

---

## Analisa Motivasi Bekerja pada Kinerja Karyawan Inyanka Jaya Pencetakan Satuan 2

**Debi Ardianto**

Prodi Sistem Informasi, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Terbuka

Email: [debiardianto2020.2@gmail.com](mailto:debiardianto2020.2@gmail.com)

**Abstrak:** Perusahaan Percetakan Yanka Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa percetakan, yaitu: desain, cetak banner, spanduk, cutting stiker, art tape, dan lain sebagainya. Salah satu faktor penting dalam menjalankan perusahaan adalah karyawan, karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik guna meningkatkan kualitas perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi, yaitu sebagai pendorong dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerja agar pekerjaan dapat efektif dan terpadu dengan segala upaya yang dimilikinya demi mencapai kebaikan bersama.

Metode penelitian yang digunakan adalah Penelitian Kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di Perusahaan Yanka Jaya. Dalam penelitian ini, analisis korelasi Spearman Rank dan uji hipotesis koefisien korelasi dilakukan menggunakan program SPSS versi 25 dengan 12 responden.

Berdasarkan hasil Analisis Korelasi Rank Spearman,  $r_s = 0,720$  diperoleh, yang Artinya motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Perusahaan Yanka Jaya mempunyai hubungan yang kuat dengan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ . Dan untuk Uji Hipotesis Koefisien Korelasi diperoleh hasil hitung  $T (4.7338) > T_{meja} (1.81246)$  adalah diperoleh, Jadi  $H_0$  adalah ditolak Dan  $H_a$  adalah diterima, arti bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

**Kata Kunci** – Motivasi Bekerja, Pertunjukan Karyawan

---

## Design And Build A Fiber Optic Network Using The PPPOE Method at Ma Habiburohman

**Abstract:** The rapid development of technology has changed the way people view the importance of internet connection. The source of information that is easily obtained and the amount of entertainment content such as videos and other social media is the main attraction in responding to the importance of internet technology. The problem that is often found is the unevenness of internet services, especially in rural areas and the high cost of internet services from ISPs, which are some of the causes of many residents who have not been able to enjoy internet services. With this problem, the RT RW Net Network can be a solution so that internet connections can be enjoyed by many people, especially areas that are not reached by operator signals at a lower price. In this case, MA Habiburohman Jatian Pakusari Jember built the RT RW Net Network to support internet services so that the surrounding community can use it.

**Keywords** – Network service, RT RW Net, PPPoE Internet network using fiber optic

---

### 1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi kehidupan modern, peran Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu karyawan Sumber daya manusia sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa barang maupun jasa. Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, manajemen perusahaan harus mampu mengelola dan memberdayakannya secara optimal. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan. Seorang karyawan dikatakan telah berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik. kinerja jika hasil pekerjaannya yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

Kinerja secara umum diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Sinambela (2012), ia menyatakan bahwa kinerja adalah sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu yakin keahlian. Karyawan pertunjukan adalah itu bekerja hasil tercapai

oleh seseorang Dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang baik. Kinerja yang tinggi dapat menghasilkan pekerjaan yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu penting keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

Untuk itu, kinerja karyawan harus mendapat perhatian dari pimpinan perusahaan, karena penurunan kinerja karyawan dapat memengaruhi perusahaan secara keseluruhan. Namun di sisi lain, jika perusahaan tidak dapat memanjakan karyawan dengan baik, maka perusahaan gagal dalam mengelola karyawan. Untuk mengetahui hal tersebut, perlu dilakukan penilaian kinerja terhadap setiap karyawan di perusahaan. Pengukuran atau penilaian kinerja adalah proses penilaian kemajuan terhadap tujuan dan sasaran dalam mengelola sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi tentang efisiensi dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor pendorong kinerja organisasi adalah motivasi kerja.

Menurut Robbins (2016; 201) motivasi adalah kemauan untuk melakukan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu, dalam Arief Yusuf Hamali, SS, MM (2018: 133) adalah sebagai berikut: "Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor yang mendorong perilaku seseorang. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong kegiatan tersebut.

Faktor pendorong kinerja karyawan terbagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri sumber daya manusia itu sendiri, sedangkan faktor eksternal berasal dari luar sumber daya manusia. Salah satu pendorong utama suatu organisasi untuk menghasilkan kinerja maksimal adalah motivasi dari pemimpin.

Yanka Jaya Printing adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa percetakan banner yang berlokasi di Jl. Melati, Tunggal Warga, Kecamatan Banjar Agung, Kabupaten Tulang Bawang, Lampung. Perusahaan ini didirikan dan dikembangkan oleh Bapak Aris Rahmadi sejak tahun 2011. Yanka Jaya Printing mempekerjakan 12 orang untuk membantu menyelesaikan pencetakan. Perusahaan ini memproduksi berbagai jenis percetakan, seperti desain, cetak banner, spanduk, cutting stiker, art tape, dan lain sebagainya.

Untuk memastikan pelaksanaan tugas dan perintah yang telah diterima oleh perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi dengan memberikan motivasi kerja ke untuk karyawan secara profesional. Dengan melihat Dan perhatikan uraian pada, sehingga dilakukan penelitian tentang "Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yanka Jaya..

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1. Jenis dari Riset

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17), metode penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivis, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian, dan analisis datanya bersifat kuantitatif/statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan. Fokus penelitian ini adalah untuk mengukur hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di Perusahaan Percetakan Yanka Jaya, Jl. Melati, Tunggal Warga, Kec. Banjar Agung, Kab. Tulang Bawang, Lampung.

### 2.2. Populasi Dan Mencicipi

Salah Satu Langkah Yang Diambil Dalam Belajar adalah menentukan objek yang diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2011) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian Ini semua Yanka Jaya Printing punya 12 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Ketika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari segala sesuatu yang ada pada populasi, misalnya

karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut (Sopiah dan Sangadji: 2010).

### 2.3. Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan metode koleksi data sebagai berikut ini:

1. Wawancara ( interview) merupakan pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak yang mengetahui tentang objek yang diteliti.
2. Kuesioner adalah pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai objek yang diteliti. Pertanyaan dalam kuesioner berkaitan dengan variabel penelitian, yaitu motivasi kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) administrasi. Kuesioner yang digunakan menggunakan Skala Likert .

Likert adalah menentukan skor untuk setiap pernyataan dalam kuesioner yang didistribusikan. Jawaban responden dibagi menjadi lima bagian penilaian. Kategori dimana setiap pernyataan diberi skor satu sampai lima, yaitu:

Likert skala meja :

Tabel 2.1 Skala Likert Sumber: Sugiyono (tahun 2013).

Value Scale	Initials	Mark
Strongly agree	SS	5
Agree	S	4
Disagree Less	KS	3
Don't agree	TS	2
Strongly Disagree	STS	1

### 2.4. Definisi Operasional

Pengertian operasional menurut (Sugiyono, 2016) mendefinisikan kontrak atau komoditas yang akan diteliti sedemikian rupa sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan variabel bebas Motivasi (X) dan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 2.1 Operasionalisasi dari Variabel

Hubungan di antara Bekerja Motivasi Dan Karyawan Pertunjukan di Perusahaan Percetakan Yanka Jaya.

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Bekerja Motivasi (X) (Maruli, 2020)	1. Bekerja menurut sesuai standar	1. Selalu bekerja menurut ke standar 2. Lengkap itu bekerja pada waktu 3. Selalu mengikuti yang sudah ada peraturan	Urut
	2. Menikmati bekerja	4. Selalu merasa senang pada bekerja 5. Tidak pernah mengeluh pada bekerja 6. Selalu datang Dan pergi rumah pada waktu	Urut
	3. Merasa berharga	7. Lainnya karyawan memberi memuji Kapan Bagus pertunjukan	Urut
		8. Itu perusahaan menyediakan apresiasi ketika hasil kinerjanya bagus.Bagus Nomor 9 Mendapatkan itu peluang ke cepat dirimu sendiri pendapat	
	10. Selalu mencoba ke memperbaiki pertunjukan		

	11. Bekerja dengan serius
	12. Memperbaiki bekerja Kapan sebuah evaluasi dilakukan
	13. Mendapatkan kecil pengawasan
	14. Jangan limbah waktu ketika bekerja
	15. Selalu menjadi antusias tentang bekerja
	16. Mampu ke Mengerjakan Apa sebaiknya selesai
	17 tahun Mengurangi kesalahan di dalam bekerja
	18 tahun Bekerja menurut ke itu sasaran itu telah ditetapkan
	19 tahun Bekerja dengan sungguh-sungguh di dalam Sedang mengerjakan bekerja
	tanggal 20 Tingkat dari target pencapaian
	21. Tingkat dari pencapaian dari hasil
	22. Mampu ke pergi di luar target Yang memiliki sudah ditetapkan
	23. Membawa keluar tugas dengan cepat
	tanggal 24 Tingkat dari ketepatan di dalam bekerja
	25 tahun Mampu ke menyelesaikan bekerja dengan baik
	26. Tingkat dari nalar dari tanggung jawab untuk bekerja
	hasil
	27. Tingkat dari nalar dari tanggung jawab untuk kepuasan
	28. Jangan menunda bekerja
	29. Komitmen ke menyelesaikan itu bekerja
	30. Mampu ke menyelesaikan tugas menurut ke tujuan yang ditetapkan

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Keabsahan Tes

Hasil Uji Validitas Item Kuesioner Untuk Variabel Motivasi Dan Kinerja Karyawan berhasil diperoleh dengan menggunakan SPSS 25. Tabel berikut ini menunjukkan hasil pengujian validitas :

Ini belajar kegunaan itu SPSS versi 25 program ke menentukan itu korelasi. (r). Tabel r diperoleh dari tabel t dengan rumus  $df = n-2$ . Berikut adalah hasilnya: dari uji validitas dengan program SPSS dengan membandingkan korelasi item-total dengan r tabel Untuk menilai tabel r dengan  $n = 12$  maka digunakan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 5\%$ ) dan  $df = n-2$  menjadi 10 sehingga r tabel dapat diketahui sebesar 0,5760

1. Uji validitas variabel Motivasi Kerja (X) dilakukan terhadap 6 subvariabel yang dijabarkan dalam 15 pernyataan motivasi kerja menggunakan perhitungan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, uji validitas instrumen dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

No	Indicator	Statement	r count	r table	Information	Conclusion
1	Working According to Standards	I always work according to the standards that have been set . Set	0.963	0.576	r count > r table	Valid
		I always finish my work on time	0.859	0.576	r count > r table	Valid
		I always obey existing regulations	0.904	0.576	r count > r table	Valid
2	Happy Working	I always make good use of my time	0.963	0.576	r count > r table	Valid
		I am always disciplined in Carrying out work	0.859	0.576	r count > r table	Valid
		I am always thorough in carrying out work	0.904	0.576	r count > r table	Valid
3	Feeling Worthy	I always get Praise from colleagues for good performance	0.658	0.576	r count > r table	Valid
		I always get appreciation from the company if the work results are good	0.963	0.576	r count > r table	Valid
		I always get Chance in expressing opinions	0.762	0.576	r count > r table	Valid
4	Work Hard	I am always improving work result	0.658	0.576	r count > r table	Valid
		I always do my work seriously Really	0.762	0.576	r count > r table	Valid
5	A Little Supervision	I always improve the work when it is done Job evaluation	0.904	0.576	r count > r table	Valid
		I get little supervision at work	0.859	0.576	r count > r table	Valid
6	High Fighting Spirit	I never complain In carry out the work	0.582	0.576	r count > r table	Valid
		I always enthusiastic in carry out the work	0.676	0.576	r count > r table	Valid

Sumber: SPSS keluaran versi 25, tahun 2020

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel (X) Motivasi Kerja dengan menggunakan SPSS versi 25 dengan n = 12 responden dan r tabel = 0,576, maka hasil uji validitas menunjukkan bahwa 15 pernyataan dinyatakan valid, karena 15 pernyataan yang valid mempunyai hasil r hitung > r tabel dan dapat dilanjutkan untuk penelitian dengan variabel Motivasi Kerja pada responden di Perusahaan Percetakan Yanka Jaya.

2. Itu keabsahan Pengujian variabel Kinerja Karyawan (Y) dilakukan terhadap 4 sub variabel yang diuraikan dalam 15 pernyataan kinerja karyawan dengan menggunakan SPSS perhitungan versi 25. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, validitas Uji coba alat dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.2..Hasil dari Keabsahan Tes dari Karyawan Pertunjukan Variabel (Y)

No	Indicator	Statement	r count	r table	Information	Conclusi on
1	Qualit y of Wor k	Do the assignments accordingly With the procedures that have been determined	0.956	0.576	r count > r table	Valid
		Minimize error rate in work	0,753	0.576	r count > r table	Valid
		Work with Really- Really in serve Consumer	0,956	0.576	r count > r table	Valid
		To give quality Work which is quite high	0,912	0.576	r count > r table	Valid
2	Quantity of Work	Doing work with achievements according to targets has been determined by the Company	0.720	0.576	r count > r table	Valid
		Do work with satisfactory results	0.753	0.576	r count > r table	Valid
		Capable beyond target which has been specified	0.956	0.576	r count > r table	Valid
		Time to complete assignments is faster than before	0.753	0.576	r count > r table	Valid
3	Execution of Tasks	Carry out tasks with Enthusiasm and initiative	0.720	0.576	r count > r table	Valid
		Making the most of time in Carrying out tasks	0.792	0.576	r count > r table	Valid
4	Responsibi lity	Responsible answer in carrying out work	0.725	0.576	r count > r table	Valid
		Responsible answer in Providing satisfaction to consumers	0.720	0.576	r count > r table	Valid
		Carry out task in accordance With objective Which has company determined	0.782	0.5760	r count > r table	Valid

	Work every day in accordance With company provisions	0.725	0.5760	r count > r table	Valid
	Don't delay work	0.4163	0.5760	r count > r table	Valid

Sumber:SPSS keluaran versi 25, tahun 2020

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel (Y) Kinerja Karyawan dengan menggunakan SPSS versi 25 dengan n = 12 responden dan r tabel = 0,576, maka hasil uji validitas menunjukkan bahwa 15 pernyataan dinyatakan valid, karena 15 pernyataan yang valid tersebut memiliki hasil r hitung > r tabel dan dapat dilanjutkan untuk penelitian dengan variabel Kinerja Karyawan pada responden di Perusahaan Percetakan Yanka Jaya .

### 3.2. Keandalan Tes

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menentukan apakah kuesioner dapat memberikan pengukuran yang konsisten atau tidak. Instrumen (kuesioner) yang reliabel berarti mampu mengungkap data yang andal. Berikut adalah hasil pengolahan data kuesioner setelah menggunakan SPSS versi 25:

1. Uji reliabilitas variabel motivasi kerja (X) dapat dianalisis menggunakan program SPSS versi 25, maka diperoleh nilai Cronbach Alpha sebagai berikut:

Table 3.3 Case Processing Summary

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	12	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	12	100,0

Sumber:Output SPSS versi 25,2020

Tabel 3.4. Reliability Statistic

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,867	15

Sumber:Output SPSS versi 25,2020

Ringkasan Pemrosesan Kasus Keluaran menjelaskan jumlah data valid yang akan diproses dan data yang dikeluarkan. Terlihat bahwa data atau kasus yang valid berjumlah 15 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikecualikan . Statistik Reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach Alpha untuk variabel motivasi kerja adalah 0,867, yang berarti diterima, sehingga disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel.

2. Uji reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dianalisis dengan menggunakan itu SPSS versi 25 program, Kemudian itu Cronbach Alfa nilai adalah diperoleh sebagai berikut:

Table 3.5 Case Processing Summary

*Case Processing Summary*

		N	%
Cases	Valid	12	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	12	100,0

Sumber: Output SPSS versi 25,2020

Tabel 3.6. *Reliability Statistic*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,965	15

Ringkasan Pemrosesan Kasus Keluaran menjelaskan jumlah data valid yang akan diproses dan data yang dikeluarkan. Terlihat bahwa data atau kasus yang valid berjumlah 15 dengan persentase 100% dan tidak ada yang dikecualikan. Statistik Reliabilitas menunjukkan bahwa Cronbach Alpha untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0,965, yang berarti diterima maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini reliabel.

3.3. *Korelasi Koefisien Analisa*

Penulis menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data tentang Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Percetakan Yanka Jaya menggunakan Koefisien Korelasi (Spearman Rank) dengan jumlah 12 orang karyawan. sebagai responden. Berdasarkan pada hasil dari data pengolahan menggunakan SPSS Versi 25 mengenai Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Yanka Jaya, diperoleh hasil sebagai berikut:

Table 3.7 . *Spearman's Rank*

		MOTIVATION	PERFORMANCE
Spearman's rho	MOTIVATION	1,000	.720***
	Correlation Coefficient	.	.000
	Sig. (1- tailed)	12	12
KINERJA	Correlation Coefficient	.720***	1,000
	Sig. (1-tailed)	.000	.
	N	12	12

Sumber: Output SPSS versi 25,2020

SPSS diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan, dari output diatas diketahui nilai koefisien korelasi (Correlation Coefficient)

sebesar 0,720 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Percetakan Yanka Jaya.

Table 3.8. Correlation Coefficient and its Interpretation

Coefficient Interval	Percentage	Relationship Level
0.00– 0.199		Very Low
0.20– 0.399		Low
0.40– 0.599		Currently
0.60– 0.799	<b>0.720</b>	<b>Strong</b>
0.80– 1,000		Very strong

*Source: Sugiyono (2013)*

Berdasarkan nilai interval koefisien dapat diketahui bahwa hasil perhitungan korelasi antara variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan memiliki nilai persentase sebesar 0,720 dimana rata-ratanya berada pada interval 0,60 – 0,799 yang mana berada pada daerah tingkat hubungan Kuat .

#### 3.4. Hipotesa Tes dari Korelasi Koefisien

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Yanka Jaya, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi sebagai berikut:

1. Menentukan T menghitung

Ke menemukan itu dihitung T , itu mengikuti rumus digunakan :

$$T \text{ menghitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$$

$$\sqrt{1- R^2}$$

$$T \text{ menghitung} = \frac{0,720\sqrt{12-2}}{\sqrt{1-(0,720)^2}}$$

$$\sqrt{1-(0,720)^2}$$

$$T \text{ menghitung} = \frac{2.277}{0.481}$$

$$0.481$$

$$T \text{ menghitung} = 4.7338$$

2. Menentukan T meja

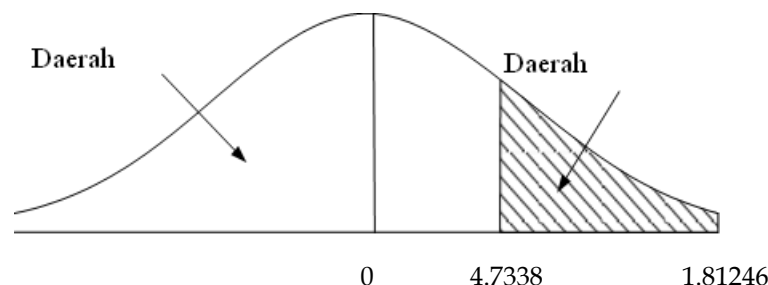
Itu T meja nilai adalah diperoleh dari itu T meja dengan A nilai dari sebuah = 0,05 Dan df = n-2 atau 12-2 = 10 , maka t tabel yang diperoleh adalah 1,81246

3. Menerima Hai jika itu dihitung T nilai < T meja

Ini cara itu di sana adalah TIDAK penting hubungan di antara bekerja motivasi dan kinerja karyawan.

4. Menolak Hai, menerima Ha jika T hitung > T meja

Ini cara itu di sana adalah A penting hubungan di antara bekerja motivasi dan kinerja karyawan.



Gambar 3.9. Hipotesa Hasil Melengkung dari Korelasi Koefisien

Berdasarkan gambar kurva di atas, nilai  $t$  hitung (9,1040) >  $t$  tabel (1,6883). Jika nilai  $t$  hitung >  $t$  tabel, maka tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ . Karena  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Motivasi Kerja dan Karyawan Pertunjukan pada itu Yanka Jaya Percetakan Perusahaan.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan pada belajar Yang Selesai oleh penulis, Jadi penulis Bisa mengambil kesimpulan sebagai berikut ini. Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Percetakan Yanka Jaya, hal ini terlihat dari hasil analisis koefisien korelasi Spearman Rank yang diperoleh hasil  $r = 0,720$  yang berarti hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Perusahaan Percetakan Yanka Jaya mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang kuat.

Hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung (4,7338) >  $t$  tabel. (1.81246) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. Pertunjukan di Percetakan Yanka Jaya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis, maka penulis dapat memberi Saran yang diharapkan dapat berguna bagi penulis dan bagi pembaca lainnya, Agar tetap meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam kaitan ini yaitu motivasi belajar, sehingga menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik. Bagus sekali lagi. Di sisi lain, manajemen partai juga harus memperhatikan kesejahteraan dan aspek-aspek lain yang mendukung kinerja karyawan di Perusahaan Percetakan Yanka Jaya..

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Insinyur Rofia Wardani "Analisa Motivasi Bekerja Ke Karyawan pertunjukan Di Bibi Sablon Skripsi "Ponorogo" (Ponorogo: Institut Agama Islam Kabupaten Ponorogo, 2019)
- [2] Syafnidawaty, tahun 2020 "Memahami Analisa" Di dalam
- [3] <https://raharja.ac.id/2020/11/14/analisis/> (Tidak dapat diakses Pada 25 Oktober Tahun 2024 Jam 13.22)
- [4] Sinambela, Lijan Poltak. tahun 2012 Karyawan Pertunjukan. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- [5] Sugiyono (tahun 2019). Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian dan Pengembangan Riset Metode. Bandung:
- [6] Alfabet. Putra, 2020 "Memahami Analisa: Fungsi, Tujuan, Dan Jenis dari Analisis" Di <https://salamadian.com/pengertian-analisis/> (Diakses Pada 25 Oktober 2024 Pukul 13.30)
- [7] Tiyas, Tahun 2021 "Memahami Motivasi" Di dalam [https:// www.yuksinau.id/pengertian-motiv/](https://www.yuksinau.id/pengertian-motiv/) ( InAccess On 25 June 2021 O'clock 13.40)
- [8] Makplus, 2016 "Pengertian Motivasi Menurut Para Ahli" Dalam <http://www.definisi-pengertian.com/2016/01/pengertian-motivasi-definisi-urut-ahli.html> (Diakses pada 25 Oktober 2024 pukul 13.55)
- [9] Ridwan Mujib, 2015 "Pengertian Pekerjaan Menurut Para Ahli" Dalam <http://walangkopo99.blogspot.com/2015/05/pengertian-kerja-menurut-para-ahli.html> (Akses pada tanggal 25 Oktober 2024 pukul 14.30)
- [10] Adhikra Abraham "Pengertian Pegawai" Dalam <https://pengertiandefinisi.com/pengertian-karyawan-dan-jenis-karyawan-di-sebuah-perusahaan/> (Diakses pada 25 Oktober 2024 Pukul 13.40)
- [11] Ibnu Ismail, 2021 "Memahami Kinerja Karyawan" Dalam <https://accurate.id/marketing-manajemen/kinerja-karyawan/> (Di dalam Mengakses Pada 25 Oktober 2024 Pukul 16.40)
- [12] Kashira Variasi, "Hubungan Di antara Bekerja Motivasi dan Produktivitas Kerja Karyawan di Balai Besar Benih Tanaman Hutan Jawa Madura," Skripsi (Bogor: Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor, 2014).
- [13] Sulia Megarani, "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Sogan Batik Rejodani, Sleman, Yogyakarta," Skripsi (Yogyakarta: Universitas Negeri Sunan Kalijaga,

- 2016).
- [14] Isnaini Safarinda, "Analisis Disiplin Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja di Perusahaan" Label Online Baju.Com Berdasarkan Perspektif Ekonomi Islam," Skripsi (Kudus: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus, 2016).