.7 Analisis Regresi Linear Sederhana	33
3.8 Uji -t	34
3.9 Koefisien Determinasi (Uji-R ²).....	34
BAB IV	36
4.1 Sejarah umum.....	36
4.2 Visi dan Misi.....	37
4.3 STRUKTUR ORGANISASI	38
BAB V	40
5.1 Karakteristik Responden	40
5.1.1 Tingkat Umur Karyawan.....	40
5.1.2. Jenis Kelamin Karyawan	41
5.1.3 masa pendidikan Karyawan.....	42
5.1.4. Masa Kerja Karyawan	42
5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	43
5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	44
5.3 Analisis Deskriptif.....	45
5.3.1 Analisis Motivasi Kerja	45
5.3.2 Kinerja karyawan.....	55
5.4 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Weterboom Kahati Pasir Pangaraian	63

5.4.1 Analisis Regresi Sederhana.....	63
5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	65
5.4.3. Uji -t.....	66
5.5 Pembahasan.....	67
BAB VI	1
6.1 Kesimpulan	1
6.2 Saran	2



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah Pengunjung <i>Waterboom</i> Kahati Pasir Pangaraian 2015-2020	3
Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan <i>Waterboom</i> Kahati Pasir Pangaraian	
Table 1.3 Absensi Karyawan Pada Tahun 2020.....	6
5	
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	27
Tabel 3. 1 Operasional Variabel	30
Tabel 5. 1 Tingkat Umur Karyawan <i>Waterboom</i> Kahati Pasir Pengaraian,Rokan Hulu.....	41
Tabel 5. 2 Tingkat Pendidikan Karyawan <i>Waterboom</i> Kahati Pasir Pengaraian,Rokan Hulu	42
Tabel 5. 3 Masa Kerja Karyawan <i>Waterboom</i> Kahati Pasir Pengaraian,Rokan Hulu	43
Tabel 5. 4 Jenis Kelamin Karyawan <i>Waterboom</i> Kahati Pasir Pengaraian,Rokan Hulu.....	41
Tabel 5. 5 Hasil Uji Validitas Intrument Penelitian.....	43
Tabel 5. 6 Hasil Uji Reliabilitas Intrument Penelitian.....	45
Tabel 5. 7 Tanggapan Responden tentang karyawan bertanggung jawab atas tugas nya.....	46
Tabel 5. 8 Tanggapan Responden tentang Pekerjaan atau tugas sudah ada masing-masing dari pihak <i>waterboom</i>	47
Tabel 5. 9 Tanggapan Responden tentang Karyawan memberikan kinerja yang baik atau pretasi akan di berikan reward.....	48
Tabel 5. 10 Tanggapan Responden tentang Karyawan harus menjaga hubungan dengan atasan	49
Tabel 5. 11 Tanggapan Responden tentang Karyawan harus menjaga hubungan dengan rekan kerja.....	50
Tabel 5. 12 Tanggapan Responden tentang Saya merasa lingkungan kerja saya sangat kondusif	51
Tabel 5. 13 Tanggapan Responden tentang Saya merasa bahwa gaji saya sesuai dengan apa yang sudah saya kerjakan	52
Tabel 5. 14 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi Pada <i>waterboom</i> kahati pasir pangaraian	53
Tabel 5. 15 Tanggapan Responden tentang Saya mampu melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan oleh pihak <i>waterboom</i>	55
Tabel 5. 16 Tanggapan Responden tentang Saya melakuka kerja sesuai target	56
Tabel 5. 17 Tanggapan Responden tentang Karyawan berpenampilan rapi.....	57
Tabel 5. 18 Tanggapan Responden tentang karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.....	58
Tabel 5. 19 Tanggapan Responden tentang Ketelitian karyawan dalam bekerja sangat perlu.	59
Tabel 5. 20 Tanggapan Responden tentang Karyawan disiplin dalam waktu masuk dan pulang kerja.....	60
Tabel 5. 21 Tanggapan Responden tentang Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja yang baik.....	61
Tabel 5. 22 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja karyawan <i>waterboom</i> kahati pasir pangaraian	62

Tabel 5. 23 Hasil Perhitungan Regresi Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada *Weterboom* Kahati Pasir Pangaraian..... 65

Tabel 5. 24 Hasil Perhitungan Uji-t..... 67

Tabel 5. 25 Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana (R^2)..... 66



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 *Kerangka Penelitian Analisis Motivasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) 29*



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini perusahaan atau organisasi mulai menyadari pentingnya kualitas sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia menurut Wirawan (2015:20) adalah orang, pegawai, karyawan, buruh, yang bekerja untuk suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien (Tampubolon, 2007). Maka dari itu, pengelolaan terhadap sumber daya manusia perlu diperhatikan agar kinerja karyawan menjadi efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia (HRM, atau hanya SDM) adalah fungsi dalam organisasi yang dirancang untuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam pelayanan tujuan strategis majikan mereka (Indartono, 2014).

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Ketika kinerja karyawan buruk akan berdampak buruk bagi perusahaan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dalam sebuah perusahaan kinerja karyawan sangatlah penting. Karena pentingnya sebuah kinerja perlu mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Dari beberapa faktor diatas peneliti memilih faktor motivasi. Motivasi disini sangatlah penting untuk kinerja karyawan karena keadaan dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan kegiatan guna mencapai tujuan organisasi sehingga tercapainya tujuan organisasi. Selain itu dorongan dari seorang manajer memotivasi juga sangatlah penting untuk mempengaruhi karyawan agar bertindak sesuai keinginan organisasi (Sri Hindarti,2017).

Motivasi diartikan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Sehingga dapat dilihat ketika motivasi tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi dan sebaliknya jika motivasi rendah kinerja karyawan juga akan rendah.

Pada *waterboom* kahati, pemimpin perusahaan sangat dekat dan menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan, sehingga secara tidak langsung motivasi untuk bekerja pada karyawan meningkat, dan juga pemimpin perusahaan juga memberikan masukan untuk kinerja yang lebih baik sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Telah banyak dilakukan penelitian mengenai kinerja karyawan pada berbagai perusahaan, dinas, hotel, dan lainnya (Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, 2017), (Wicaksono, 2017), (Jayaweera, 2015). Namun masih sedikit penelitian dilakukan pada obyek wisata . Oleh karena itu, penulis memilih untuk melakukan penelitian pada karyawan Wisata pada *waterboom* kehati pasir pangaraian.

Wisata *waterboom* kahati ialah objek wisata yang dikelola BUMDES dan pemilik wisata, yang bergerak di bidang wisata *waterboom*, *flying fox*, tempat berfoto-foto dan tempat bermain anak-anak. Wisata ini merupakan gabungan dari adanya konsep wisata alam dipadu dengan

konsep desa wisata (Surya, R. V., dkk. 2015) Berlokasi di jalan Bukik Beringin, Pematang Berangan, Rambah, Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hulu Dusun. Wisata ini dikelola oleh warga masyarakat (BUMDES) dan pemilik wisata yang menawarkan keindahan alam dengan background *waterboom* dan tempat bermain lainnya.

Wisata *waterboom* kahati pasir pangaraian waktu dari tahun 2015-2019 telah mengalami kenaikan kinerja. Ini dapat dilihat dari banyaknya pengunjung yang semakin tahun meningkat. Namun dalam tahun 2020 dan terjadi penurunan pengunjung akibat *covid-19*, ini terdapat penurunan jumlah pengunjung sesuai data berikut:

Tabel 1. 1 Jumlah Pengunjung Waterboom Kahati Pasir Pangaraian 2015-2020

Tahun	Jumlah Pengunjung Wisata (Orang)
2015	9.056
2016	11.540
2017	13.950
2018	16.760
2019	18.009
2020	4.061

Sumber : *Waterboom* Kahati Pasir Pangaraian

Dari data tersebut dapat kita lihat bahwa pada tahun 2015 jumlah pengunjung sebesar 9.056 dan pada tahun 2016 sebesar 11.540 sehingga dapat dilihat bahwa pada tahun 2015-2016 mengalami peningkatan sebesar 2.475. Pada tahun 2017 jumlah pengunjung *waterboom* kahati sebesar 13.950 sehingga dapat dilihat bahwa pada tahun 2016-2017 mengalami peningkatan sebesar 3.157. Pada tahun 2018 jumlah pengunjung sebesar 16.760 sehingga dapat dilihat bahwa pada tahun 2017-2018 mengalami peningkatan sebesar 3.450 pengunjung. Pada tahun 2018-2019 jumlah pengunjung sebesar 18.009 dan mengalami kenaikan sebesar 1.249. dan pada tahun 2020 mengalami penurunan drastis akibat *covid-19* dan membuat pengunjung tidak bisa pergi objek wisata.

Dari tabel diatas dijelaskan bahwa pengunjung dari tahun ke tahun meningkat, tetapi sejak ada wabah *covid-19* ini pengunjung hanya beberapa persen dari pengunjung tahun sebelumnya.

Pada wawancara yang dilakukan dengan pengolah selaku manajemen pihak pariwisata telah memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan. Agar karyawan terdorong atau termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, dengan harapan ketika dalam penilaian kinerja apabila karyawan masuk kedalam karyawan teladan atau mendapat kerja tambahan maka akan diberikan reward berupa bonus atau tujangan.

Motivasi langsung yang diberikan oleh pihak *waterboom* kahati pasir pengaraian, yaitu dengan ada pelatihan kepada karyawan, penghargaan bagi karyawan kinerja meningkatkan dan juga bonus (Reward).

Manajemen juga telah mengatur sedemikian tentang kinerja karyawan. Pada wisata *waterboom* kahati karyawan telah melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya. Selain itu secara umum karyawan masuk jam kerja sesuai waktu yang ditentukan. Jam kerja karyawan mulai pukul 09.00-17.00 dan libur pada hari jumat. Dalam kesehariannya mereka telah memakai seragam dan atribut-atribut yang telah ditentukan pihak *waterboom*. Kinerja karyawan juga dapat dilihat dari absensi karyawan dimana mereka tidak adanya alasan tidak masuk kerja. Karyawan akan melakukan izin terlebih dahulu ketika ada kepentingan yang mendesak.

Jumlah karyawan dan tugas karyawan pada *Waterboom* Kahati Pasir Pangaraian.

Tabel 1. 2 Jumlah Karyawan *Waterboom* Kahati Pasir Pangaraian

NO	JABATAN	JUMLAH
1	Manajer Operasional	1 Orang
2	Bag. Administrasi	1 Orang
3	Bendahara	1 Orang
4	Tiketing	3 Orang
5	Tiketing Wahana	5 Orang
6	Kepala Pengelola Wahana	1 Orang
7	Anggota Pengelola Wahana	5 Orang
8	Kepala Pemasaran	1 Orang
9	Anggota Pemasaran	2 Orang
10	Kepala Teknisi	1 Orang
11	Anggota Teknisi	2 Orang
12	Kepala Kebersihan	1 Orang
13	Anggota kebersihan	5 Orang
14	Kepala Pengelola Kolam	1 Orang
15	Anggota Pengelola Kolam	5 Orang
16	Kepala Keamanan	1 Orang
17	Anggota Keamanan	4 Orang

Sumber : *Waterboom* Kahati Pasir Pangaraian

Berdasarkan tabel 2 terdapat 40 karyawan yang terdiri dari berbagai jabatan, mulai dari jabatan tertinggi manajemen operasional sampai jabatan anggota keamanan.

Berikut adalah data absensi karyawan periode tahun 2020 :

Table 1.3 Absensi Karyawan Pada Tahun 2020

NO	NAMA KARYAWAN	JABATAN	ABSENSI		
			HADIR	SAKIT	IZIN
1	Tengku Alhadi	Manajer Operasional	299	10	4
2	T. Mhd Habibie	Bag. Administrasi	301	5	7
3	Fria Rispa	Bendahara	310	2	1
4	Tengku Alhadi	Tiketing	292	16	5
5	Nazran Aziz	Tiketing	295	14	4
6	Hermansyah	Tiketing	302	4	7
7	Gofur Nizam	Tiketing Wahana	306	7	-
8	Candra syaputra	Tiketing Wahana	289	11	13
9	Ardiansyah	Tiketing Wahana	309	3	1
10	Adnan Daulay	Tiketing Wahana	299	9	5
11	Iwan	Tiketing Wahana	310	-	3
12	Yandra Firmansyah	Kepala Pengelola Wahana	293	14	6
13	Willy	Anggota Pengelola Wahana	306	6	1
14	Riqi Ernando	Anggota Pengelola Wahana	301	9	3
15	Mega Nanda	Anggota Pengelola Wahana	294	11	8
16	Thamrin Anugrah	Anggota Pengelola Wahana	298	11	4
17	Agung	Anggota Pengelola Wahana	289	13	11
18	Nova	Kepala Pemasaran	293	11	9
19	Benny Daulay	Anggota Pemasaran	306	4	3
20	Alwi	Anggota Pemasaran	296	7	10
21	Priantoro	Kepala Teknisi	301	5	7
22	Osdi nasution	Anggota Teknisi	304	4	5
23	Yogi Arnas	Anggota Teknisi	288	16	9
24	Johan Safandi	Kepala Kebersihan	306	5	2
25	Dedi Syaputra	Anggota Kebersihan	297	10	6
26	Renaldi	Anggota Kebersihan	307	4	2
27	Eye	Anggota Kebersihan	302	8	3
28	Hardi Tarigan	Anggota Kebersihan	305	3	5
29	Sukri Siregar	Anggota Kebersihan	306	5	2
30	Syahrul Lubis	Kepala Pengelola Kolam	298	10	5
31	Yudi Mustofa	Anggota Pengelola Kolam	299	15	-
32	Riski Yansah	Anggota Pengelola Kolam	294	12	7

33	Gara	Anggota Pengelola Kolam	310	2	2
34	Khoir Daulay	Anggota Pengelola Kolam	307	6	-
35	Alga Febrian	Anggota Pengelola Kolam	296	11	6
36	Jimmy Nawnu Fendra	Kepala Keamanan	297	10	2
37	Rehna Tarigan	Anggota Keamanan	288	12	13
38	Ramadhan Zus	Anggota Keamanan	298	15	-
39	Ulfa Zikri	Anggota Keamanan	305	3	5
40	Anggi Putra	Anggota Keamanan	299	11	3

Sumber : *Waterboom* Kahati Pasir Pangaraian

Dari tabel di atas kita dapat melihat setiap kehadiran karyawan berbeda, dan oleh sebab itu dari data di atas perusahaan dapat menghitung untuk memberikan bonus tahunan karyawan berdasarkan kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu, dan sebagainya.

Pada dasarnya dengan melihat fenomena yang sudah dijabarkan di atas bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan kinerja yang dapat dilihat dengan menurunnya jumlah pengunjung di wisata *waterboom* kahati pada tahun 2019-2020. Meskipun begitu karyawan memiliki motivasi dan disiplin kerja yang dapat dikategorikan baik. Karyawan dapat melakukan tanggung jawabnya dengan baik. Berdasarkan ketidaksesuaian antara teori dan fakta yang ada maka peneliti terdorong untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada *Waterboom* Kahati Pasir Pangaraian.”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mencoba merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: “Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Waterboom* kahati pasir pangaraian” ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada *Waterboom* kahatri pasir pangraian.

2. Manfaat penelitian

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pengembang ilmu manajemen pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

b. Bagi Perusahaan (*Waterboom* Kahati)

Waterboom kahati sebagai bahan untuk meningkatkan atau mempertahankan kinerja karyawan melalui sarana motivasi untuk penunjang kinerja karyawan perusahaan.

c. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan referensi bgi pihak lain yg ingin meneliti permasalahan yang sama pada masa yg akan datang.

1.4 Sisitematika Penulisan

Dalam penelitian ini dibagi menjadi 6(enam) bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, mamfaat dan tujuan penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : TALAAH PUSTAKA

Di dalam bab ini berisi kajian pustaka, motivasi, kinerja karyawan, karangka penelitian, dan terakhir adalah hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta analisis data

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

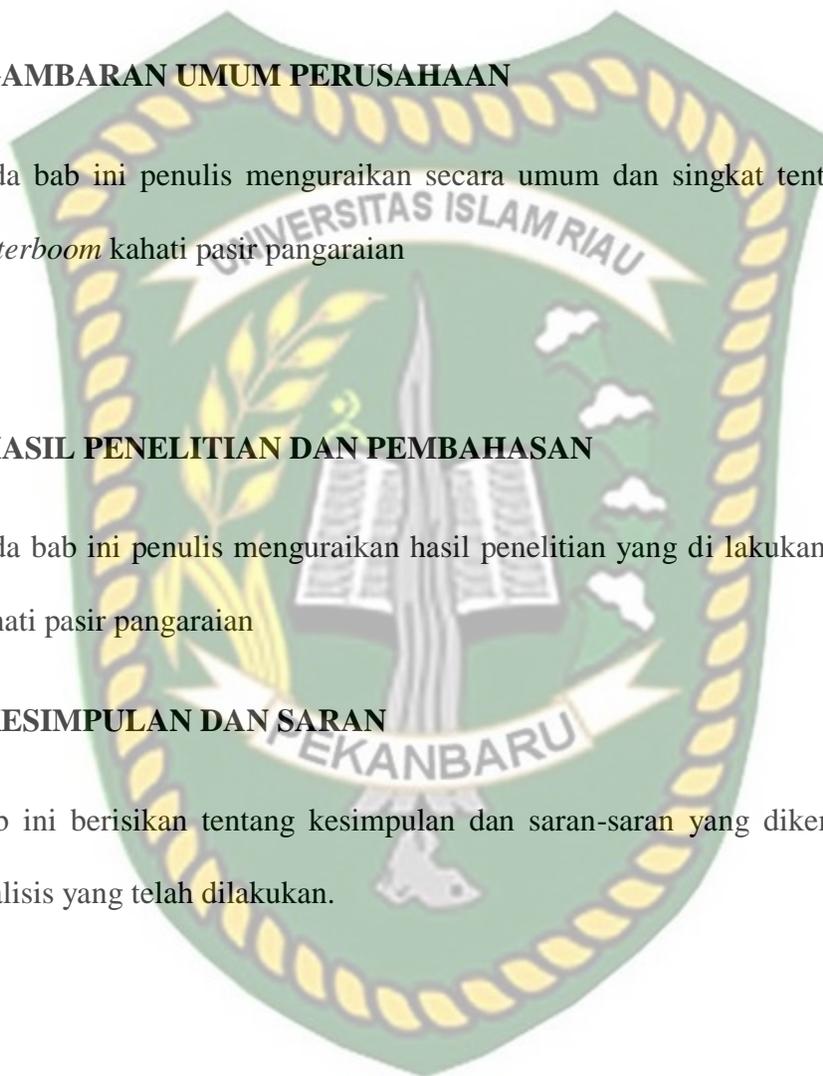
Pada bab ini penulis menguraikan secara umum dan singkat tentang sejarah pada *waterboom* kahati pasir pangaraian

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan hasil penelitian yang di lakukan pada *waterboom* kahati pasir pangaraian

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang dikemukakan atas dasar analisis yang telah dilakukan.



BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (As'ad, 2012) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah “succesfull role achievement” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (As'ad, 2012). Dari batasan tersebut As'ad (2012) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan pengertian kinerja menurut Hamali (2016:98) adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Bintoro dan Daryanto, 2017).

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Moehariono,2010).

Menurut Simamora (2006) kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Byars and Rue (2006), kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Faustino Cardosa Gomes mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara 2017) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Byars dan Rue,2017) kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi. Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Arianty, 2014).

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode waktu tertentu, misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Fahmi, 2014).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan daritiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Jufrizen, Muis & Fahmi, 2018).

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

2.1.2 Tujuan Evaluasi Kerja

Evaluasi kinerja dilakukan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajer sumber daya manusia. Namun ada beberapahal yang menyebabkan pimpinan tidak melakukan evaluasi kinerja.

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja dari SDM perusahaan melalui peningkatan kinerja dari SDM perusahaan. Sebagaimana dikemukakan oleh Sunyoto dalam (Rismawati & Mattalata, 2018) tujuan evaluasi kinerja yaitu:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginannya.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan untuk pelatihan.

Sedangkan menurut (Kaswan, 2012) organisasi biasanya melakukan penilaian kinerja untuk berbagai tujuan diantaranya:

- 1) Pengambilan keputusan pekerjaan
- 2) Kriteria dalam validasi tes
- 3) Umpan balik
- 4) Mengidentifikasi kebutuhan pegawai
- 5) Mendiagnosis masalah-masalah organisasi
- 6) Motivasi
- 7) Wahana komunikasi
- 8) Dasar untuk perencanaan
- 9) Dasar penelitian MSDM

Adapun pengertian dari kutipan di atas adalah:

- 1) Pengambilan Keputusan Pekerjaan

Yaitu mempromosikan pegawai yang memiliki kinerja yang baik, membina pegawai yang bekerja kurang baik, melatih, memindahkan atau mendisiplinkan yang lain, dan sebagai landasan mengurangi jumlah tenaga kerja.

- 2) Kriteria Dalam Validasi Tes

Yaitu hasil tes dikorelasikan dengan hasil penilaian untuk menilai hipotesis bahwa skor tes memprediksi kinerja.

- 3) Umpan Balik

Berfungsi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan karir pegawai.

- 4) Mengidentifikasi Kebutuhan Pegawai



Yaitu untuk pengembangan pegawai dan juga untuk meneguhkan tujuan-tujuan program pelatihan pegawai.

5) Mendiagnosis Masalah-Masalah Organisasi

Yaitu dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan karakteristik karakteristik pribadi untuk dipertimbangkan dalam mempekerjakan, dan penilaian juga menyediakan landasan untuk membedakan antara pegawai yang berkinerja efektif dengan yang berkinerja tidak efektif.

6) Motivasi

Yaitu mendorong inisiatif, mengembangkan rasa tanggung jawab, dan merangsang usaha-usaha untuk berkinerja lebih baik.

7) Wahana Komunikasi

Sebagai dasar diskusi tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan.

8) Dasar untuk Perencanaan

Yaitu membeikan input yang berharga untuk inventarisasi keterampilan dan perencanaan SDM.

9) Dasar penelitian MSDM

Yaitu untuk menentukan apakah program MSDM yang ada (seperti seleksi, pelatihan, kompensasi, dan lainnya) efektif.

2.1.3 Faktor-faktor mempengaruhi Kinerja karyawan

Menurut Kasmir faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dan komitmen, (Kasmir,2017).

Masalah kinerja dalam organisasi disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor kinerja dikelompokkan ke dalam empat faktor (Marwansyah, 2016), yaitu:

- 1) Pengetahuan atau Keterampilan
- 2) Lingkungan
- 3) Sumber daya
- 4) Motivasi Adapun

penjelasan dari faktor-faktor di atas adalah:

- 1) Pengetahuan atau Keterampilan

Pegawai tidak tahu bagaimana menjalankan tugas-tugas secara benar. Kurangnya keterampilan, pengetahuan dan kemampuan juga menjadi penghambat bagi pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan perusahaan/organisasi.

- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas adalah wewenang yang dimiliki oleh seseorang untuk memerintah orang lain untuk melaksanakan tugas dalam suatu organisasi, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak bisa dipisahkan dari wewenang.

- 3) Disiplin

Disiplin adalah sikap tingkah laku yang sesuai dengan peraturan baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis.

- 4) Inisiatif

Inisiatif seseorang (pegawai atau atasan) berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

2.1.4 Metode Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa metode dalam menilai kinerja, sebagaimana diungkapkan oleh (Mondy dan Noe dalam, Widodo 2015:147), yaitu :

- a. Rating Scales. Menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala untuk mengukur faktor-faktor kinerja (performance factor). Misalnya dalam mengukur tingkat inisiatif dan tanggungjawab pegawai.
- b. Critical Incidents. Metode ini penilai harus menyimpan catatan tertulis tentang tindakan-tindakan atau perilaku kerja yang sangat positif (high favorable) dan perilaku kerja yang sangat negatif (high unfavorable) selama periode penilaian.
- c. Essay. Metode ini cenderung lebih memusatkan perhatian pada perilaku eksterm dalam tugas-tugas karyawan dari pada pekerjaan atau kinerja rutin yang mereka lakukan dari hari ke hari. Penilaian ini sangat tergantung kepada kemampuan menulis seorang penilai.
- d. Work Standart. Metode ini membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan.
- e. Ranking. Penilai menempatkan seluruh pekerja dalam satu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan kinerja secara keseluruhan. Contohnya, pekerja terbaik dalam satu bagian diberi peringkat paling tinggi dan pekerja yang paling buruk prestasinya diletakan di peringkat paling bawah.
- f. Forced Distribution. Penilai harus memasukan individu dari kelompok kerja ke dalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal.

g. Behaviourally Anchored Rating Scales (BARS).Evaluators menilai karyawan berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya. Misalnya penilaian pelayanan pelanggan.

2.1.5 Kriteria-kriteria kinerja

Menurut (Kasmir,2016) kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, atau suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi. Ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu:

- 1) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan
- 2) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan.
- 3) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional.

2.1.6 Dimensi kinerja

Menurut Edison dkk. (2016:195) dimensi dan indikator kinerja karyawan. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Menurut Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja

- a. kuantitas
 - a.kemampuan melaksanakan pekerjaan
 - b. jumlah kerja sesuai dengan target
- b. Kualitas
 - a. kerapian
 - b. ketepatan kerja
- c. Waktu penyelesaian

- a. kehadiran tepat waktu
- b. pulang tepat waktu

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Gibson (Mahesa, 2010) teori motivasi terdiri dari, pertama content theories atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, megarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua adalah process theory atau teori proses yaitu menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Kedua kategori tersebut mempunyai pengaruh penting bagi para manajer untuk memotivasi karyawan.

A.A Anwar Mangkunegar Motivasi terbentuk dari sikap (attitute) karyawan menghadapi situasi kerja di perusahaan (Situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut (Sri Hindarti,2017) Motivasi diartikan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Motivasi juga diartikan sebagai sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

(Hasibuan,2017) mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adapun Siagian mengatakan motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan agar mencapai kinerja yang baik (A.A Anwar Mangkunegara,2017).

Motivasi juga dapat diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Sri Hindart,2017).

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya tergantung kepada ketangguhan sang manajer (I Komang Ardana,2012).

Menurut (Fernanda M.B Tuhumena, 2017)mendefinisikan motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Menurut (Hendri dan Roy Setiawan, 2017) motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Siagian (2008:67) motivasi adalah sebuah dorongan yang bias membuat seseorang mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam bentuk keterampilan atau keahlian, waktu, fikiran dan tenaga untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Usman dalam Dheo Rimbano (2014) motivasi merupakan daya pendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara disengaja.

Robbins (2010:101) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan.

Sopiah (2008) mendefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bias berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bias dikarenakan oleh dorongan orang lain.

Jadi motivasi merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk mendorong karyawan atau pekerja dalam pencapaian suatu tujuan dalam organisasi.

2.2.2 Prespektif tentang Motivasi kerja

Ada 3 (tiga) pendekatan terhadap motivasi, yaitu: pendekatan tradisional, pendekatan hubungan manusia, dan pendekatan sumber daya manusia

1) Prespektif Tradisional

Pendekatan tradisional dipelopori oleh bapak manajemen yaitu Frederick W. Taylor. Menurut pendekatan ini, motivasi seseorang didorong oleh keinginannya untuk memperoleh gaji/upah.

2) Prespektif Hubungan Manusia

Pendekatan ini mengatakan bahwa motivasi seseorang didorong oleh keinginannya untuk berinteraksi dengan orang lain. Tugas-tugas yang dikerjakan secara rutin akan membuat karyawan bosan. Dalam hal ini manajer dapat mengurangi kebosanan karyawan dengan menyediakan lingkungan sosial.

3) Pendekatan Sumber Daya Manusia

Pendekatan sumber daya manusia mengatakan bahwa kepentingan karyawan harus diperhatikan. Pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, penyelesaian pekerjaan, prestasi kerja merupakan sumber motivasi yang penting diperhitungkan untuk mendorong karyawan.

2.2.3 Teori motivasi kerja

Menurut Gibson (Mahesa, 2010) teori motivasi terdiri dari, pertama content theories atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua adalah process theory atau teori proses yaitu menguraikan dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Kedua kategori tersebut mempunyai pengaruh penting bagi para manajer untuk memotivasi karyawan.

A.A Anwar Mangkunegar Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan menghadapi situasi kerja di perusahaan (Situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Menurut (Sri Hindarti,2017) Motivasi diartikan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Motivasi juga diartikan sebagai sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

(Hasibuan,2017) mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adapun Siagian mengatakan motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku,

sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan agar mencapai kinerja yang baik (A.A Anwar Mangkunegara,2017).

Motivasi juga dapat diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Sri Hindart,2017).

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya tergantung kepada ketangguhan sang manajer (I Komang Ardana,2012).

Menurut (Fernanda M.B Tuhumena, 2017)mendefinisikan motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Menurut (Hendri dan Roy Setiawan, 2017) motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Siagian (2008:67) motivasi adalah sebuah dorongan yang bias membuat seseorang mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam bentuk keterampilan atau keahlian, waktu, fikiran dan tenaga untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Usman dalam Dheo Rimbano (2014) motivasi merupakan daya pendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara disengaja.

Robbins (2010:101) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan.

Sopiah (2008) mendefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bias berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bias dikarenakan oleh dorongan orang lain.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Sondang (2008 : 107) mengembangkan teori motivasi dua faktor. Menurut teori ini ada dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu faktor pemuas (motivation factor) yang disebut juga dengan satisfier atau intrinsic motivation dan faktor kesehatan (hygienes) yang juga disebut disatisfier atau ekstrinsic motivation. Teori ini melihat ada dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi yaitu faktor intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

Jadi karyawan yang terdorong secara intrinsik akan menyenangi pekerjaan yang memungkinkannya menggunakan kreaktivitas dan inovasinya, bekerja dengan tingkat otonomi yang tinggi dan tidak perlu diawasi dengan ketat. Kepuasan disini tidak terutama dikaitkan dengan perolehan hal-hal yang bersifat materi. Sebaliknya, mereka yang lebih terdorong oleh faktor-

faktor ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada mereka dan kinerjanya diarahkan kepada perolehan hal-hal yang diinginkannya dari organisasi.

Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut Herzberg adalah: pekerjaan itu sendiri (the work it self), prestasi yang diraih (achievement), peluang untuk maju (advancement), pengakuan orang lain (ricognition), tanggung jawab (responsible).

Faktor higienis/extrinsic tidak akan mendorong minat para pegawai untuk berperforma baik, akan tetapi jika faktor-faktor ini dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal seperti gaji tidak memadai, kondisi kerja tidak menyenangkan, faktor-faktor itu dapat menjadi sumber ketidakpuasan potensial.

Jadi motivasi merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk mendorong karyawan atau pekerja dalam pencapaian suatu tujuan dalam organisasi.

Motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu:

a. Faktor internal

1. Persepsi individu mengenai diri sendiri, seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.

2. Harga diri dan prestasi, faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan status tertentu dalam lingkungan masyarakat, serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.

3. Harapan, adanya harapan-harapan akan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.

4. Kebutuhan, manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensi secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.

5. Kepeuasan kerja, lebih merupakan suatu dorongan efektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.

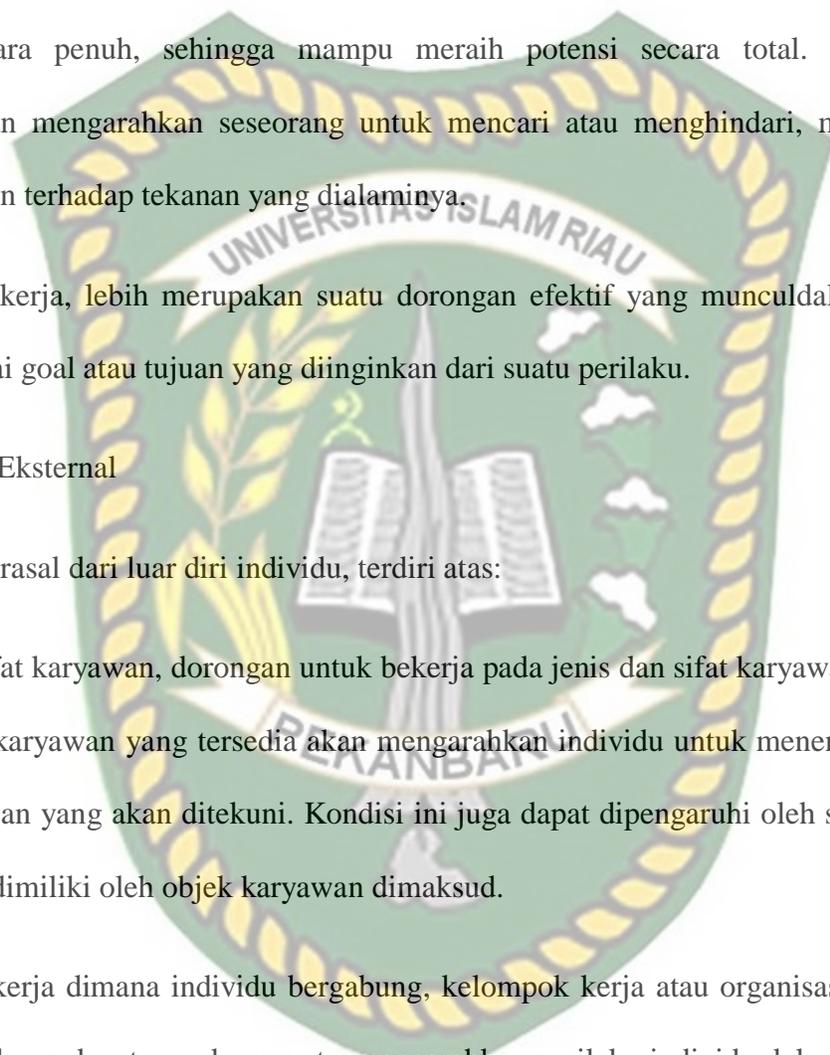
b. Faktor Eksternal

Faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas:

1. Jenis dan sifat karyawan, dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat karyawan tertentu sesuai dengan objek karyawan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan karyawan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek karyawan dimaksud.

2. Kelompok kerja dimana individu bergabung, kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu.

3. Situasi lingkungan pada umumnya, setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.



4. System imbalan yang diterima, imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkat laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. System pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku untuk berperilaku dalam mencapai tujuan, perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

2.2.4 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Sondang (2008:107) mengembangkan teori motivasi dua factor. Menurut teori ini ada dua factor yang memengaruhi kondisi pekerjaan seseorang, yaitu factor pemuas (*Motivation factor*) yang disebut *intrinsic motivation* dan factor kesehatan (*hygienes*) yang disebut *ekstrinsic motivation*.

Dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dimensi dan indikator, yaitu:

1 Faktor Intrinsik(Motivator)

- a Tanggung jawab
- b Pekerjaan itu sendiri
- c. prestasi
- d. kenaikan pangkat
- e. kemungkinan untuk tumbuh
- f. pengakuan

2 Faktor Ekstrinsik

- a hubungan dengan atasan
- b hubungan dengan rekan kerja
- c lingkungan kerja
- d. supervise

- e. kebijakan
- f. kestabilan kerja
- g. kehidupan pribadi
- h. status

2.2.5 Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Terry dan Rue (dalam Mahesa, 2010) mengatakan bahwa motivasi adalah "...getting a person to exert a high degree of effort..." yang artinya adalah "motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi". Menurut Luthans (dalam Mahesa, 2010) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh Agusta dan Sutanto (2013) dengan hasil penelitiannya yaitu Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Haragon Surabaya. H4 . Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali.

2.2.6 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa hasil emperis yang memiliki relevansi dengan penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ria auliya (2014)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di waterbom subang	X= Motivasi Y=kinerja karyawan	Regresi Linear Sederhana	Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan meningkatkan kinerja karyawan
2.	Neni Sulistyonin gsinh (2017)	Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Organisasi Melalui Motivasi	X1 = Pelatihan X2= Komunikasi organisasi	Regresi Linear Berganda	Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

		Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dira Kencong Shopping Centre And Waterpark Jember	X3= Motivasi Y=kinerja karyawan		
3.	Wayan Arya Paramarta, Ni Luh Suastari (2018)	Employee Engagement Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Waterbom Bali	X1= Employee Engagement X2= Motivasi Y1=Kepuasan Kerja Y2=Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan di Waterbom Bali. Dikarenakan nilai p (probability) lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,02 < 0,05$
4.	Dian Marhani (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Jogja Bay Waterpark	X= Motivasi kerja Y=kinerja karyawan	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menggunakan regresi linier sederhana, pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.
5.	Shelly Tri Utami (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Waterbom Jakarta	X= Motivasi kerja Y=kinerja karyawan	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada kategori cukup dengan persentase 55%. Sedangkan kinerja karyawan dalam kategori baik dengan persentase 61% dan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Waterbom Jakarta sebesar 16,2% sedangkan 83,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

2.2.7 Kerangka Penelitian

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu tersebut di atas, maka model konseptual penelitian dapat dijelaskan pada gambar di bawah ini :

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian Analisis Motivasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Sumber : Avisenna Harkat (2002), Handoko Ponco P (2003)

2.2.8 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas dan dikaitkan dengan berbagai teori yang relevan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut, “Diduga Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada *waterboom* kahati pasir pangaraian.Rokan Hulu.”

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di *waterboom* kahati pasir pangaraian. Rokan Hulu. Desa Pematang Berangan, Rembah, Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hulu, Riau 28558

3.2 Operasional Variabel

Variabel yang dibahas pada penelitian ini adalah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada *waterboom* kahati pasir pangaraian.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Vaariabel	Dimensi	Indikator	Skala
Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut (Samsudin 2010: 281) (Variabel X)	1.Faktor Intrinsik(Motivator) 2 Faktor Ekstrinsik	a Tanggung jawab b Pekerjaan itu sendiri c. Pengakuan atas prestasi a hubungan dengan atasan b hubungan dengan rekan kerja c lingkungan kerja d. sitem imbalan	Liker
Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. menurut (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara 2017) (Variabel Y)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Waktu	a.kemampuan melaksanakan pekerjaan b. jumlah kerja sesuai dengan target a. kerapian b. ketepatan kerja a. kehadiran tepat waktu b. melaksanakan pekerjaan tepat waktu	Liker

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada *waterboom* kahati pasir pangaraian sebanyak 40 orang.

3.3.2 Sampel

Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu karyawan tetap pada *waterboom* kahati pasir pangaraian sebanyak 40 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan sensus.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data yaitu:

3.4.1 Data Primer

Data Primer adalah Data yang penulis peroleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner dan melalui wawancara di perusahaan tersebut sesuai dengan variabel penelitian.

3.4.2 Data Sekunder

Data yang penulis peroleh dari perusahaan dalam bentuk jadi seperti jumlah karyawan, tingkat Pendidikan, tingkat umur, peraturan kerja di perusahaan, struktur organisasi dan uraian dari masing-masing jabatan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner adalah Teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur kepada responden mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan.

3.5.2 Wawancara

Penulis melakukan wawancara kepada responden mengenai informasi dan hal-hal yang berhubungan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada *waterboom* kahati pasir pangaraian.

3.6 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah metode-metode yang berkaitan dengan penumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga memberikan informasi yang berguna.

3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.6.1.1 Uji Validitas

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik, sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner) (Sugiyono, 2009).

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program spss, dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r^{\text{hitung}} > r^{\text{table}}$ maka pertanyaan dinyatakan valid.
2. Jika $r^{\text{hitung}} < r^{\text{table}}$ maka pertanyaan dinyatakan tidak valid



3. Nilai r ^{hitung} dapat dilihat pada kolom corrected item total correlatio.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi didalam mengukur gejala yang sama (Sugiyono, 2008). Uji reliabilitas dilakukan dengan menguji butir pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya, dengan bantuan program spss. Variabel dinyatakan reliable dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r -alpha positif dan lebih besar dari r -tabel maka pernyataan reliabel.
2. Jika r -alpha negative dan lebih kecil dari r -tabel maka pernyataan tidak reliabel.

Indikator pengukuran reliabilitas yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria alpha Uma (2008) adalah sebagai berikut:

1. 0,80 – 1,0 = Reliabilitas Baik
2. 0,60 – 0,79 = Reliabilitas Diterima
3. < 0,6 = Reliabilitas Buruk

3.7 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk menganalisis seberapa besar hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Adapun bentuk umum persamaan regresi yang digunakan menurut (Sugiyono, 2009), adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X = motivasi

ε = Error

3.8 Uji -t

Untuk menguji masing-masing variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) menggunakan uji t. pengujian dengan uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel independent terhadap dependen.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 : b_2 = 0$. Artinya, variabel independent bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.
2. $H_1 : b_1 : b_2 \neq 0$. Artinya, variabel independent merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Bila $t^{\text{hitung}} > t^{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, menyatakan bahwa variabel independent secara individual mempengaruhi variabel dependen.
2. Bila $t^{\text{hitung}} < t^{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, menyatakan bahwa variabel independent secara individual tidak mempengaruhi variabel dependen.

3.9 Koefisien Determinasi (Uji- R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) ini berkisar antara nol sampai

dengan satu (0” 5” jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y).

Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Sebaliknya, jika (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah umum

Waterboom kahati adalah suatu perusahaan yang di kelola oleh BUMDes dan pemilik sendiri, waterboom kahati merupakan sebuah tempat yang menjadi salah satu tujuan orang berkunjung ke Pasir pengaraian. Menurut studi numerology, nama kahati mempunyai kepribadian ekspansif, visioner, petualang, menggunakan kebebasan dengan cara konstruktif. Waterboom ini Berada di Jl. Bukit Beringin desa pematang berangan kecamatan rambah kabupaten rokanhulu. Waterboom kahati ini dibangun di atas lahan seluas lebih kurang 6 Ha. Sehingga waterpark ini merupakan salah satu waterboom terbesar di Rokan hulu. Semua fasilitas akan dibangun secara bertahap sesuai dengan kebutuhan sehingga bisa memberi sarana bermain terbaik untuk keluarga dan masyarakat. Pembangunan waterboom kahati ini diyakini memiliki prospek yang sangat baik, apalagi bila penataan dan perawatan lokasi tetap terpelihara serta didukung oleh pelayanan yang baik. Di samping itu, Waterboom kahati menawarkan tiket masuk dengan harga yang sangat terjangkau. Waterboom kahati ini mulai beroperasi pada tanggal 16 maret 2015, dan bekerja sama dengan BUMDes dalam pengoperasian wahana waterboom kahati.

Sebagai perusahaan baru, pastinya memiliki tantangan sendiri agar dapat bertahan dan lebih berkembang. Meski baru beroperasi, manajemen waterboom kahati cukup baik dalam mengelola Waterboom ini, yang selalu memberikan pelayanan yang terhadap pengunjung serta memelihara fasilitas yang ada, agar menjadi daya tarik sendiri kepada pengunjung. Waterboom kahati dibuka pada hari senin sampai kamis dan sabtu minggu saja.. Untuk jam operasional waterboom kahati ini pada hari seninsampai dengan Kamis waterboom kahati buka pada pukul

9:00 WIB,. Harga tiket masuk disesuaikan pada saat hari berkunjung, jika hari Selasa sampai dengan Kamis biaya masuk dikenakan Rp.15.000 untuk pengunjung dewasa dan Rp. 10.000 untuk pengunjung anak anak. Sedangkan untuk Akhir pekan sabtu sampai dengan Minggu dikenakan Rp. 20.000 untuk pengunjung dewasa, dan Rp. 15.000 untuk pengunjung anak anak. Di dalam waterboom terdapat berbagai jenis permainan air seperti permainan anak-anak, dan juga ada permainan permainan darat lainnya seperti flyingfox dan lain lain, selain itu juga ada disediakan wahana spot spot untuk berfoto yang telah didesain sedemikian baiknya, juga ada tempat bersantai seperti pendopo pendopo kecil, dan juga kawasan untuk piknik keluarga, berkemah di waterboom kahati tersebut.

4.2 Visi dan Misi

- Visi

Menjadi perusahaan pariwisata (rekreasi) yang lengkap,nyaman, ramah lingkungan dan pilihan utama para wisatawan

-Misi

1. Mengelola dan mengembangkan berbagai jenis permainan , baik permainan air maupun permainan darat
2. Membudayakan 3 S (Senyum, Sapa, Salam)
3. Meningkatkan pelayanan publik yang ramah,nyaman,dan bersih
4. Memberikan kontribusi kepada warga dan pemerintah setempat.



4.3 STRUKTUR ORGANISASI



4.4 Ruang Lingkup Kegiatan (TUGAS)

1. Manajemen Operasional

Mangatur jalannya operasional objek wisata waterboom

2. Bag. Adm

Mangatur bagian persyaratan adm waterboom

3. Tiket

Bagian pembelian tiket masuk wisata waterboom

4. Kepala Pengelohana Wahana

Mengolah wisata agar lancar

5. Kepala Pemasaran

Memasarkan wisata agar dikenal masyarakat

6. Kepala Teknisi

Mengolah alat-alat waterboom berjalan lancar

7.Keamanan

Mengamankan di tempat waterboom dan mangatur parkir



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan bagian penting untuk dikemukakan didalam sebuah penelitian. Hal ini dikarenakan karakteristik responden sangat penting dalam penelitian ini. Ketidaksamaan deskripsi dalam penelitan, maka dalam penelitian bisa menyebabkan hasil dari sebuah penelitian akan biasa atau tidak sesuai dengan diharapkan dari tujuan penelitian sebelumnya.

Seperti penelitian pada umumnya, penelitian ini juga memberikan gambaran mengenai karakteristik responden dari beberapa aspek yaitu pada karakteritik jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja. Berdasarkan hasil penelitian di lapangan terdapat keanekaragaman karakteristik responden. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah karyawan *waterboom* kahati pasir pengaraian, rokan hulu. Untuk melihat lebih dijelasnya mengenai karakteristik responden tersebut dapat dijelaskan pada tabel berikut dibawah ini :

5.1.1 Tingkat Umur Karyawan

Umur merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada seseorang dalam melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan, selain itu umur juga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja. Semakin lanjut usia seseorang maka akan mempengaruhi produktivitas kerja, ketelitiandalam berkerja, kosentrasi dan ketahanan fisik dalam berkerja, yang mungkin dipengaruhioleh faktor kesehatan, daya tahan dan lain-lain, adapun tingkat umur karyawan *waterboom* kahati pasir pengaraian, rokan hulu. Yang menjadi karyawan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tebel ini :

Tabel 5. 1 Tingkat Umur Karyawan *Waterboom* Kahati Pasir Pengaraian,Rokan Hulu

Klasifikasi Tingkat Umur	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
20-29 Tahun	27	67.5
30-39 Tahun	13	32.5
40-49 Tahun	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel atas menunjukkan bahwa tingkat umur responden dalam penelitian ini sebagian besar berusia 20-29 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase (67.5), berusia 30-39 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase (32.5%).

5.1.2. Jenis Kelamin Karyawan

Selain masa kerja, jenis kelamin karyawan juga dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Adapun jenis kelamin karyawan *Waterboom* Kahati Pasir Pengaraian,Rokan Hulu, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 2 Jenis Kelamin Karyawan *Waterboom* Kahati Pasir Pengaraian,Rokan Hulu

Klasifikasi jenis kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
Laki-Laki	24	60
Perempuan	16	40
Jumlah	40	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin Karyawan *Waterboom* Kahati Pasir Pengaraian,Rokan Hulu yaitu 24 orang dengan persentase (60%) berjenis kelamin laki-laki. 16 orang yang berjenis kelamin perempuan dengan persentase (40%) Hal ini bahwa karyawan Pada *Waterboom* Kahati Pasir Pengaraian,Rokan Hulu banyak karyawan laki-laki

5.1.3 masa pendidikan Karyawan

Selain tingkat umur, tingkat pendidikan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Adapun tingkat pendidikan *Waterboom* Kahati Pasir Pengaraian, Rokan Hulu, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. 3 Tingkat Pendidikan Karyawan *Waterboom* Kahati Pasir Pengaraian, Rokan Hulu

Klasifikasi Tingkat pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
SMA	29	72.5
DIII(DIPLOMA)	5	12.5
SERJANA(SI)	6	15
Jumlah	40	100

Sumber : Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan *Waterboom* Kahati Pasir Pengaraian, Rokan Hulu yaitu dari tingkat S1(Serjana) sebanyak 6 orang atau sebesar dengan persentase (15%) , tingkat pendidikan DIII (DIPLOMA) sebanyak 5 orang dengan persentase (12.5%) dan tingkat SMA hanya 29 orang atau (72.5%) . Dengan hasil tabel tersebut bisa kita simpulkan bahwa Karyawan *Waterboom* Kahati Pasir Pengaraian, Rokan Hulu memiliki pendidikan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

5.1.4. Masa Kerja Karyawan

Selain tingkat umur, masa kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seluruh karayawan *Waterboom* Kahati Pasir Pengaraian, Rokan Hulu memiliki masa kerja yang berbeda, adapun masa kerja karyawan *Waterboom* Kahati Pasir Pengaraian, Rokan Hulu, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. 4 Masa Kerja Karyawan *Waterboom* Kahati Pasir Pengaraian,Rokan Hulu

Klasifikasi Masa Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase(%)
< 5 Tahun	23	57.5
6-10 Tahun	17	42.5
11-15 Tahun	-	-
> 16 Tahun	-	-
Jumlah	40	100

Sumber: Data Olahan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masa kerja yang tinggi karyawan yaitu <5 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar dengan persentase (57.5%). 6-10 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase (42.5%). Dengan hasil tabel tersebut bahwa karyawan di *Waterboom* Kahati Pasir Pengaraian,Rokan Hulu telah berpengalaman.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian terhadap validitas masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian ini menggunakan metode kolerasi product moment terkoreksi (corrected item-total-correlation) dengan tingkat signifikan dengan $\alpha = 5\%$ dengan sampel sebanyak 40 karyawan, nilai kritis korelasi product moment atau disebut r tabel adalah 0,263. Dengan demikian, jika suatu item pertanyaan memiliki nilai korelasi product moment terkolerasi lebih besar dari 0,263 maka item pertanyaan tersebut valid. Sedangkan untuk uji reabilitas terhadap kuesioner dilakukan dengan metode alpa-cronbach. Menurut metode ini, jika suatu kuesioner memiliki koefisien alpa-cronbach lebih dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliable.

Tabel 5. 2 Hasil Uji Validitas Intrument Penelitian

NO	Variabel	ITEM	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	X	X.1	0.501	0.263	VALID
2		X.2	0.621	0.263	VALID
3		X.3	0.544	0.263	VALID

4		X.4	0.556	0.263	VALID
5		X.5	0.516	0.263	VALID
6		X.6	0.368	0.263	VALID
7		X.7	0.574	0.263	VALID
1	Y	Y.1	0.366	0.263	VALID
2		Y.2	0.691	0.263	VALID
3		Y.3	0.563	0.263	VALID
4		Y.4	0.477	0.263	VALID
5		Y.5	0.379	0.263	VALID
6		Y.6	0.352	0.263	VALID
7		Y.7	0.436	0.263	VALID

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Instrumen dikatakan valid jika *Corrected* item Total *Correlations* (r hitung) menunjukkan korelasi yang signifikan antara skor item dengan skor total atau dengan cara membandingkan nilai korelasi masing-masing item dengan nilai korelasi tabel (r tabel), jika r hitung > r tabel maka instrument dikatakan valid. Tabel menunjukkan bahwa butir pernyataan mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari r tabel dengan tingkat $\alpha = 0,05\%$ dan dengan 40 responden maka nilai r tabel lebih besar dari 0.263 sehingga butir pernyataan yang diajukan dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat ukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten (dapat dipercaya) atau stabil. Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pengukuran cronchbach alpha. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS Versi.21 (Vika, 2015:41).

Tabel 5. 3 Hasil Uji Reliabilitas Intrument Penelitian

Variabel	Reliability Statistik
Motivasi (X)	0.708
Kinerja Karyawan(Y)	0.697

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 21.00

Pengujian reliabilitas intrument dilakukan pada item-item pernyataan yang dimiliki validitas. Intrument dinyatakan reliabilitas jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,6. Hasil uji reliabilitas yang disajikan pada tabel 5.6 menunjukan bahwa masing-masing nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,6 sehingga intrument yang digunakan dinyatakan reliabel.

5.3 Analisis Deskriptif

Didalam analisis tersebut maka dapat melihat tanggapan responden terhadap indikator variabel Motivasi dan Kinerja karyawan kepada responden.

5.3.1 Analisis Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut (Samsudin 2010: 281)

1. Dimensi Faktor Intrinsik(Motivator)

Motivasi kerja intrinsik adalah motivasi yang diasosiasikan secara langsung dengan pelaksanaan tugas, yang meliputi: Prestasi, pengakuan, kenaikan pangkat, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk tumbuh, tanggung jawab.

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi Faktor Intrinsik(Motivator) pada *waterboom* kahati pasir pangaraian dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

a. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikannya sesuai yang diharapkan. rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Pada *waterboom* kahati para karyawan menjalani tanggung jawab atas tugasnya dengan baik, karena setiap karyawan telah memiliki pekerjaannya masing masing, dan para karyawan juga melakukan pekerjaannya sesuai dengan wewenangnya masing masing, seperti karyawan pada ticketing yang bertanggung jawab atas tugasnya menjaga dan melayani pengunjung dalam biaya administrasi dalam mengunjungi *waterboom* kahati, dan juga karyawan yang melaksanakan tugasnya pada parkir kendaraan juga melaksanakan tugas dengan baik dengan mengatur dan menjaga kendaraan para pengunjung.

Tabel 5. 4 Tanggapan Responden tentang karyawan bertanggung jawab atas tugas nya

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	28	70
Setuju	12	30
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai karyawan bertanggung jawab atas tugas nya pada *waterboom* kahati pasir pangaraian. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 28 orang dengan persentase 70%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 30%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai karyawan bertanggung jawab atas tugas nya pada *waterboom* kahati pasir pangaraian ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa tugas yang diberikan kepada karyawan *waterboom* kahati pasir pangaraian telah bertanggung jawab.

b. Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan itu sendiri adalah tahu dengan pekerjaan yang di betikan atau yang di tugaskan oleh perusahaan untuk menjalankan tugasnya.

Tabel 5. 5 Tanggapan Responden tentang Pekerjaan atau tugas sudah ada masing-masing dari pihak *waterboom*

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	25	62.5
Setuju	13	32.5
Cukup setuju	2	5.0
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Pekerjaan atau tugas sudah ada masing-masing dari pihak *waterboom* kahati pasir pangaraian. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 25 orang dengan persentase 62.5%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 13 orang dengan persentase 32.5%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 5.0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Pekerjaan atau tugas sudah ada masing-masing dari pihak *waterboom* kahati pasir pangaraian ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan *waterboom* kahati pasir pangaraian sudah tahu pekerjaan atau tugas masing-masing antar karyawan.

c. Pengakuan atas prestasi

Pengakuan atas prestasi adalah pengakuan atas pegawai atau karyawan berprestasi. Pengakuan atas prestasi pada waterboom kahati juga terlaksana dengan baik, karena karyawan yang bekerja dengan tugasnya atau melaksanakan lembur juga di beri reward berupa bonus, dan karena itu karyawan pada waterboom kahati melaksanakan kinerjanya dengan baik untuk mendapatkan reward tersebut, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. 6 Tanggapan Responden tentang Karyawan memberikan kinerja yang baik atau pretasi akan di berikan reward.

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	27	67.5
Setuju	11	27.5
Cukup setuju	1	2.5
Tidak setuju	1	2.5
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Karyawan memberikan kinerja yang baik atau pretasi akan di berikan reward dari pihak *waterboom* kahati pasir pangaraian. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 27 orang dengan persentase 67.5%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan persentase 27.5%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2.5%. Karyawan yang menyatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 2.5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Karyawan memberikan kinerja yang baik atau pretasi akan di berikan reward dari pihak *waterboom* kahati pasir pangaraian ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa *waterboom* kahati pasir pangaraian memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi.

2. Dimensi Faktor Ekstrinsik

motivasi kerja ekstrinsik adalah motivasi yang mengelilingi pekerjaan dan tidak berfungsi motivasional, yang meliputi; Kebijakan, Supervisi, Kompensasi, Hubungan dengan atasan, Hubungan dengan rekan kerja, Kestabilan kerja, Kehidupan pribadi, Lingkungan kerja, Status.

Terdapat 4 indikator yang mengukur tentang dimensi Faktor Ekstrinsik pada *waterboom* kahati pasir pangaraian dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini:

a. hubungan dengan atasan

hubungan dengan atasan adalah hubungan kerja yang baik dengan atasan dengan sikap dan melakukan pekerjaan dengan SOP. Hubungan antar atasan juga pada *waterboom* kahati juga berlangsung baik karna karyawan diberi reward atas kinerjanya, atasan pada perusahaan *waterboom* kahati juga sangat dekat dengan karyawannya sehingga membuat suasana hubungan dengan atasannya terlihat baik baik saja.

Tabel 5. 7 Tanggapan Responden tentang Karyawan harus menjaga hubungan dengan atasan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	28	70.0
Setuju	10	25.0
Cukup setuju	2	5.0
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Karyawan harus menjaga hubungan dengan atasan *waterboom* kahati pasir pangaraian. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 28 orang dengan persentase 70.0%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 10 orang dengan

persentase 25.0%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 5.0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Karyawan harus menjaga hubungan dengan atasan *waterboom* kahati pasir pangaraian ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan *waterboom* kahati pasir pangaraian menjaga hubungan baik dengan atasan.

b. hubungan dengan rekan kerja

hubungan dengan rekan kerja adalah suatu hubungan yang tidak bisa di pisahkan, agar membuat pekerjaan lebih baik. Hubungan dengan rekan kerja terlihat baik karena dari setiap karyawan memiliki tanggung jawab masing masing atas pekerjaannya dan juga karyawan pada perusahaan *waterboom* kahati ini juga merupakan orang orang yang di ambil dari daerah sekitaran wilayah *waterboom* tersebut.

Tabel 5. 8 Tanggapan Responden tentang Karyawan harus menjaga hubungan dengan rekan kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	27	67.5
Setuju	12	30.0
Cukup setuju	1	2.5
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Karyawan harus menjaga hubungan dengan rekan kerja pada *waterboom* kahati pasir pangaraian. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 27 orang dengan persentase 67.5%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 30.0%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2.5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Karyawan harus menjaga hubungan dengan rekan kerja pada *waterboom* kahati pasir pangaraian ialah sangat setuju, hal ini

dikarenakan bahwa karyawan *waterboom* kahati pasir pangaraian menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar pekerjaan lebih santai.

c. lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah menjadi salah satu hal yang memengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja pada *waterboom* kahati juga sangat baik karna lingkungan kerjanya sangat kondusif, keadan dimana hubungan antara atasan dan karyawan terjalin bain danjuga hubungan antar karyawan juga terjalin baik, kebersihan dan kenyamanan menurut para karyawan pada *waterboom* juga sangat biak karna juga sudah ada bagian kebersihan yang melakukan tugasnya dalam membersihkan kawasan wisata *waterboom* kahati, sehingga terciptalah lingkungan ykerja yang nyaman.

Tabel 5. 9 Tanggapan Responden tentang Saya merasa lingkungan kerja saya sangat kondusif

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	27	67.5
Setuju	12	30.0
Cukup setuju	1	2.5
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Saya merasa lingkungan kerja saya sangat kondusif pada *waterboom* kahati pasir pangaraian. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 27 orang dengan persentase 67.5%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 30.0%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2.5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Saya merasa lingkungan kerja saya sangat kondusif pada *waterboom* kahati pasir pangaraian ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa *waterboom* kahati pasir pangaraian lingkungan lebih asik dan santay.

d. Sitem imbalan

Sitem imbalan adalah memberikan gaji sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Sistem imbalan juga terlaksana pada *waterboom* kahati, dimana setiap karyawan memiliki imbalan atau gaji sesuai dengan posisi dan kerja karyawan, dan karyawan juga mendapatkan imbalan atau gaji tambahan apabila melakukan pekerjaan lebih seperti waktu hari libur nasional yang meningkatkan kenaikan pengunjung sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan juga meningkat.

Tabel 5. 10 Tanggapan Responden tentang Saya merasa bahwa gaji saya sesuai dengan apa yang sudah saya kerjakan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	23	57.5
Setuju	14	35.0
Cukup setuju	3	7.5
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Saya merasa bahwa gaji saya sesuai dengan apa yang sudah saya kerjakan pada *waterboom* kahati pasir pangaraian. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 23 orang dengan persentase 57.5%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 14 orang dengan persentase 35.0%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 3 orang dengan persentase 7.5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Saya merasa bahwa gaji saya sesuai dengan apa yang sudah saya kerjakan pada *waterboom* kahati pasir pangaraian ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa *waterboom* kahati pasir pangaraian memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan kesepakatan karyawan dengan pihak *waterboom*.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel Motivasi pada *waterboom* kahati pasir pangaraian, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah

Tabel 5. 11 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Motivasi Pada *waterboom* kahati pasir pangaraian

NO	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN					TOTAL
		SS	S	CS	TS	STS	
	DIMENSI Faktor Intrinsik Dan Faktor Ekstrinsik	5	4	3	2	1	
1	karyawan bertanggung jawab atas tugas nya	28	12				40
	BOBOT NILAI	140	48				188
2	Pekerjaan atau tugas sudah ada masing-masing dari pihak water boom	25	13	2			40
	BOBOT NILAI	125	52	6			183
3	Karyawan memberikan kinerja yang baik atau pretasi akan di berikan reward.	27	11	1	1		40
	BOBOT NILAI	135	44	3	2		184
4	Karyawan harus menjaga hubungan dengan atasan	28	10	2			40
	BOBOT NILAI	140	40	6			186
5	Karyawan harus menjaga hubungan dengan rekan kerja	27	12	1			40
	BOBOT NILAI	135	48	3			186
6	Saya merasa lingkungan kerja saya sangat kondusif	27	12	1			40
	BOBOT NILAI	135	48	3			186
7	Saya merasa bahwa gaji saya sesuai dengan apa yang sudah saya kerjakan	23	14	2			39
	BOBOT NILAI	115	56	6			177
	TOTAL	925	336	27	2		1.290

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Motivasi adalah 1.290. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 7 \times 5 \times 40 = 1.400$$

$$\text{Nilai minimal} = 7 \times 1 \times 40 = 280$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{1.400 - 280}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 224

$$\text{Sangat baik} = 1.176 - 1.400$$

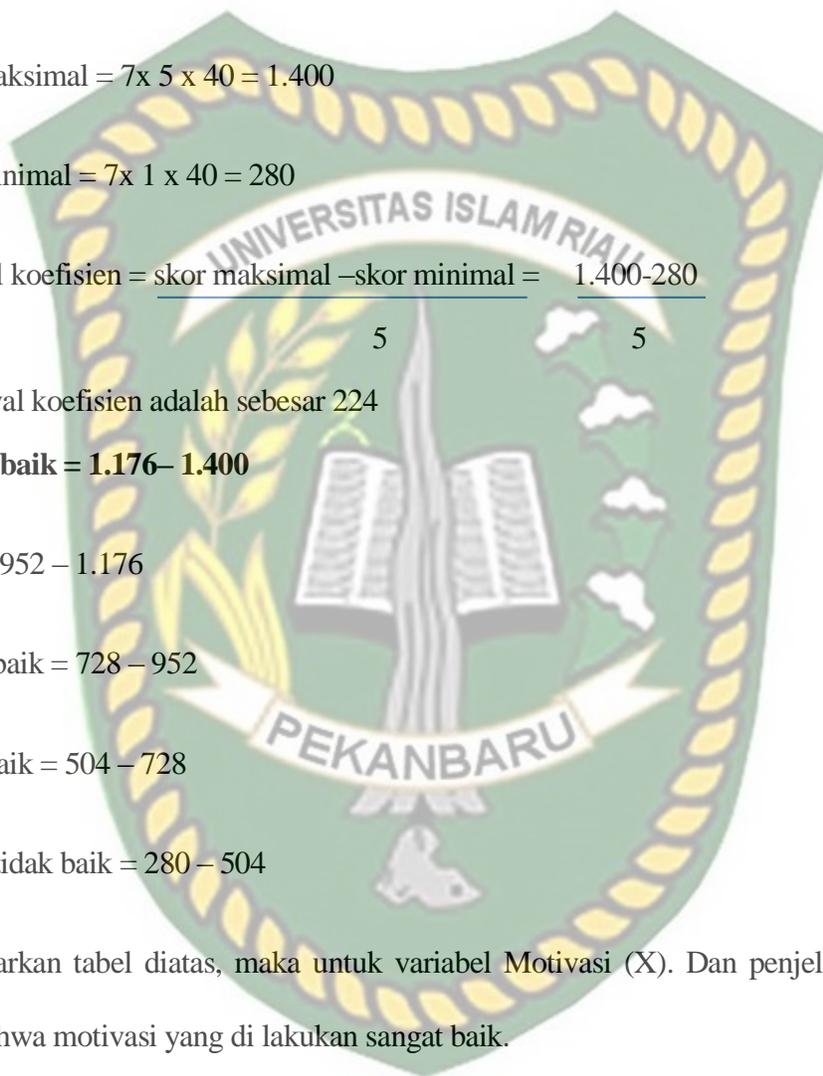
$$\text{Baik} = 952 - 1.176$$

$$\text{Cukup baik} = 728 - 952$$

$$\text{Tidak baik} = 504 - 728$$

$$\text{Sangat tidak baik} = 280 - 504$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel Motivasi (X). Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang di lakukan sangat baik.



5.3.2 Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. menurut (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara 2017)

1. Kuantitas

kuantitas adalah segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dapat dinyatakan ukuran angka atau padanan angka lainnya.

Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi kuantitas pada *waterboom* kahati pasir pangaraian dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini.

a. kemampuan melaksanakan pekerjaan

kemampuan melaksanakan pekerjaan adalah karyawan mampu atas pekerjaan yang di berikan oleh pihak perusahaan. Kemampuan melaksanakan pekerjaan pada *waterboom* kahati juga terlihat baik, karena setiap karyawan telah diposisikan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian masing masing, berikut tanggapan karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Tabel 5. 12 Tanggapan Responden tentang Saya mampu melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan oleh pihak *waterboom*

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	31	77.5
Setuju	9	22.5
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Saya mampu melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan oleh pihak *waterboom* kahati pasir pangaraian. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 31 orang dengan persentase 77.5%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 9 orang dengan persentase 22.5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Saya mampu melaksanakan tugas/pekerjaan yang diberikan oleh pihak *waterboom* kahati pasir pangaraian ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan *waterboom* kahati pasir pangaraian mampu melaksanakan tugas/pekerjaan yang di berikan oleh pihak *waterboom* tersebut.

b. jumlah kerja sesuai dengan target

target adalah penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tugas yang di berikan oleh perusahaan. Pada *waterboom* kahati karyawan melaksanakan kerja sesuai dengan target karna para karyawan juga memiliki keahlian pada masing masing posisi, maka dari itu setiap pekerjaan dari setiap posisi karyawan terlaksana dengan baik dan sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan.

Tabel 5. 13 Tanggapan Responden tentang Saya melakukan kerja sesuai target

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	26	65.0
Setuju	12	30.0
Cukup setuju	2	5.0
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	53	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Saya melakuka kerja sesuai target oleh pihak *waterboom* kahati pasir pangaraian. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 26 orang dengan persentase 65.0%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 12 orang dengan persentase 30.0%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 5.0%. Berdasarkan hasil

tanggapan responden mengenai Saya melakuka kerja sesuai target oleh pihak *waterboom* kahati pasir pangaraian ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan *waterboom* kahati pasir pangaraian mampu melaksanakan kerja yang tekah di target kan o oleh pihak *waterboom* tersebut.

2. Kualitas

Kualitas adalah hasil dari suatu dari pekerjaan yang diberikan oleh karyawan pada perusahaan.

Terdapat 3 indikator yang mengukur tentang dimensi kualitas pada *waterboom* kahati pasir pangaraian dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini.

a. Kerapian

Kerapian adalah rapi dalam berpenampilan dan rapi dalam menyelesaikan pekerjaan Pada *waterboom* kahati kerapian pada pekerjaan karyawan juga diperhatikan, perusahaan telah memberikan peralatan untuk melakukan tugasnya dengan baik, cepat dan juga kerapian hasil dari kinerja yang baik. Kerapian karyawan juga di perhatikan karyawan dengan memberikan karyawannya perlengkapan seperti pakaian dan lainnya sesuai dengan posisi kerja karyawan.

Tabel 5. 14 Tanggapan Responden tentang Karyawan berpenampilan rapi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	31	77.5
Setuju	8	20.0
Cukup setuju	1	2.5
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Karyawan berpenampilan rapi di *waterboom* kahati pasir pangaraian. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 31 orang dengan

persentase 77.5%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 8 orang dengan persentase 20.0%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 2.5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Karyawan berpenampilan rapi di *waterboom* kahati pasir pangaraian ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan *waterboom* kahati pasir pangaraian berpenampilan rapi dan seragam.

b. ketepatan kerja

Ketepatan kerja adalah kesamaan atau kedekatan suatu hasil pengukuran dengan angka atau data yang sebenarnya. Pada *waterboom* kahati ketepatan kerja juga berjalan dengan baik, karena seriap karyawan dapat melaksanakan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tepat, berikut tanggapan responden tentang ketepatan kerja.

Tabel 5. 15 Tanggapan Responden tentang karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	29	72.5
Setuju	11	27.5
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	53	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu di *waterboom* kahati pasir pangaraian. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 29 orang dengan persentase 72.5%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan persentase 27.5%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu di *waterboom* kahati pasir pangaraian ialah sangat

setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan *waterboom* kahati pasir pangaraian menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang di buat oleh pihak *waterboom*.

c. Ketelitian

Ketelitian adalah telitih dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak ada yang teledor. Dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan karyawan pada *waterboom* kahati juga teliti, karena setiap karyawan telah memiliki keahlian dalam posisinya masing masing, dan juga telah di beri pelatihan, contohnya seperti karyawan yang berkerja pada wahana yang harus memiliki ketelitian dalam melaksanakan tugas.

Tabel 5. 16 Tanggapan Responden tentang Ketelitian karyawan dalam bekerja sangat perlu.

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	26	65.0
Setuju	14	35.0
Cukup setuju	-	-
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	53	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Ketelitian karyawan dalam bekerja sangat perlu di *waterboom* kahati pasir pangaraian. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 26 orang dengan persentase 65.0%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 14 orang dengan persentase 35.0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Ketelitian karyawan dalam bekerja sangat perlu di *waterboom* kahati pasir pangaraian ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan *waterboom* kahati pasir pangaraian ketelitian itu hal yang sangat penting agar tidak ada terjadi kesalahan yang fatal.

3. Waktu

Waktu adalah petunjuk agar karyawan untuk disiplin dalam bekerja.

Terdapat 2 indikator yang mengukur tentang dimensi waktu pada *waterboom* kahati pasir pangaraian dapat dilihat dari penjelasan dan tabel dibawah ini.

a. kehadiran tepat waktu

kehadiran tepat waktu adalah kedisiplinan terhadap waktu. Kedisiplinan juga terlaksana dengan baik pada *waterboom* kahati, seperti kehadiran tepat waktu yang baik oleh karyawan dan juga ada yang tinggal di *waterboom* kahati, oleh karena itu kehadiran tepat waktu terlaksana dengan baik disana.

Tabel 5. 17 Tanggapan Responden tentang Karyawan disiplin dalam waktu masuk dan pulang kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	27	67.5
Setuju	11	27.5
Cukup setuju	2	5.0
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	40	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Bedasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Karyawan disiplin dalam waktu masuk dan pulang kerja di *waterboom* kahati pasir pangaraian. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 27 orang dengan persentase 67.5%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 11 orang dengan persentase 27.5%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 5.0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Karyawan disiplin dalam waktu masuk dan pulang kerja di *waterboom* kahati pasir pangaraian ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan *waterboom* kahati pasir pangaraian disiplin waktu masuk dan pulang.

b. Melaksanakan pekerjaan tepat waktu

Melaksanakan pekerjaan tepat waktu adalah melakukan pekerjaan dengan tepat waktu. Dalam melaksanakan pekerjaan juga harus disiplin, pada *waterboom* kahati melaksanakan pekerjaan tepat waktu juga terbilang baik, contohnya seperti karyawan pengelola kolam yang melaksanakan tugas nya dalam mengganti air kolam harus dilakukan subuh dan harus selesai sebelum terbit matahari.

Tabel 5. 18 Tanggapan Responden tentang Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja yang baik

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat setuju	23	57.5
Setuju	15	37.5
Cukup setuju	2	2.5
Tidak setuju	-	-
Sangat tidak setuju	-	-
Total	53	100.0

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja yang baik di *waterboom* kahati pasir pangaraian. Karyawan yang menyatakan sangat setuju ada 23 orang dengan persentase 57.5%. Karyawan yang menyatakan setuju ada 15 orang dengan persentase 37.5%. Karyawan yang menyatakan cukup setuju ada 2 orang dengan persentase 5.0%. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja yang baik di *waterboom* kahati pasir pangaraian ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan *waterboom* kahati pasir pangaraian memanfaatkan waktu kerja yang baik, agar tidak ada pekerjaan yang menumpuk.

Untuk dapat lebih jelasnya tanggapan responden tentang variabel Kinerja karyawan *waterboom* kahati pasir pangaraian, dapat dilihat pada tabel rekapitulasi dibawah:

Tabel 5. 19 Rekapitulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja karyawan *waterboom* kahati pasir pangraian

NO	PERNYATAAN	KATEGORI JAWABAN					TOTAL
		SS	S	CS	TS	STS	
	DIMENSI KUANTITAS, KUALITAS DAN WAKTU	5	4	3	2	1	
1	Saya mampu melaksanakan tugas / pekerjaan yang diberikan oleh pihak water boom	31	9				40
	BOBOT NILAI	155	36				191
2	Saya melakukan kerja sesuai target	26	12	2			40
	BOBOT NILAI	130	48	6			184
3	Karyawan berpenampilan rapi	31	8	1			40
	BOBOT NILAI	155	32	3			190
4	karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	29	11				40
	BOBOT NILAI	145	44				189
5	Ketelitian karyawan dalam bekerja sangat perlu.	26	14				40
	BOBOT NILAI	130	56				186
6	Karyawan disiplin dalam waktu masuk dan pulang kerja	27	11	2			40
	BOBOT NILAI	135	44	6			185
7	Karyawan dapat memanfaatkan waktu kerja yang baik	23	15	2			40
	BOBOT NILAI	115	60	6			181
	TOTAL	965	320	21			1.306

Dari tabel diatas, dilihat jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Kinerja karyawan adalah 1.306. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini:

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 7 \times 5 \times 40 = 1.400$$

$$\text{Nilai minimal} = 7 \times 1 \times 40 = 280$$

$$\text{Interval koefisien} = \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{5} = \frac{1.400 - 280}{5}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 224

$$\text{Sangat baik} = 1.176 - 1.400$$

$$\text{Baik} = 952 - 1.176$$

$$\text{Cukup baik} = 728 - 952$$

$$\text{Tidak baik} = 504 - 728$$

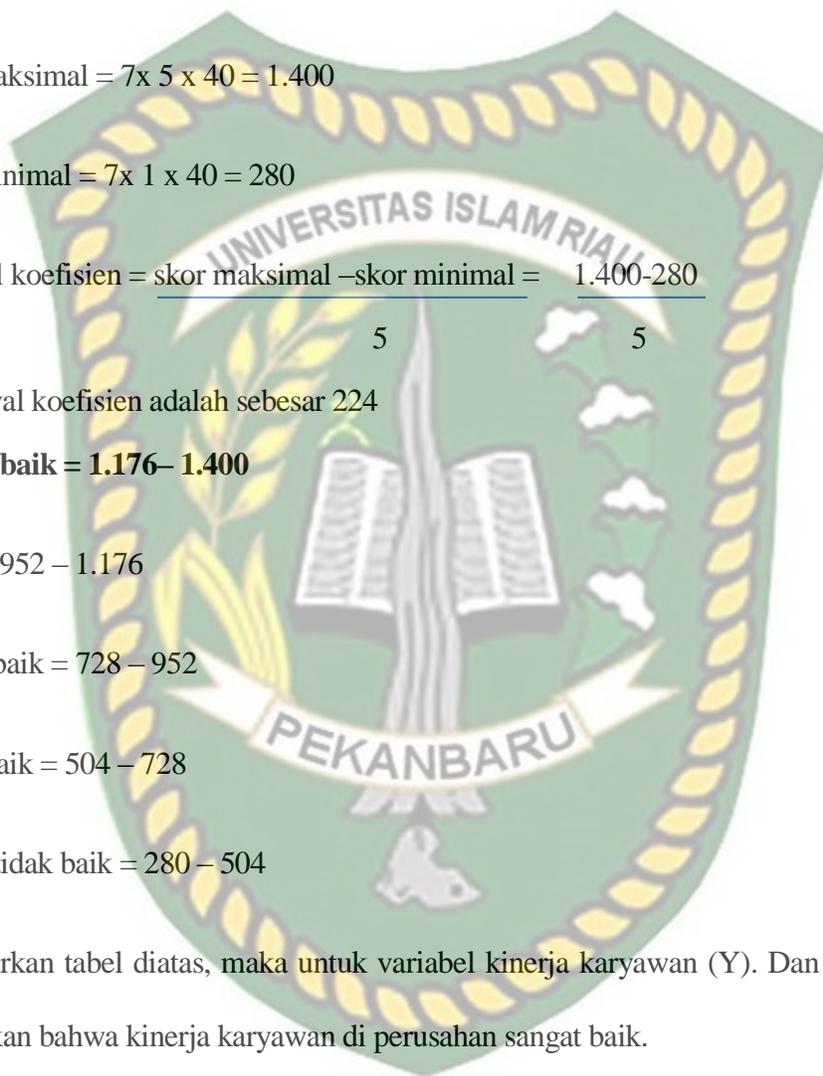
$$\text{Sangat tidak baik} = 280 - 504$$

Berdasarkan tabel diatas, maka untuk variabel kinerja karyawan (Y). Dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di perusahaan sangat baik.

5.4 Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Weterboom Kahati Pasir Pangaraian

5.4.1 Analisis Regresi Sederhana

Bertujuan untuk mengukur sejauh mana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Weterboom Kahati Pasir Pangaraian. Untuk memudahkan dalam penelitian



dapat dilihat di tabel berikut ini yang membuat tentang variabel yang diteliti dalam penelitian ini berdasarkan tanggapan responden. Tanggapan responden ini terlebih dahulu diberi nilai dengan ketentuan sebagai berikut :

STS = Sangat Tidak Setuju, nilainya 1

TS = Tidak Setuju, nilainya 2

CS = Cukup Setuju, nilainya 3

S = Setuju, nilainya 4

SS = Sangat Setuju, nilainya 5

Sedangkan untuk menghitung nilai regresi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Weterboom Kahati Pasir Pangaraian digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX + \varepsilon$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

a : Konstanta atau apabila harga $X = 0$

b : Koefisien regresi

X : Motivasi kerja

ε : Faktor lain-lain/ Epsilon

(Sugiyono, 2011: 247)



Tabel 5. 23 Hasil Perhitungan Regresi Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada *Weterboom* Kahati Pasir Pangaraian

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.229	3.799		5.325	.000
MOTIVASI	.529	.117	.590	4.504	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Olahan SPSS Versi 22.00

Dari hasil tanggapan responden tersebut kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh nya tersebut. Dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

$$Y=20.229+0.529X+\varepsilon$$

Berdasarkan tabel 5.33, dapat disusun persamaan regresi yaitu : $Y=20.229+0,529X+\varepsilon$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa nilai konstanta sebesar 20.229 menunjukkan besarnya kinerja karyawan (Y) akan positif jika tanpa dipengaruhi oleh motivasi kerja ($X=0$). Dengan koefisien regresi sebesar 0.529 dapat diartikan bahwa jika motivasi kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,529. Nilai signifikan lebih kecil dari *level of signifikan* ($0,000 < 0,050$) yang berarti pengaruhnya signifikan.

5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien korelasi sederhana disimbolkan (r) yang merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terkait dengan variabel bebas secara bersama-sama. Sedangkan koefisien determinasi sederhana yang simbolnya dengan (R^2) ini menggunakan data. Dalam

mencari hasil perhitungan tersebut menggunakan SPSS dan hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 5. 23 Hasil Perhitungan Analisis Koefisien Determinasi Sederhana (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590 ^a	.348	.331	1.585

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel 5.27 diatas , diketahui variabel bebas yaitu variabel motivasi kerja mempunyai hubungan yang positif kuat dengan variabel terkait yaitu kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui koefisien korelasi (R Square) sebesar 0,348.

Pengukuran dilakukan dengan menghitung angka koefisien determinasi (R²) mendekati 1 maka makin tepat suatu garis linier digunakan sebagai pendekatan terhadap penelitian. Persamaan regresi selalu disertai dengan R² sebagai ukuran kecocokan. Dari hasil perhitungan diperoleh R² sebesar 0,590 hal ini menunjukkan 59.0% perubahan terhadap faktor Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Weterboom Kahati Pasir Pangaraian sedangkan 31.0% lagi tidak ditentukan faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.4.3. Uji -t

Uji - t digunakan mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait individual dan juga untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan untuk menguji statistik t hipotesisnya adalah sebagai berikut

Ho dapat diterima apabila $t - \text{hitung} < \text{dari } t - \text{tabel}$

Hi dapat diterima apabila $t - \text{hitung} > \text{dari } t - \text{tabel}$

**Tabel 5. 24 Hasil Perhitungan Uji-t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.229	3.799		5.325	.000
MOTIVASI	.529	.117	.590	4.504	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Pada uji t_{hitung} diketahui nilainya sebesar 5.325, jika dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1.684. Hasil ini menunjukkan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada *Weterboom* Kahati Pasir Pangaraian adalah signifikan. Artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan pada *Weterboom* Kahati Pasir Pangaraian (Y), juga mengalami peningkatan, sehingga hipotesis diterima.

5.5 Pembahasan

Hasil penelitian mendukung hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada *Weterboom* Kahati Pasir Pangaraian. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi sederhana diperoleh nilai koefisien regresi X 0,259 dan bilangan konstantanya 20.229. Jadi, persamaan garis regresinya $Y=20.229+0.529X+\varepsilon$. Persamaan tersebut memiliki arti jika nilai X dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Y akan tetap sebesar 20.229. Nilai signifikansi lebih kecil dari level of significant ($0,000 < 0,050$). Dilihat dari R square yang diperoleh sebesar 0.590 artinya 59.0% kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh Penggunaan motivasi kerja, sedangkan sebesar 59.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam uji hipotesis ini. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.325 > 1,684$). Berdasarkan hasil di atas sehingga mengindikasikan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada *Weterboom* Kahati Pasir Pangaraian, kesimpulannya hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dian Marhani (2017) menyatakan bahwa” Hasil penelitian menggunakan regresi linier sederhana, pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga untuk meningkatkan kinerja karyawan pada *Weterboom* Kahati Pasir Pangaraian.



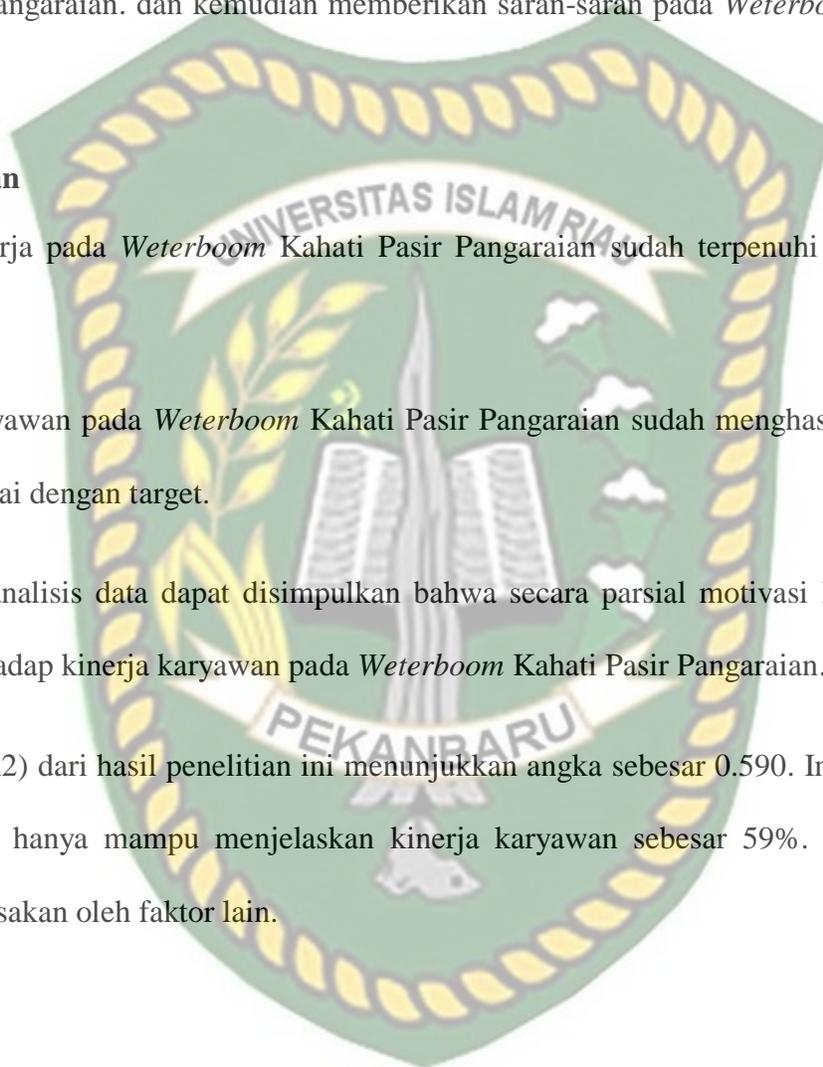
BAB VI

PENUTUP

Berdasarkan analisis data peneliti, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian dan analisis tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada *Weterboom* Kahati Pasir Pangaraian. dan kemudian memberikan saran-saran pada *Weterboom* Kahati Pasir Pangaraian.

6.1 Kesimpulan

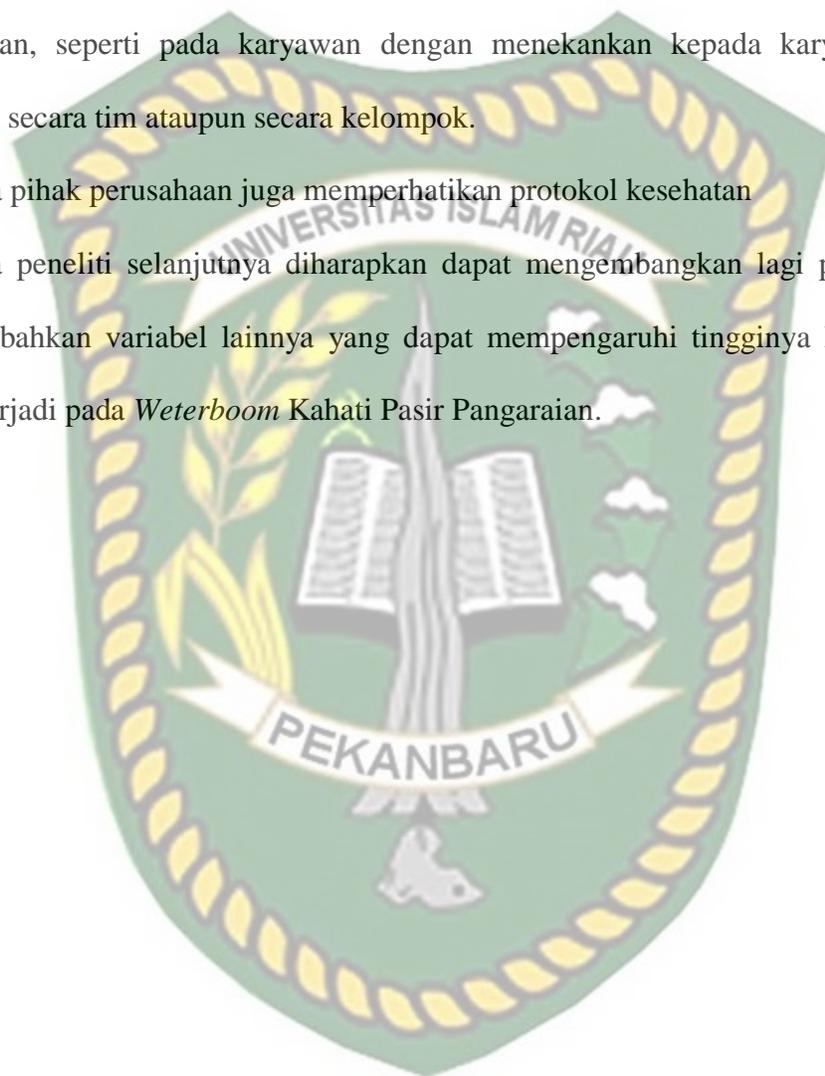
1. Motivasi kerja pada *Weterboom* Kahati Pasir Pangaraian sudah terpenuhi dengan baik dan sempurna.
2. Kinerja karyawan pada *Weterboom* Kahati Pasir Pangaraian sudah menghasilkan kerja yang bagus dan sesuai dengan target.
3. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada *Weterboom* Kahati Pasir Pangaraian.
4. R Square (R²) dari hasil penelitian ini menunjukkan angka sebesar 0.590. Ini berarti bahwa motivasi kerja hanya mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 59%. Sedangkan 31% hanya lagi dijesakan oleh faktor lain.



6.2 Saran

Saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Pemimpin *Weterboom* Kahati Pasir Pangaraian agar memberikan pengarahan yang baik kepada setiap karyawan agar tidak timbul perbedaan antar karyawan, seperti pada karyawan dengan menekankan kepada karyawan agar mau bekerja secara tim ataupun secara kelompok.
2. Kepada pihak perusahaan juga memperhatikan protokol kesehatan
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya kinerja karyawan yang terjadi pada *Weterboom* Kahati Pasir Pangaraian.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing, 2018.
- Ardana, I Komang Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudartha Utama. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, Graha Ilmu, 2012.
- Arya wawan.ddk. Jurnal Employee Engagement Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Waterbom Bali. 2018
- Bintoro dan Daryanto, Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media, 2017.
- Fahmi, Irham. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016
- Fathoni, Abdurrahman. Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Renika Cipta, 2006.
- Hasibuan, Malayu S P. Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar Dan Kunci Keberhasilan. Jakarta: Haji Masagung, 1990.
- Hasibuan, Malayu S. P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Hamali, 2016. Sumber Daya manusia . Yogyakarta: Center for Academic Publishing Servive
- Hartati, Sri. Manajemen Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi. Malang: Intelegendia Media, 2017.
- Indartono. Manajemen Sumber Daya Manusia. Motivasi. 2014
- Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Jakarta: Rajawali Press, 2016.
- Mangkunegara, A.A Anwar. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama, 2017.
- Moehariono. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Competency Based Human Resouce Management. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.

Priansa, Donni Juni. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta, 2016.

Ualiyaria. Jurnal Penaruh motivasi terhadap kinerja karyawan waterbom subang. 2014

Sari, Nia dan Ratna Wardani. Pengolahan dan Analisis Data Statistika dengan SPSS. Yogyakarta: Deepublish, 2015.

Samsudin. Manajemen Sumber Daya Manusia. Motivasi.(2010:281)

Siagian, Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 1995.

Sulistiyani ,Ambar Teguh dan Rosidah. Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Suparyadi. Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: Andi Offset, 2015.

Sulistyoningseni. Jurnal Pengaruh Pelatihan Dan Komunikasi Organisasi Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dira Kencong Shopping Centre And Waterpark Jember .2017

Tompubolon. Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori.Jakarta: Bumi Aksara. 2007

Yusuf, Burhanuddin. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: Rajawali Press, 2010.

Wirawan. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu .2015