

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul**

Dalam dunia kerja saat ini, dunia bisnis dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi untuk menopang perkembangan perusahaan. Untuk meningkatkan daya saing, kesuksesan, dan bertahan dalam persaingan ini tentunya di dalam perusahaan harus memiliki sumber daya manusia berkualitas agar berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Tentunya dalam menetapkan kebijakan-kebijakan yang sejalan dengan pencapaian tujuan perusahaan, pemimpin perusahaan harus selektif dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Baik itu sumber daya produksi, pemasaran, keuangan, maupun sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat vital didalam sebuah perusahaan karena setiap manusia memiliki perilaku, sifat, kepemikiran dan keinginan yang berbeda-beda. Oleh karena itu diperlukan manajemen profesional dalam mengelola agar setiap pihak yang terkait memiliki pemikiran sama dalam hal mencapai tujuan perusahaan (Cahyo, 2015).

Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2016). Tujuan perusahaan yang telah dibuat, kemudian direalisasikan harus disertai dengan adanya karyawan yang kompeten dalam bidangnya masing-masing demi berlangsungnya keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, oleh karena itu perusahaan berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Dalam mengelola sumber daya manusia perlu adanya motivasi kerja karyawan agar kinerja kerja karyawan dapat tercapai sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien maka PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Plaju perlu memotivasi karyawan dengan baik terhadap situasi kerja yang

dihadapi, dengan adanya motivasi kerja akan memiliki dampak yang positif untuk karyawan yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan dari perusahaan tersebut. Karyawan tentunya memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Perasaan yang dimiliki juga mampu memengaruhi kemampuan kerja untuk menyelesaikan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam pekerjaan di PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Plaju.

Dengan terpenuhinya pemberian motivasi kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan itu sendiri. Bekerja pada kondisi kerja yang kurang nyaman dalam waktu yang cukup lama tentunya akan mudah membuat karyawan merasa tidak betah. Rutinitas kerja yang monoton secara terus menerus, pada suatu waktu pasti akan sampai pada titik kejenuhan, yang dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat secara maksimal mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan. Dikarenakan kondisi kerja yang kurang nyaman, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi memiliki motivasi, semangat dan kemauan untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan di titik tertentu mungkin saja menjadi tidak peduli dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan, sebab bagi karyawan sudah sangat lelah dengan keadaan kondisi kerja yang kurang nyaman (Mahmudah, 2017:17).

PT Astra International Tbk Auto 2000 Plaju atau yang sering disebut Dealer Toyota, perusahaan ini bergerak dalam bidang penjualan mobil Toyota untuk area Palembang dan sekitarnya. PT Astra International Tbk Auto 2000 Plaju beralamat di Jalan Ahmad Yani, No. 5502, Kelurahan 9 Ulu, Kecamatan Seberang Ulu I, Kota Palembang, Sumatera Selatan (30111). Dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dalam waktu tertentu yang telah dicapai sebagai hasil kerja dan perilaku kerja dapat diketahui bahwa hasil observasi data perusahaan PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Plaju saat ini terindikasi mengalami permasalahan pada kinerja karyawannya karena tingkat *service* mobil yang mampu dihasilkan karyawan, tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebagaimana yang ditunjukkan dalam data sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan Departemen *Service***  
**Tehadap Pencapaian Unit *Service* Pada PT Astra Internasioanal Tbk Auto**  
**2000 Plaju Tahun 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Target (Unit)</b>	<b>Realisasi (Unit)</b>	<b>Pencapaian Unit <i>Service</i> (%)</b>
Januari	2111 unit	2039 unit	97%
Febuari	1996 unit	1814 unit	91%
Maret	2215 unit	2251 unit	102%
April	2400 unit	2334 unit	97%
Mei	1813 unit	1826 unit	101%
Juni	2134 unit	2190 unit	103%
Juli	2285 unit	1649 unit	72%
Agustus	2211 unit	2425 unit	78%
September	2425 unit	2108 unit	87%
Oktober	2324 unit	2118 unit	91%
November	2688 unit	2041 unit	76%
Desember	2753 unit	2286 unit	83%

Sumber: PT Astra Internasioanal Tbk Auto 2000 Plaju, 2021

Berdasarkan data dari Tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa secara kuantitas karyawan tidak mampu menghasilkan pencapaian unit *service* mobil yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh PT Astra International Tbk Auto 2000 Plaju tahun 2021 belum tercapai, sebagaimana target yang ditetapkan perusahaan pada tahun 2021 khususnya pada bulan Maret, Mei, dan Juni karyawan mampu merealisasikan target pencapaian unit *service* mobil akan tetapi di bulan Juli mengalami penurunan sebesar 72% dalam satu tahun terakhir. Secara kualitas kerjanya pun masih pada tingkatan kurang optimal, maka seharusnya untuk mencapai target pencapaian jumlah *service* mobil setiap bulannya karyawan harus memiliki kualitas dalam bekerja dan disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Permasalahan lainnya yang memiliki dampak terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan (Mahmudah Enny, 2019:25). Rendahnya motivasi kerja karyawan bukan tanpa alasan,

melainkan dikarenakan tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan secara individu, sebab karyawan mendapatkan gaji setingkat UMR. Selain permasalahan motivasi yaitu disiplin kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2018:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan permasalahan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja karyawan PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Plaju pada tahun 2021 mengalami penurunan dimana penurunan tersebut dapat dilihat dari hasil rekapan kehadiran karyawan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Daftar Kehadiran Karyawan PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Plaju**  
**Tahun 2021**

Bulan	Keterangan			Jumlah Pegawai Absen	Jumlah Pegawai	Tingkat Absensi (%)
	Sakit	Izin	Alpa			
Januari	18	1	0	19	116	16,3%
Febuari	10	12	0	22	116	18,96%
Maret	24	0	0	24	116	20,68%
April	33	1	0	34	116	29,31%
Mei	33	0	0	33	116	28,44%
Juni	43	0	0	43	116	37,06%
Juli	35	1	0	35	116	30,17%
Agustus	66	0	0	66	116	56,89%
September	53	0	0	53	116	45,68%
Oktober	22	1	0	23	116	19,82%
November	21	1	0	22	116	18,9%
Desember	30	2	0	32	116	27,58%

Sumber: Rekap absensi karyawan PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Plaju, 2021.

Berdasarkan data dari Tabel 1.2 di atas, banyak karyawan yang melanggar tata tertib akan peraturan yang berlaku, seperti izin pada saat waktu kerja dan karyawan tidak hadir dikarenakan sakit. Sehingga daftar kehadiran karyawan pada PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Plaju mengalami penurunan pada perusahaan tersebut. Bagi perusahaan, penulisan tentang kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi kerja para karyawan, serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja karyawan yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan hasil kerja dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Setiap perusahaan tentunya akan selalu

memberikan motivasi yang terbaik bagi karyawannya dalam meningkatkan semangat kerja serta menunjang eksistensi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang tertulis di atas, maka penulis akan membuat laporan akhir berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Plaju”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang pemilihan judul yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi permasalahan yang akan dibahas penulis yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Plaju?
2. Berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Plaju?

## **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Penulis membatasi ruang lingkup pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Plaju, supaya pembahasan dapat lebih terarah dan tidak menyimpang dari perumusan masalah yang ada.

Di dalam penelitian laporan akhir ini, penulis membatasi ruang lingkup masalah agar penelitian yang akan dilakukan tidak menyimpang dari topik yang dibahas. Maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan yaitu **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astra Internasioanal Tbk Auto 2000 Plaju”**.

Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Menurut Umar (2014:48) Variabel independen yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya/terpengaruhnya variabel dependen. Variabel dependen yaitu variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel bebas atau independen (X), yang terdiri dari motivasi kerja sedangkan variabel terikat atau dependen (Y) yaitu kinerja

karyawan. Untuk mengetahui lebih jelas maka penulis menggambarkan kerangka konseptual penulisan sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**



## **1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai penulis dalam penulisan ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Plaju.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Plaju.

### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh dari penulisan proposal laporan akhir ini sebagai berikut:

#### **1. Bagi Penulis**

Penulis dapat mengimplementasikan teori-teori yang didapat pada mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengetahui keterkaitan antara antara motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Serta menjadikan sebagai referensi untuk menjadi tambahan informasi bagi yang membaca penelitian ini.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini dilakukan sebagai bahan masukan positif supaya perusahaan dapat menganalisis dalam pengambilan keputusan serta menentukan langkah-langkah dalam memberikan arahan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. Bagi Pembaca

Dari hasil penelitian ini diharapkan pembaca dapat menambah pengetahuan dan sebagai sumber referensi bagi rekan-rekan mahasiswa dan pihak lainnya dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

## 1.5 Metodologi Penelitian

### 1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penulis memberikan batasan dalam penulisan laporan akhir yang dilakukan pada PT Astra International Tbk Auto 2000 Plaju yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No. 5502 Palembang 30251. Hal ini bertujuan agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan ruang lingkup pembahasan yang mencakup pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Astra Internasioanal Tbk Auto 2000 Plaju.

### 1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penulisan laporan akhir, penulis menggunakan dua macam data berdasarkan cara memperolehnya yaitu data primer dan data sekunder. Adapun penjelasan jenis data berdasarkan cara memperolehnya tersebut, yaitu:

#### a. Jenis Data

##### 1. Data kualitatif

Menurut Sugiyono (2018: 25), metode data kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) di mana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pemahaman makna, dan mengkonstruksi fenomena dari pada genrealisasi. Dalam hal ini, teknik analisis kualitatif digunakan untuk menjelaskan data-data yang diperoleh dari penelitian dan menghubungkan dengan teori-teori yang

ada dan data yang berhubungan dengan masalah dari penelitian ini. Penulis menggunakan analisis ini untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Plaju.

## 2. Data kuantitatif

Menurut Sugiyono (2018:23) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penulis juga menggunakan analisis data kuantitatif (angka/hitungan) sebagai bahan dasar untuk menghitung jumlah responden terhadap kuesioner yang diberikan. Menurut Sugiyono (2017:107), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Maka dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan Skala Likert. Tingkatan Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Skala Likert**

No.	Jawaban	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RG)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono, 2017

## b. Sumber Data

### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:456), data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek

penelitian dilakukan. Data primer dalam penelitian ini adalah berupa hasil penyebaran kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Plaju.

## **2. Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (2018: 456) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder yang digunakan dalam laporan akhir ini diperoleh dari PT Astra Internasioanal Tbk Auto 2000 Plaju seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, data karyawan dan segala data yang berkaitan dengan motivasi kerja di perusahaan.

### **1.5.3 Metode Pengumpulan Data**

Kegiatan pengumpulan data, penulis melakukan riset lapangan dan riset kepustakaan yaitu dengan teknik-teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### **a. Riset Lapangan (*Field Research*)**

Dengan riset lapangan, penulis melakukan penelitian lapangan untuk memperoleh data atau informasi secara langsung dengan kegiatan yang akan penulis lakukan adalah mendatangi kantor PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Plaju. Dimana dalam penelitian ini, penulis akan melakukan pengumpulan data berupa angket (*questioner*) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila penliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden menurut Sugiyono (2017:162). Penulis menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan permasalahan dalam penulisan laporan akhir yang ditunjukkan kepada responden.

### **b. Riset Kepustakaan (*Library Research*)**

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara membaca, meneliti, dan mengutip ungkapan dan pendapat para ahli dalam buku, majalah, dan artikel sastra yang penting bagi penulis dan berkaitan dengan judul yang digunakan dalam penyusunan laporan akhir ini. Selain itu, juga dapat digunakan sebagai landasan teori untuk pedoman dan evaluasi penelitian.

## **1.5.4 Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017:90). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Plaju sebanyak 116 karyawan.

### **b. Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2017:91) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dapat disimpulkan, sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dalam penulisan penelitian ini yang dijadikan sampel adalah karyawan PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Plaju. Data karyawan yang diambil untuk dijadikan sampel yaitu data dibulan Januari 2021 sebanyak 116 karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik pengambilan sampel dari rumus Slovin Husein Umar (2003:141) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Keterangan: n = ukuran sampel

N = Jumlah Populasi

E = Taraf Kesalahan (10%)

Perhitungan sample adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{116}{1 + 116 (0,1)^2} = \frac{116}{2,16} = 53,7$$

Adapun jumlah sampel yang akan diperlukan sejumlah 54 karyawan PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Plaju.

### c. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dengan cara *probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2017:92). Jadi, sampel yang akan dibagikan kepada seluruh karyawan PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Plaju secara *probability sampling* yang meliputi teknik *proportionate stratified random sampling* untuk memberikan peluang yang tidak sama dan berstrata secara proporsional pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

**Tabel 1.4**  
**Populasi dan Sampel Karyawan PT Astra Internasional Tbk Auto 2000 Plaju**

Bagian	Populasi	Rumus	Sampel
Admin	8	$8/116 \times 54 = 4$	4
Sales	33	$33/116 \times 54 = 15$	15
Service	57	$57/116 \times 54 = 27$	27
Security	9	$9/116 \times 54 = 9$	4
OB	9	$9/116 \times 54 = 9$	4
Jumlah	116		54

Sumber: PT Astra Interanasional Tbk Auto 2000 Plaju, 2021

## 1.5.5 Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:267) menyatakan bahwa uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data

yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid ketika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan tingkat validitas dapat diukur dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  (*correlation item total correlation*) dengan  $r_{tabel}$ .

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

### **b. Uji Reabilitas**

Menurut Sugiyono (2017:130) menyatakan bahwa uji reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Menurut Ghazali (2018:45) reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran reabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS *Statistics 24 for window's* yakni dengan uji *Cronboach Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronboach Alpha*  $r_{hitung} > 0,6$  atau 60%.

## **1.5.6 Analisa Data**

Metode instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **a. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi adalah salah satu alat analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Jika  $R^2$  berkisar hampir satu, berarti semakin kuat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen dan sebaliknya, jika nilai  $R^2$  semakin mendekati angka nol, berarti semakin lemah kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel (Ghozali, 2018). Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada Tabel *model summary* dan tertulis *R Square*. Setelah diketahui nilai koefisien determinasi, maka hasil perhitungan dapat dikategorikan dalam kriteria besarnya pengaruh yang akan diteliti pada laporan akhir kemudian hasil perhitungan tersebut disesuaikan berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

**Tabel 1.5**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2016.

#### **b. Analisa Regresi Linear Sederhana**

Menurut Sugiyono (2017:21), regresi linier sederhana adalah regresi linier yang didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2016). Analisa regresi linear sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X = Motivasi Kerja