

**PENGARUH *PUSH MOTIVATION* DAN *PULL MOTIVATION*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DANAMAS
INSAN KREASI ANDALAN CABANG MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

TONI HARDIANTO

NPM : 16.832.0008



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2020

**PENGARUH *PUSH MOTIVATION* DAN *PULL MOTIVATION*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DANAMAS
INSAN KREASI ANDALAN CABANG MEDAN**

SKRIPSI

OLEH:

TONI HARDIANTO

NPM : 16.832.0008



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Push Motivation* dan *Pull Motivation* terhadap Kinerja Karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan cabang Medan

Nama Mahasiswa : TONI HARDIANTO

NPM : 16.832.0008

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing



Dr. Wan Suryani, SE, M.Si

Pembimbing I



Hesti Sabrina, SE, M.Si

Pembimbing II

Diketahui Oleh :



Dr. Kusni Effendi, SE, M.Si

Dekan



Wan Rizca Amelia, SE, M.Si

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 29 April 2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 29 April 2020



Toni Hardianto

16.832.0008

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : TONI HARDIANTO
NPM : 16.832.0008
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh *Push Motivation* dan *Pull Motivation* terhadap Kinerja karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan cabang Medan** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 29 April 2020
Yang menyatakan,



Toni Hardianto
168320008

ABSTRAK

PENGARUH *PUSH MOTIVATION* DAN *PULL MOTIVATION* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DANAMAS INSAN KREASI ANDALAN CABANG MEDAN.

Oleh :

TONI HARDIANTO (168320008)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *push motivation* dan *pull motivation* terhadap kinerja karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan cabang Medan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara (*interview*) dan memberikan daftar pertanyaan (*questionnaire*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi kartu kredit pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan cabang Medan yang berjumlah 62 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan metode sampling jenuh yang menggunakan seluruh populasi menjadi sampel karena populasi kurang dari 100 orang. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 21, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi linier berganda. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Secara parsial variabel *push motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan cabang Medan. (2) Secara parsial variabel *pull motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan cabang Medan. (3) Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *push motivation* dan *pull motivation* yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan cabang Medan.

Kata kunci : *Push Motivation, Pull Motivation, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

THE EFFECT OF PUSH MOTIVATION AND PULL MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PT. DANAMAS INSAN KREASI ANDALAN MEDAN BRANCH.

By :

TONI HARDIANTO (168320008)

This study aims to determine the effect of push motivation and pull motivation on the performance of employees of PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan branch. This type of research is associative research, where variables are measured on a Likert scale. Data collection method is done by conducting interviews (interviews) and provide a list of questions (questionnaire). The population in this study were all credit card division employees at PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan branch, totaling 62 people. Sampling is done by the method of saturation sampling that uses the entire population to be sampled because the population is less than 100 people. Data processing using SPSS version 21, with descriptive analysis and hypothesis testing multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that: (1) Partially push motivation variables have a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan branch. (2) Partially pull motivation variable has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan branch. (3) Simultaneously there is a positive and significant effect between push motivation and pull motivation that affect the performance of employees of PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan branch.

Keywords: *Push Motivation, Pull Motivation, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati, penulis panjatkan puji dan syukur kepada ALLAH SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, serta shalawat beriringan salam kepada junjungan besar umat manusia nabi MUHAMMAD SAW, yang telah membawa sinar dan Ilmu pengetahuan kepada umat manusia. Alhamdulillah akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : Pengaruh Push Motivation dan Pull Motivation terhadap Kinerja Karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan cabang Medan

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu dan pengetahuan sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, perkenankan penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tua saya atas dukungan dan doa yang tidak ternilai harganya demi kelancaran dan keberhasilan penulis dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Wan Rizca Amelia, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
5. Ibu Dr.Wan Suryani, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah membantu dan memberikan bimbingan kepada penulis dan sabar dan penuh tanggung jawab.
6. Ibu Hesti Sabrina, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah membantu memberikan bimbingan kepada penulis dengan sabar dan penuh tanggung jawab.
7. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan, SE, M.Si selaku Dosen Sekretaris Pembimbing yang telah membantu memberikan bimbingan kepada penulis.

8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh karyawan/I Universitas Medan Area yang telah mempermudah dalam melakukan pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
10. Fitriyani yang selalu menemani dan mendukung saya dalam penyusunan skripsi.
11. Sahabat – sahabat saya Hendra Santoso, Bayu Faisal, Alwin Septana, Eva bellina, Deby Theresia, dan seluruh teman-teman seperjuangan manajemen G dan C yang telah saling mendukung satu sama lain.

Penulis sangat menyadari dengan sepenuhnya bahwa skripsi ini baik isi maupun pembahasannya masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua, terutama bagi penulis.

Medan, 20 Februari 2020

Penulis
Toni Hardianto

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2.Identifikasi Masalah	3
1.3.Rumusan Masalah	4
1.4.Tujuan Penelitian	4
1.5.Manfaat Penelitian	5
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1.Kinerja	
2.1.1. Pengertian Kinerja	6
2.1.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	7
2.1.3. Penilaian Kinerja	7
2.1.4. Indikator Kinerja	8
2.2.Motivasi	
2.2.1. Pengertian Motivasi.....	10
2.2.2. Dimensi Motivasi	11
2.2.3. Tujuan Motivasi	12
2.2.4. Jenis – Jenis Motivasi Kerja.....	13
2.2.5. Teori – Teori Motivasi	14
2.2.6. Indikator - Indikator Motivasi Karyawan.....	17
2.3.Penelitian Terdahulu	22
2.4.Kerangka Konseptual	24
2.5.Hipotesis.....	25
BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1.Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	26
3.1.1. Jenis Penelitian	26
3.1.2. Lokasi Penelitian	26
3.1.3. Waktu Penelitian	26
3.2.Populasi dan Sampel	27
3.2.1. Populasi	27
3.2.2. Sampel	27
3.3.Definisi Operasional.....	28
3.4.Jenis dan Sumber Data	29

3.5. Teknik Pengumpulan Data	29
3.6. Teknik Analisis Data	30
3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas	30
3.6.2. Uji Asumsi Klasik	31
3.6.3. Uji Statistik	32
3.6.4. Uji Hipotesis	33
3.6.5. Koefisien Determinasi	34

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Sejarah Sigkat PT. DIKA	35
4.1.1. Visi, Misi, dan Tujuan PT. DIKA	35
4.2. Struktur Oranisasi PT. DIKA Cabang Medan	36
4.3. Deskriptif Responden Penelitian	38
4.3.1. Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.3.2. Berdasarkan Usia Responden	39
4.3.3. Berdasarkan Lama Bekerja Responden	39
4.3.4. Berdasarkan Pendidikan Responden	40
4.4. Penyajian Data Angket Responden Penelitian	41
4.4.1. Variabel <i>Push Motivation</i> (X1)	41
4.4.2. Variabel <i>Pull Motivation</i> (X2)	44
4.4.3. Variabel Kinerja Karyawan	46
4.5. Metode Analisis Data	49
4.5.1. Uji Validitas	49
4.5.2. Uji Reliabilitas	50
4.6. Uji Asumsi Klasik	51
4.6.1. Uji Normalitas Data	51
4.6.2. Uji Heteroskedastisitas	53
4.6.3. Uji Multikolinearitas	54
4.7. Uji Statistik	55
4.7.1. Analisis Regresi Linier Berganda	55
4.7.2. Uji Hipotesis	57
4.7.3. Koefisien Determinasi	59
4.7.4. Pembahasan	60

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	62
5.2. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA	65
-----------------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Peneliti Terdahulu.....	22
Tabel 3.1	Rencana Waktu Penelitian.....	26
Tabel 3.2	Operasional Variabel.....	28
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angket.....	30
Tabel 4.1	Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2	Usia Responden	39
Tabel 4.3	Lama Responden Bekerja.....	39
Tabel 4.4	Pendidikan Responden	40
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel X1	41
Tabel 4.6	Tabulasi Data Responden Variabel X2	44
Tabel 4.7	Tabulasi Data Responden Variabel Y	46
Tabel 4.8	Uji Validitas.....	49
Tabel 4.9	Uji Reliabilitas.....	51
Tabel 4.10	One-Sample kolmogorov-Smirnov Test.....	52
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4.12	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	56
Tabel 4.13	Uji F.....	57
Tabel 4.14	Uji T.....	58
Tabel 4.15	Koefisien Determinasi	59

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	36
Gambar 4.2	Grafik Histogram	52
Gambar 4.3	Grafik Normal Probability Plot.....	53
Gambar 4.4	Uji Heteroskedastisitas.....	54

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Indonesia telah memasuki era 4.0, dimana persaingan di dunia bisnis antar perusahaan akan semakin ketat baik dalam ruang lingkup lokal, regional, ataupun global. Ditambah dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi dan informasi di dunia yang membuat perusahaan harus terus meningkatkan kualitasnya agar tetap unggul didalam persaingan. Keunggulan tersebut akan tercapai karena adanya faktor – faktor pendukung seperti mesin, modal, bahan baku dan sumber daya manusia yang berkualitas.

Faktor sumber daya manusia ini merupakan bagian yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja buruk akan menjadi beban perusahaan dalam berkembang dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat persaingan yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Jika perusahaan ingin mendapatkan kinerja karyawan dengan hasil yang maksimal, maka perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawan baik yang bersifat materil maupun non materil. Salah satu contohnya seperti memberikan promosi jabatan, reward, dll.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi yang berasal dari luar (*push motivation*) dan motivasi yang berasal dari dalam diri (*pull motivation*). *Push motivation* adalah kekuatan pendorong yang memicu seseorang dalam mencapai tujuannya, sedangkan *pull motivation* adalah kekuatan

yang menuntun seseorang untuk mencapai tujuan karena kepuasan atau keinginan pribadinya. Kedua dimensi ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan. Pada dasarnya hal yang mendorong adanya motivasi dalam diri karyawan karena adanya kebutuhan – kebutuhan yang harus dipenuhi. Menurut Bangun (2012:312) mengatakan motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Sedangkan menurut Wirawan (2013:699-700) motivasi merupakan perasaan dan sikap positif atau negatif terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Maksudnya hasil kinerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi dirinya dan perusahaan begitupun sebaliknya.

PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) merupakan anak perusahaan dari dana pensiun karyawan PT. Bank BCA. Perusahaan ini pertama kali berdiri di Jakarta pada tanggal 2 Mei 2012 dengan fokus bisnis *outsourcing*, sampai saat ini PT. DIKA telah memiliki 22 cabang perusahaan se – Indonesia. Banyak kerjasama yang telah dilakukan oleh pihak PT. DIKA dengan pihak PT. BCA, salah satunya seperti pembukaan kartu kredit BCA. Banyaknya karyawan kartu kredit dengan penempatan dan waktu kerja yang berbeda – beda, membuat manajer harus bisa memantau dan terus memotivasi karyawan agar terus meningkatkan semangat kerjanya untuk bisa mencapai hasil yang maksimal. Namun dalam pelaksanaannya penulis menemukan beberapa fenomena yang dianggap menghambat dalam *push motivation* karyawan. Beberapa fenomena *push motivation* tersebut seperti kualitas supervisi, karena *supervisor* tidak memberikan motivasi kepada seluruh karyawan, disebabkan *supervisor* merasa

karyawan yang ada dibawahnya sudah mampu menyelesaikan tugas mereka karena faktor tingkat pendidikan karyawan yang mayoritas pendidikan sarjana S1. Kemudian faktor kebijakan dan administrasi perusahaan, karena manajer juga tidak memberikan jaminan sosial kepada setiap karyawan. Padahal telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2015 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2013 tentang pengelolaan aset jaminan sosial ketenagakerjaan. Selain *push motivation*, *pull motivation* juga merupakan hal yang sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun dalam pelaksanaannya sering kali ada kendala – kendala yang dapat menghambat peningkatan kinerja karyawan dikarenakan banyak faktor, salah satunya seperti faktor tanggung jawab. Karena didalam perusahaan masih ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja dan ada juga yang pulang lebih cepat dari jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini yang membuat karyawan tersebut menjadi tidak disiplin waktu yang mengakibatkan turunnya kinerja karyawan dan menjadi pandangan yang tidak baik bagi atasan maupun rekan kerjanya.

Keadaan demikian yang melatar belakangi penulis dalam penyusunan laporan akhir yang selanjutnya penulis ingin meneliti lebih dalam tentang **“Pengaruh *Push Motivation* dan *Pull Motivation* terhadap Kinerja Karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan cabang Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Rendahnya *push motivation* karyawan yang diberikan oleh manajer di PT. DIKA cabang Medan.
2. Rendahnya *pull motivation* kerja karyawan di PT. DIKA cabang Medan.
3. Menurunnya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya di PT. DIKA cabang Medan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *push motivation* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. DIKA cabang Medan?
2. Apakah *pull motivation* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. DIKA cabang Medan?
3. Apakah *push motivation* dan *pull motivation* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. DIKA cabang Medan?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah *push motivation* secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. DIKA cabang Medan.
2. Untuk mengetahui apakah *pull motivation* secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. DIKA cabang Medan.

3. Untuk mengetahui apakah *push motivation* dan *pull motivation* secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. DIKA cabang Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti.

Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktik yang dijalankan perusahaan.

2. Bagi perusahaan.

Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh *push motivation* dan *pull motivation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. DIKA cabang Medan.

3. Bagi peneliti lain.

Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

4. Bagi Akademis.

Hasil penelitian yang diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan *push motivation* dan *pull motivation* terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang atau kelompok atas pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut tingkat keberhasilan atau prestasi individu maupun kelompok. Perusahaan perlu mengadakan evaluasi kinerja untuk menilai sejauh mana hasil kinerja karyawan atas rencana karir mereka serta dapat dilihat secara langsung kekuatan dan kelemahan karyawan dari waktu ke waktu.

Kinerja menurut Prawirosentono (2012:120) adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara (2011:9) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat digambarkan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi perusahaan yang tertuang dalam perumusan *strategi planning* suatu perusahaan (Mahsun, 2009:25).

Sedangkan menurut Gomes (2003:177) menyatakan kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan, dimana: $P = f(M \times A)$, dimana P = kinerja (*performance*), M = motivasi (*motivation*), A= kemampuan (*Ability*). Dari fungsi yang disampaikan Gomes, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari motivasi dan kemampuan dari karyawan.

Dari beberapa pendapat diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan karena memiliki motivasi dan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.

2.1.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:67) pencapaian kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari potensi (*IQ*) dan keahlian (*knowledge-skill*). Artinya karyawan yang memiliki tingkat *IQ* di atas rata - rata, mampu menyelesaikan segala pekerjaannya dengan lebih efektif dan efisien untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja.

2.1.3. Penilaian Kinerja

Menurut Munandar (2008), penilaian kinerja adalah proses untuk menilai perilaku kerja, kepribadian, dan hasil kerja karyawan yang dianggap perusahaan dapat menunjang untuk kinerja karyawan, dan yang digunakan sebagai bahan pertimbangan keputusan atas suatu tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan.

Menurut Hasibuan (2010:89-90) menjelaskan penilaian kinerja karyawan berguna bagi perusahaan dan bermanfaat bagi karyawan. Oleh karena itu tujuan dan kegunaan penilaian kerja, sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapat *performance* kerja yang baik.

2.1.4. Indikator Kinerja

Menurut bernardi & Russel (2008:239), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator, yaitu:

- 1) Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit, atau sejumlah kegiatan yang diselesaikan.

- 2) Kualitas (*Quality*)

Merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna, dengan kata lain melaksanakan suatu kegiatan dengan cara ideal/sesuai atau dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

3) Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Merupakan berkaitan dengan ketetapan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, atau suatu kegiatan diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

4) Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*)

Merupakan penggunaan sumber daya organisasi (manusia, uang, teknologi, material) dimaksimalkan dengan maksud untuk mencapai target tertinggi atau sebaliknya, pengurangan dari beberapa unit atau instansi dan penggunaan sumber – sumber organisasi.

5) Perlu pengawasan (*Need for supervision*)

Merupakan kebutuhan pengawasan, yaitu dimana pegawai melaksanakan pekerjaannya tanpa memerlukan bantuan pengawas atau sebaliknya untuk menghindari kesalahan atau mendapatkan hasil yang tidak diinginkan.

6) Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal impact*)

Merupakan pengaruh *interpersonal*, dimana pegawai menunjukkan perasaan harga diri (*self esteem*), *goodwill*, dan kerjasama diantara rekan kerja atau bawahan.

Menurut Dharma (2003:335) mengenai indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja harus mempertimbangkan beberapa hal berikut, yaitu:

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai,
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya),
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidak dengan waktu yang telah direncanakan.

2.2.Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi (*motivation*) berasal dari kata latin yaitu “*movere*” yang berarti “menggerakkan”. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:142).

Motivasi merupakan hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan kegiatan. Motivasi yang dimiliki seseorang merupakan sebuah karakteristik yang mencerminkan dari perilaku seseorang atas pekerjaan yang akan ditanggungnya nanti. Adapun beberapa defenisi motivasi dari beberapa para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Mangkunegara (2015:93) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikastakan untuk memuaskan motif.Sedangkan menurut Handoko (2010:225) motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan.Wibowo (2014:323) menyatakan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Dari beberapa pendapat diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi merupakan alat pemicu tingkat karisma seseorang yang berasal dari internal maupun eksternal yang bertujuan untuk mencapai keinginan pribadi,

meningkatkan kesadaran diri dan mengubah perilaku. *Internal* disini disebut dengan tarikan motivasi (*pull motivation*) sedangkan *eksternal* disebut dengan dorongan motivasi (*push motivation*).

2.2.2. Dimensi Motivasi

Asal mula munculnya istilah *push motivation* dan *pull motivation* adalah didasarkan pada pendapat Herzberg, yang mengemukakan teori dua faktor yaitu *Hygiene Factors* dan *motivation factors*. Dalam hal ini *Hygiene Factors* meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, dll. *Hygiene Factors* disini disebut dengan *push motivation*. Sedangkan *motivation factors* yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, dll. *Motivation Factors* disini disebut dengan *pull motivation* (Koontz, 1990:123).

a. Push Motivation

Push motivation atau yang disebut dengan motivasi ekstrinsik. Menurut Reskar R. (2001:7) Motivasi ekstrinsik adalah dorongan dalam diri yang berhubungan dengan tingkat, arah dan persistensi – konsistensi usaha yang dilakukan seseorang dalam bekerja. Hal tersebut terjadi karena *push motivation* dapat menunjukkan hasil kinerja individu yang biasa dipengaruhi oleh orang lain.

Jika karyawan telah diberi motivasi tentang pekerjaannya oleh manajer dan karyawan tersebut memahami maksud dan tujuan dari motivasi yang diberi kepadanya. Maka karyawan tersebut akan bekerja dengan lebih semangat yang membuat kinerja yang dimilikinya menjadi lebih baik.

b. *Pull Motivation*

Pull motivation atau yang sering disebut dengan motivasi intrinsik. Menurut Suwanto (2011:175) menyatakan “motivasi intrinsik adalah motif – motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu”. Sedangkan menurut Husaini Usman (2009:249) mendefinisikan “motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbul dari dalam diri sendiri”. *Pull motivation* berkaitan dengan prestasi dan pengakuan manajer atas kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Dengan adanya prestasi dan pengakuan dari manajer kepada seorang karyawan. Maka seorang karyawan tersebut dapat lebih dipercaya dan dapat menjadi panutan bagi karyawan lain dalam mengerjakan tugasnya. Tingginya tingkat motivasi yang dimiliki seseorang dapat memberi pengaruh positif kepada kinerjanya maupun perusahaan, karena tingginya tingkat kinerja yang dimiliki dapat mempengaruhi lingkungan kerja di perusahaan yang memotivasi setiap karyawan lain untuk bisa menjadi yang lebih baik lagi.

2.2.3. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi merupakan upaya menggerakkan karyawan agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Motivasi menurut Hasibuan (2003:146) memiliki beberapa tujuan, yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan,
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan,
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan,
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan,

5. Mengefektifitaskan pengadaan karyawan,
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
7. Meningkatkan loyalitas , kreativitas dan partisipasi karyawan,
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya,
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

Di setiap perusahaan tidak semua karyawan termotivasi lewat lingkungan kerjanya saja atau yang biasa disebut dengan dorongan motivasi, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri tanpa ada motivasi khusus yang di dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

2.2.4. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Terdapat beberapa jenis motivasi, menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (2002:204) motivasi dibedakan menjadi dua, yaitu:

- 1) Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”.
- 2) Motivasi negatif adalah untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi teknik dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan ketakutan.

Sedangkan menurut Nawawi (2005:359) menjelaskan jenis – jenis motivasi berdasarkan sumbernya, yaitu:

- 1) Motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya.

- 2) Motivasi Ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik merupakan suatu keadaan yang terbentuk dari berbagai dorongan yang berupa kebutuhan, desakan, dan keinginan tertentu.

2.2.5. Teori – Teori Motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori yang dikemukakan oleh Abraham H. Maslow yang terkenal dengan teori hierarki kebutuhan. Menurut Robbins (2001:167) bahwa didalam diri semua manusia ada lima jenjang kebutuhan yaitu:

- 1) Faali (fisiologis), antara rasa lapar, haus, perlindungan (pakaiandan perumahan), seks, dan kebutuhan ragawi lain.
- 2) Keamanan, antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- 4) Penghargaan, mencakup faktor rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor hormat eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- 5) Aktualisasi diri, yaitu dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu, mencakup pertumbuhan, mencapai potensial, dan pemenuhan diri.

2. Teori Motivasi Berprestasi

Teori ini dikemukakan oleh David C. McClelland. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu prestasi (*achievement*), kekuasaan (*power*), dan pertalian (*afiliasi*). Menurut Robbins (2001:173) setiap individu memiliki beberapa kebutuhan yaitu:

1) Kebutuhan akan prestasi

Yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan sepeperangkat standar, bergulat untuk sukses. Beberapa orang mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka bergulat untuk prestasi pribadi bukannya untuk ganjaran sukses itu semata. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya. Dorongan ini adalah kebutuhan akan berprestasi.

2) Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan adalah hasrat untuk mempunyai dampak, berpengaruh, dan mengendalikan orang lain. Individu – individu dengan kebutuhan kekuasaan yang lebih tinggi menikmati untuk dibebani, bergulat untuk dapat mempengaruhi orang lain, lebih menyukai ditempatkan didalam situasi kompetitif dan berorientasi status serta cenderung lebih peduli akan *prestise* (gengsi) dan memperoleh pengaruh terhadap orang lain dari pada kinerja yang efektif.

3) Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan afiliasi menurut McClelland yaitu hasrat untuk disukai dan diterima dengan baik oleh orang lain. Individu dengan motif afiliasi yang tinggi berjuang keras untuk persahabatan, lebih menyukai koperatif dari pada situasi kompetitif, dan sangat menginginkan hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal balik yang tinggi.

3. Teori Dua Arah

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg. Menurut Hasibuan (2004:228-229) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh dua faktor sehingga teori yang dikembangkannya dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan. Faktor motivasional yang dimaksud disini adalah hal – hal yang mendorong berprestasi yang bersifat tarikan motivasi, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya dorongan motivasi yang berarti bersumber dari luar diri seseorang yang ikut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Faktor –faktor motivasional adalah:

- 1) Prestasi (*Achievement*)
- 2) Pengakuan (*Recognition*)
- 3) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)
- 4) Tanggung jawab (*Responsibility*)
- 5) Pengembangan potensial individu (*Advancement*)

Sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup adalah:

- 1) Gaji atau upah (*Wages or salaries*)
- 2) Kondisi kerja (*Working Condition*)
- 3) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*)
- 4) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)
- 5) Kualitas supervisi (*Quality supervisi*)

Terdapat tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg karena teori ini memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih dominan berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah dorongan ataukah tarikan motivasi yang lebih tepat. Teori ini memandang, bahwa karyawan mau bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan biologisnya, untuk mempertahankan hidup saja. Kebutuhan ini dapat di cukupi melalui upah, gaji berupa uang atau barang sebagai imbalan kerjanya.

2.2.6. Indikator - Indikator Motivasi Karyawan

Menurut Hasibuan (2004:228-229), indikator yang mempengaruhi motivasi karyawan, yaitu:

1. Indikator Intrinsik

a) Prestasi (*Achievement*)

Prestasi (*Achievement*) artinya karyawan memperoleh kesempatan untuk mencapai hasil yang baik (banyak dan kualitas) atau berprestasi. Kebutuhan akan prestasi, akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreatifitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimiliki demi mencapai prestasi kerja yang optimal.

Seseorang akan berpartisipasi tinggi, asalkan memungkinkan untuk hal itu diberikan kesempatan.

b) Pengakuan (*Recognition*)

Pengakuan artinya karyawan memperoleh pengakuan dari pihak perusahaan (manajer) bahwa ia adalah orang yang berprestasi, dikatakan baik, diberi penghargaan, pujian, dimanusiakan dan sebagainya. Faktor pengakuan adalah kebutuhan akan penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

c) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*)

Untuk mencapai hasil karya yang baik, diperlukan orang –orang yang memiliki kemampuan yang tepat. Ini berarti bahwa diperlukan suatu program seleksi yang sehat dalam merekrut karyawan sesuai pada kemampuannya.

d) Tanggung jawab (*Responsibility*)

Tanggung jawab adalah ketertiban individu dalam usaha usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Diukur atau ditunjukkan dengan seberapa jauh atasan memahami bahwa pertanggungjawaban tersebut dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan.

e) Pengembangan potensi individu (*Advancement*)

Pengembangan adalah suatu alasan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

2. Indikator Ekstrinsik

a) Gaji atau upah (*wages salaries*)

faktor yang penting untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja adalah dengan pemberian kompensasi. kompensasi berdasarkan prestasi dapat meningkatkan kinerja seseorang yaitu dengan sistem pembayaran karyawan berdasarkan prestasi kerja. Kompensasi akan berpengaruh untuk meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya secara langsung akan meningkatkan kinerja individu.

b) Kondisi kerja (*working condition*)

kondisi kerja adalah kondisi kerja adalah tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan, keamanan, dan lain-lain, akan tetapi kondisi kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yaitu sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. Betapapun positifnya perilaku manusia seperti tercermin dalam kesetiaan yang besar, disiplin yang tinggi, dan dedikasi yang tidak diragukan serta tingkat keterampilan yang tinggi tanpa sarana dan prasarana kerja ia tidak akan dapat berbuat banyak apalagi meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerjanya.

c) Kebijakan dan Administrasi perusahaan (*company policy and administrasion*)

Kebijakan dan administrasi perusahaan atau organisasi merupakan salah satu wujud umum rencana-rencana tetap dari fungsi perencanaan (*planning*) dalam manajemen. Kebijakan merupakan batas bagi

keputusan, menentukan apa yang dapat dibuat dan menutup apa yang tidak dapat dibuat. Kebijakan berfungsi untuk menandai lingkungan di sekitar keputusan yang dibuat, sehingga memberikan jaminan bahwa keputusan-keputusan itu akan sesuai dan menyokong tercapainya arah atau tujuan.

d) Hubungan antar pribadi (*Interpersonal Relation*)

Hubungan antar pribadi (manusia) bukan berarti hubungan dalam arti fisik namun lebih menyangkut yang bersifat manusiawi. Penting bagi manajer untuk mencegah atau mengobati luka seseorang karena salah komunikasi (*miss communication*) atau salah tafsir yang terjadi antara pimpinan dan pegawai atau antar organisasi dengan masyarakat luas. Salah satu manfaat hubungan antar pribadi atau manusia dalam organisasi adalah pimpinan dapat memecahkan masalah bersama pegawai baik masalah yang menyangkut individu maupun masalah umum organisasi, sehingga dapat menggairahkan kembali semangat kerja dan meningkatkan produktivitas.

e) Kualitas Supervisi

Supervisi merupakan suatu upaya pembinaan dan pengarahan untuk meningkatkan gairah dan prestasi kerja. Guna menjamin pra pegawai untuk meningkatkan pekerjaan maka para manajer senantiasa harus berupaya mengarahkan, membimbing, membangun kerja sama, dan memotivasi mereka untuk bersikap lebih baik sehingga upaya-upaya mereka secara individu dapat meningkatkan penampilan kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebab dengan melakukan kegiatan

supervisi secara sistematis maka akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan pelaksanaan pekerjaan akan menjadi lebih baik.

Sedangkan menurut Hamzah (2009:73) indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Indikator Intrinsik

- 1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas.
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
- 3) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
- 4) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
- 5) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
- 6) Selalu berusaha mengungguli orang lain.
- 7) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

2. Motivasi Ekstrinsik

- 1) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
- 2) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
- 3) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
- 4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Pernyataan diatas dicantumkan dengan tujuan untuk lebih memperkuat penjelasan dan perbandingan dari pada indikator *push motivation* dan *pull motivation*. Dengan catatan indikator ekstrinsik sebagai *push motivation* dan indikator intrinsik sebagai *pull motivation*.

2.3. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Table 2.1

Ringkasan penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Sandi Pratama Arman (2018)	Pengaruh <i>Push and Pull Motivations</i> terhadap <i>Gastro Tourism</i> di Sumatera Barat.	Variabel Bebas <i>Push Motivation</i> X1= <i>Novelty</i> X2= <i>Socialization</i> <i>Pull Motivation</i> X3= Produk X4= Layanan utama X5= Layanan Pendukung Variabel Terikat Y=Wisata Kuliner	Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa <i>variabel push motivations</i> dimensi <i>novelty</i> berpengaruh positif terhadap wisata kuliner di Sumatera Barat, sedangkan dimensi <i>sosial</i> mempunyai pengaruh terhadap wisata kuliner tetapi tidak secara signifikan. Sedangkan <i>variabel pull motivation</i> semua berpengaruh secara signifikan.
2	Febriana Afra Hanifah (2018)	Pengaruh <i>Push Motivation, Pull Motivation</i> dan <i>Islamic Norm Practice</i> Terhadap Kepuasan Wisatawan	Variabel Bebas X1= <i>Push Motivation</i> X2= <i>Pull Motivation</i> X3= <i>Islamic Norm Practice</i>	Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa <i>Push dan Pull Motivation</i> berpengaruh terhadap loyalitas destinasi sedangkan

		Muslim dan Loyalitas Destinasi (Studi Kasus di Pulau Bali)	Variabel Terikat Y1 = Kepuasan Wisatawan Y2 = Loyalitas Destinasi	<i>Islamic Norm Practice</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas destinasi.
3	Mahfuzil Anwar (2019)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin.	Variabel Bebas X1= Motivasi Intrinsik X2= Motivasi Ekstrinsik Variabel Terikat Y= Kinerja	Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial motivasi ekstrinsik terhadap kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin. Sedangkan secara parsial Motivasi intrinsic tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4	Anak Agung, Istri Agung Widiantari1) R. Tri Priyono Budi Santoso2) (2019)	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Lingkungan Kerja Karyawan di Hotel Grand Inna Kuta - Bali.	Variabel Bebas X1= Motivasi Intrinsik X2= Motivasi Ekstrinsik X3= Lingkungan Kerja Variabel Terikat Y = Kinerja	Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta - Bali.

Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

2.4. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono, 2012:62).

Beberapa teori berdasarkan kerangka penelitian yang dibuat, yaitu:

1. *Push Motivation* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini ditandai dengan hasil penelitian Mahfuzil Anwar (2019), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial *push motivation* kinerja pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin.

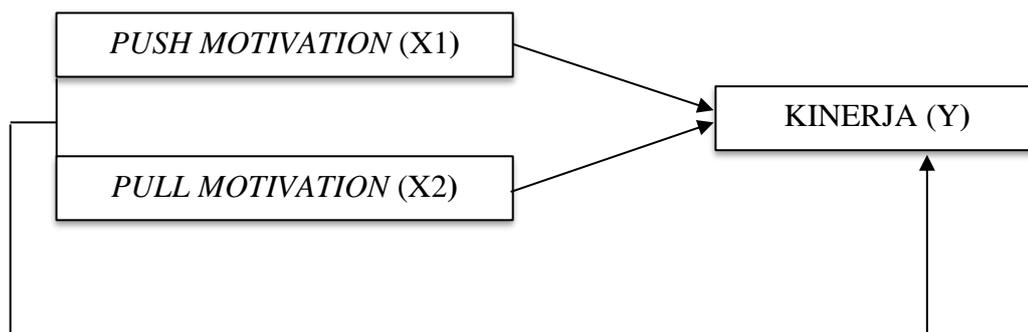
2. *Pull Motivation* secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini ditandai dengan hasil penelitian Sandi Pratama Arman (2018), yang menyimpulkan bahwa variabel *pull motivation* semua berpengaruh signifikan secara parsial.

3. *Push Motivation* dan *Pull Motivation* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini ditandai dengan penelitian Agung Widiantari dan Budi Santoso (2019), yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta - Bali.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat satu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh *push motivation* dan *pull motivation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

2.5.Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut:

H1 = *Push Motivation* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. DIKA cabang Medan.

H2 = *Pull Motivation* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. DIKA cabang Medan.

H3 = *Push Motivation* dan *Pull Motivation* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. DIKA cabang Medan.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2012:11), pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian berlokasi di PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Jalan Baja Raya No. 2, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20111.

3.1.3. Waktu penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan dari bulan November 2019 sampai dengan bulan April 2020.

Tabel 3.1
Rencana Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2019/2020					
		Nov 19	Des 19	Jan 20	Feb 20	Mar 20	Apr 20
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pegumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:68), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan cabang Medan yang berjumlah 62 orang.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:73), “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Untuk mendapatkan sampel yang sesuai dengan populasi yang diwakilinya, maka harus memahami karakteristik sampel yang dapat mewakili populasi yang telah ditentukan.

Terdapat dua teknik pengambilan sample yaitu teknik *probability sampling* dan *non – probability sampling*. Tetapi didalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan teknik *non - probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sample (Sugiyono, 2016).

Salah satu teknik *non - probability sampling* yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan sampel adalah dengan menggunakan teknik penarikan sampel jenuh dengan mengambil seluruh populasi sebagai responden. Berdasarkan

asumsi tersebut, maka dalam penelitian ini semua subjek penelitian (populasi) digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan devisi kartu kredit di PT. Danamas Insan Kreasi Andalan cabang Medan yang berjumlah 62 orang karyawan.

3.3. Definisi Operasional

Tabel 3.2
Operasional Variabel

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator Variabel	Skala Ukur
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. (Prawirosentono 2012:120)	a. <i>Quantity</i> b. <i>Quality</i> c. <i>Timeliness</i> d. <i>Cost effectiveness</i> e. <i>Interpersonal impact</i> (Prawirosentono, 2008:27)	Likert
2.	<i>Push Motivation</i> (X1)	Push motivation atau yang sering disebut motivasi ekstrinsik adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan,2016:142).	1.Gaji atau Upah 2.Kondisi kerja 3.Kebijaksanaan dan Administrasi Perusahaan 4.Hubungan antar Pribadi 5.Kualitas Supervisi Hasibuan (2004: 228-229)	Likert

3.	<i>Pull Motivation</i> (X2)	Pull motivation atau yang sering disebut Motivasi Intrinsik, adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Nawawi (2005:359)	1.Prestasi 2.Pengakuan 3.PekerjaanItuSendiri 4.Tanggung Jawab 5.Pengembangan Potensi Individu Hasibuan (2004: 228-229)	Likert
----	--	--	---	--------

Sumber:Prawirosentono (2012:120), Hasibuan (2016:142), Nawawi (2005:359).

3.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarakan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi sumber – sumber bacaan serta data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Pengamatan (*observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Daftar pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Di mana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu :

Tabel 3.3

Bobot Nilai Angket

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi dari pengukurannya.

Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda (Jogiyanto 2010:135).

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21.00, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha* . Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu itu dikelompok ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti sangat tidak reliabel

- 2) Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti tidak reliabel
- 3) Nilai alpha Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel
- 5) Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau menceng kekanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov-smirnov.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variable *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variable independen disebut homoskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan

dengan melihat toleransi variable dan *Variante Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a) $IF < 5$ maka tidak dapat multikolinearitas
- b) $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikoliniearitas.

3.6.3. Uji Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable bebas terhadap variable terikat. Model regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 21.00 for windows* yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Variabel terikat (Kinerja)
- X_1 = Variabel bebas (*Push Motivation*)
- X_2 = Variabel bebas (*Pull Motivation*)
- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien Regresi
- e = Standart error (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3.6.4. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Dimana : $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel terikat dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Dimana : $T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Sejarah singkat PT. DIKA

PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) merupakan anak perusahaan dari dana pensiun karyawan PT. Bank BCA. Perusahaan ini bergerak dibidang *outsourcing* yang memfokuskan bisnisnya dalam pemasaran, kapabilitas *sales* serta pengembangan sumber daya. Perusahaan ini pertama kali berdiri di Jakarta pada tanggal 2 Mei 2012 sampai saat ini PT. DIKA telah memiliki 22 cabang se – Indonesia, salah satu cabang dari perusahaan ini adalah PT. DIKA cabang Medan yang berdiri pada tanggal 6 Juni 2012. Dengan berbagai macam aktivitas pekerjaan seperti menawarkan pembukaan kartu kredit BCA, menawarkan mesin edisi BCA, menawarkan *E – Toll* BCA dan lain sebagainya. Dari berbagai macam aktivitas pekerjaan yang ada di PT. DIKA cabang Medan, di dalam penelitian ini saya hanya akan membahas tentang ruang lingkup kartu kredit BCA.

4.1.1. Visi, Misi dan Tujuan PT. DIKA

4.1.1.1. Visi PT. DIKA

Visi dari PT. DIKA adalah menjadi mitra bisnis yang andal dan terpercaya yang dapat membantu *klien* dalam mengembangkan bisnisnya.

4.1.1.2. Misi PT. DIKA

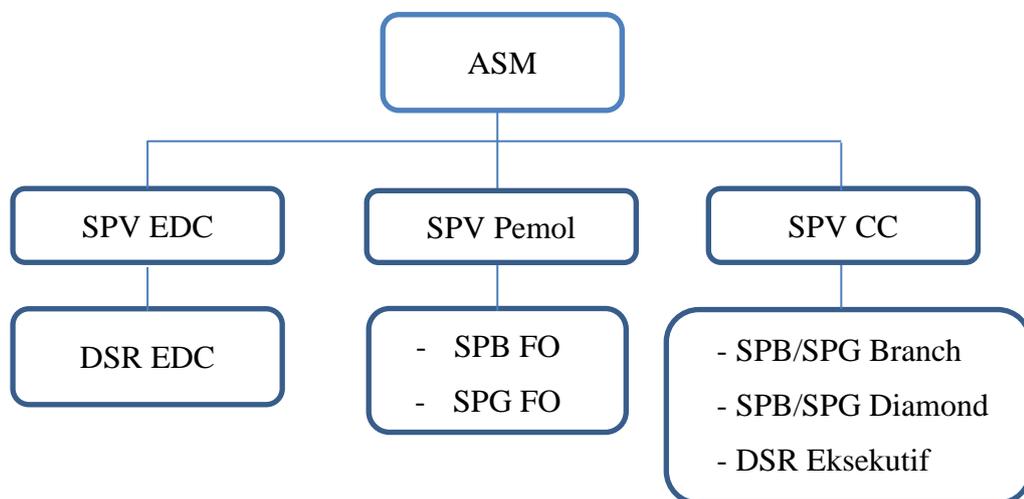
Misi utama dari PT. DIKA adalah mengembangkan sumber daya manusia dalam mencapai performa terbaik dan memberikan solusi terpadu untuk *klien* dalam mencapai tujuan perusahaan.

4.1.1.3. Tujuan PT. DIKA

Tujuan dari PT. DIKA adalah menjadi perusahaan *outsourcing* terbaik, yang memfokuskan bisnisnya dalam pemasaran, kapabilitas *sales* serta pengembangan sumber daya.

4.2. Struktur Organisasi PT. DIKA Cabang Medan

Struktur organisasi bertujuan untuk mengetahui tugas dan tanggung jawab masing – masing karyawan untuk melaksanakan kerja secara profesional. Berikut merupakan struktur organisasi dari PT. DIKA cabang Medan.



Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. DIKA cabang Medan

Berdasarkan struktur organisasi di atas, maka dapat dijelaskan bahwa:

1) **ASM (*Area Sales Manager*).**

- Memiliki tugas dan tanggung jawab sepenuhnya terhadap cabang yang di pimpinnya.
- Mengkoordinir, mengarahkan, mengevaluasi sistem kerja, strategi – strategi penjualan, promosi dan distribusi pencapaian target.

2) SPV EDC (*Supervisor Electronic Data Capture*)

- Memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengontrol untuk memastikan semua pekerjaan bawahannya dilaksanakan dengan baik.
- Siap bekerja dengan target.

3) DSR EDC

- Memiliki tugas dan tanggung jawab untuk melakukan perekrutan calon nasabah yang ingin menggunakan atau mengajukan mesin EDC.
- Siap bekerja dengan target.

4) SPV PEMOL

- Memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengontrol untuk memastikan semua pekerjaan bawahannya dilaksanakan dengan baik.
- Siap bekerja dengan target.

5) SPB FO (*Sales Promotion Boy Funding Officer*) & SPG (*Sales Promotion Girl Funding Officer*)

- Memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mencari nasabah yang ingin buka kartu debit BCA dimana pun dengan waktu yang telah di tentukan tanpa harus ngantri buka rekening di bank BCA.
- Siap bekerja dengan target.

6) SPV CC (*Supervisor Credit Card*)

- Memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengontrol untuk memastikan semua pekerjaan bawahannya dilaksanakan dengan baik.
- Siap bekerja dengan target.

7) SPB/SPG Branch, SPB/SPG Diamond, Dan DSR Eksekutif

- Tugas dan tanggung jawab ke tiga nya hampir sama yaitu menawarkan pembukaan kartu kredit BCA, hanya saja yang membedakan penghasilannya. Jika SPB/SPG Branch, masih diberikan gaji selama dua bulan sedangkan yang lain tidak diberikan gaji bulanan, mereka hanya mengandalkan insentif saja.
- Siap bekerja dengan target

4.3. Deskriptif Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT. DIKA cabang Medan. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan. Karakteristik responden dijelaskan sebagai berikut:

4.3.1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki – Laki	26	41,9%
Perempuan	36	58.1%
Total	62	100%

Sumber : Data Primer 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 36 responden (58.1%) menjadi karyawan yang lebih banyak dibandingkan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 26 responden (41,9%).

4.3.2. Berdasarkan Usia Responden

Deskriptif karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17-25 Tahun	34	54,8%
26-35 Tahun	22	35,5%
36-45 Tahun	6	9,7%
Total	62	100%

Sumber : Data Primer 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa usia karyawan sekitar 17-25 tahun sebanyak 34 orang responden atau 54,8%, disebabkan karena perusahaan ini membutuhkan karyawan yang usianya tidak terlalu tua tetapi memiliki daya minat yang tinggi dalam memasarkan suatu produk.

4.3.3. Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Deskripsi karakteristik berdasarkan lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-2 Tahun	21	33,9%
2-3 Tahun	18	29%
3-4 Tahun	23	37,1%
Total	62	100%

Sumber : Data Primer 2020

Tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan yang lama bekerja 1 sampai 2 tahun sebanyak 21 orang responden (33,9%). Karyawan lama yang bekerja 2 sampai 3 tahun sebanyak 18 orang responden (29%) dan karyawan yang bekerja lama 3 sampai 4 tahun sebanyak 23 orang responden (37,1%).

4.3.4. Berdasarkan Pendidikan Responden

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
SMA	25	40,3%
D3	13	21%
S1	24	38,7%
Total	62	100%

Sumber : Data Primer 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan SMA sebanyak 25 orang responden (40,3%), karyawan berpendidikan D3 ada sebanyak 13 orang responden (21%), dan karyawan berpendidikan S1 ada sebanyak 24 orang responden (38,7%).

4.4. Penyajian Data Angket Responden Penelitian

Data – data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dilokasi yang berkaitan dengan “pengaruh *push motivation* dan *pull motivation* terhadap kinerja karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan cabang Medan”. Jumlah kuesioner yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang ditetapkan yaitu sebanyak 62

kuesioner, dengan jumlah pertanyaan 30 item. Yang terdiri dari 10 item untuk variabel Y (kinerja karyawan), 10 item untuk variabel X1 (*push motivation*), dan 10 item untuk variabel bebas X2 (*pull motivation*).

4.4.1. Variabel *Push Motivation*

Jumlah butir pernyataan untuk variabel *push motivation* (X1) terdiri atas 10 pertanyaan dengan masing – masing mempunyai skor 5,4,3,2, dan 1. Hasil analisis deskriptif untuk variabel *push motivation* dapat dilihat pada tabel tabulasi dibawah ini. Berikut merupakan hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.5

Tabulasi Data Responden Variabel *Push Motivation* (X1)

No. Item	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	4	6.45	12	19.35	8	12.9	26	41.94	12	19.35	62	100
2	2	3.23	10	16.13	14	22.58	26	41.94	10	16.13	62	100
3	2	3.23	13	20.97	8	12.9	29	46.77	10	16.13	62	100
4	1	1.61	16	25.81	10	16.13	27	43.55	8	12.9	62	100
5	2	3.23	13	20.97	15	24.19	20	32.26	12	19.35	62	100
6	2	3.23	12	19.35	15	24.19	20	32.26	13	20.97	62	100
7	4	6.45	12	19.35	9	14.52	25	40.32	12	19.35	62	100
8	4	6.45	11	17.74	10	16.13	26	41.94	11	17.74	62	100
9	2	3.23	11	17.74	13	20.97	24	38.71	12	19.35	62	100
10	2	3.23	13	20.97	9	14.52	27	43.55	11	17.74	62	100

Sumber : Data Primer 2020

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa:

1. Pernyataan ke – 1, terdapat 4 (6.45%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 12 (19.35%), responden menjawab

- KS sebanyak 8 (12.90%), responden menjawab S sebanyak 26 (41.94%) dan responden menjawab SS sebanyak 12 (19.35%).
2. Pernyataan ke-2, terdapat 2 (3.23%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 10 (16.13%), responden menjawab KS sebanyak 14 (22.58%), responden menjawab S sebanyak 26 (41.94%) dan responden menjawab SS sebanyak 10 (16.13%).
 3. Pernyataan ke-3, terdapat 2 (3.23%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 13 (20.97%), responden menjawab KS sebanyak 8 (12.90%), responden menjawab S sebanyak 29 (46.77%) dan responden menjawab SS sebanyak 10 (16.13%).
 4. Pernyataan ke-4, terdapat 1 (1.61%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 16 (25.81%), responden menjawab KS sebanyak 10 (16.13%), responden menjawab S sebanyak 27 (43.55%) dan responden menjawab SS sebanyak 8 (12.90%).
 5. Pernyataan ke-5, terdapat 2 (3.23%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 13 (20.97%), responden menjawab KS sebanyak 15 (24.19%), responden menjawab S sebanyak 20 (32.26%) dan responden menjawab SS sebanyak 12 (19.35%).
 6. Pernyataan ke-6, terdapat 2 (3.23%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 12 (19.35%), responden menjawab KS sebanyak 15 (24.19%), responden menjawab S sebanyak 20 (32.26%) dan responden menjawab SS sebanyak 13 (20.97%).

7. Pernyataan ke-7, terdapat 4 (6.45%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 12 (19.35%), responden menjawab KS sebanyak 9 (14.52%), responden menjawab S sebanyak 25 (40.32%) dan responden menjawab SS sebanyak 12 (19.35%).
8. Pernyataan ke-8, terdapat 4 (6.45%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 11 (17.74%), responden menjawab KS sebanyak 10 (16.13%), responden menjawab S sebanyak 26 (41.94%) dan responden menjawab SS sebanyak 11 (17.74%).
9. Pernyataan ke-9, terdapat 2 (3.23%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 11 (17.74%), responden menjawab KS sebanyak 13 (20.97%), responden menjawab S sebanyak 24 (38.71%) dan responden menjawab SS sebanyak 12 (19.35%).
10. Pernyataan ke-10, terdapat 2 (3.23%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 13 (20.97%), responden menjawab KS sebanyak 9 (14.52%), responden menjawab S sebanyak 27 (43.55%) dan responden menjawab SS sebanyak 11 (17.74%).

4.4.2. Variabel *Pull Motivation* (X2)

Jumlah butir pernyataan untuk variabel *Pull Motivation* (X2) terdiri dari 10 pernyataan dengan masing – masing mempunyai skor 5,4,3,2, dan 1. Berikut merupakan data distribusi tabulasi dan jawaban responden dari item – item variabel dibawah ini.

Tabel 4.6

Tabulasi Data Responden Variabel *Pull Motivation* (X2)

No. Item	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	13	20.97	7	11.29	33	53.23	9	14.52	62	100
2	2	3.23	12	19.35	9	14.52	28	45.16	11	17.74	62	100
3	2	3.23	10	16.13	13	20.97	26	41.94	11	17.74	62	100
4	2	3.23	14	22.58	7	11.29	30	48.39	9	14.52	62	100
5	1	1.61	14	22.58	10	16.13	30	48.39	7	11.29	62	100
6	1	1.61	13	20.97	12	19.35	28	45.16	8	12.9	62	100
7	0	0	14	22.58	8	12.9	32	51.61	8	12.9	62	100
8	2	3.23	14	22.58	9	14.52	27	43.55	10	16.13	62	100
9	2	3.23	13	20.97	11	17.74	25	40.32	11	17.74	62	100
10	2	3.23	12	19.35	10	16.13	27	43.55	11	17.74	62	100

Sumber : Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa:

1. Pernyataan ke – 1, terdapat 13 (20.97%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 7 (11.29%), responden menjawab S sebanyak 33 (53.23%) dan responden menjawab SS sebanyak 9 (14.52%).
2. Pernyataan – 2, terdapat 2 (3.23%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 12 (19.35%), responden menjawab KS sebanyak 9 (14.52%), responden menjawab S sebanyak 28 (45.16%) dan responden menjawab SS sebanyak 11 (17.74%).

3. Pertanyaan ke – 3, terdapat 2 (3.23%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 10 (16.13%), responden menjawab KS sebanyak 13 (20.97%), responden menjawab S sebanyak 26 (41.94%) dan responden menjawab SS sebanyak 11 (17.74%).
4. Pernyataan ke – 4 terdapat 2 (3.23%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 14 (22.58%), responden menjawab KS sebanyak 7 (11.29%), responden menjawab S sebanyak 30 (48.39%) dan responden menjawab SS sebanyak 9 (14.52%).
5. Pernyataan ke – 5, terdapat 1 (1.61%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 14 (22.58%), responden menjawab KS sebanyak 10 (16.13%), responden menjawab S sebanyak 30 (48.39%) dan responden menjawab SS sebanyak 7 (11.29%).
6. Pernyataan ke – 6, terdapat 1 (1.61%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 13 (20.97%), responden menjawab KS sebanyak 12 (19.35%), responden menjawab S sebanyak 28 (45.16%) dan responden menjawab SS sebanyak 8 (12.90%).
7. pernyataan ke – 7, terdapat 14 (22.58%) responden menjawab TS, responden menjawab KS sebanyak 8 (12.90%), responden menjawab S sebanyak 32 (51.61%) dan responden menjawab SS sebanyak 8 (12.90%).
8. Pernyataan ke – 8, terdapat 2 (3.23%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 14 (22.58%), responden menjawab KS sebanyak 9 (14.52%), responden menjawab S sebanyak 27 (43.55%) dan responden menjawab SS sebanyak 10 (16.13%).

9. Pernyataan ke – 9, terdapat 2 (3.23%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 13 (20.97%), responden menjawab KS sebanyak 11 (17.74%), responden menjawab S sebanyak 25 (40.32%) dan responden menjawab SS sebanyak 11 (17.74%).
10. Pernyataan ke – 10, terdapat 2 (3.23%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 12 (19.35%), responden menjawab KS sebanyak 10 (16.13%), responden menjawab S sebanyak 27 (43.55%) dan responden menjawab SS sebanyak 11 (17.74%).

4.4.3. Variabel Kinerja Karyawan

Jumlah butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) terdiri atas 10 pernyataan dengan masing – masing mempunyai skor 5,4,3,2, dan 1. Hasil Analisis deskriptif untuk variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel tabulasi dibawah ini. Berikut merupakan hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.7

Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	1.61	8	12.9	15	24.19	28	45.16	10	16.13	62	100
2	2	3.23	11	17.74	12	19.35	26	41.94	11	17.74	62	100
3	2	3.23	14	22.58	7	11.29	29	46.77	10	16.13	62	100
4	1	1.61	14	22.58	10	16.13	30	48.39	7	11.29	62	100
5	2	3.23	11	17.74	17	27.42	19	30.65	13	20.97	62	100
6	2	3.23	13	20.97	8	12.9	29	46.77	10	16.13	62	100
7	1	1.61	14	22.58	10	16.13	29	46.77	8	12.9	62	100
8	2	3.23	12	19.35	17	27.42	18	29.03	13	20.97	62	100

9	1	1.61	10	16.13	12	19.35	31	50	8	12.9	62	100
10	1	1.61	9	14.52	13	20.97	29	46.77	10	16.13	62	100

Sumber : Data Primer 2020

Berdasarkan tabel 4.7, dapat diketahui bahwa:

1. Pernyataan ke – 1, terdapat 1 (1.61%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 8 (12.90%), responden menjawab KS sebanyak 15 (24.19%), responden menjawab S sebanyak 28 (45.16%) dan responden menjawab SS sebanyak 10 (16.13%).
2. Pernyataan ke – 2, terdapat 2 (3.23%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 11 (17.74%), responden menjawab KS sebanyak 12 (19.35%), responden menjawab S sebanyak 26 (41.94%) dan responden menjawab SS sebanyak 11 (17.74%).
3. Pernyataan ke – 3, terdapat 2 (3.23%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 14 (22.58%), responden menjawab KS sebanyak 7 (11.29%), responden menjawab S sebanyak 29 (46.77%) dan responden menjawab SS sebanyak 10 (16.13%).
4. Pernyataan ke – 4, terdapat 1 (1.61%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 14 (22.58%), responden menjawab KS sebanyak 10 (16.13%), responden menjawab S sebanyak 30 (48.39%) dan responden menjawab SS sebanyak 7 (11.29%).
5. Pernyataan ke – 5, terdapat 2 (3.23%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 11 (17.74%), responden menjawab KS sebanyak 17 (27.42%), responden menjawab S sebanyak 19 (30.65%) dan responden menjawab SS sebanyak 13 (20.97%).

6. Pernyataan ke – 6, terdapat 2 (3.23%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 13 (20.97%), responden menjawab KS sebanyak 8 (12.90%), responden menjawab S sebanyak 29 (46.77%) dan responden menjawab SS sebanyak 10 (16.13%).
7. Pernyataan ke – 7, terdapat 1 (1.61%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 14 (22.58%), responden menjawab KS sebanyak 10 (16.13%), responden menjawab S sebanyak 29 (46.77%) dan responden menjawab SS sebanyak 8 (12.90%).
8. Pernyataan ke – 8, terdapat 2 (3.23%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 12 (19.35%), responden menjawab KS sebanyak 17 (27.42%), responden menjawab S sebanyak 18 (29.03%) dan responden menjawab SS sebanyak 13 (20.97%).
9. Pernyataan ke – 9, terdapat 1 (1.61%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 10 (16.13%), responden menjawab KS sebanyak 12 (19.35%), responden menjawab S sebanyak 31 (50.00%) dan responden menjawab SS sebanyak 8 (12.90%).
10. Pertanyaan ke – 10, terdapat 1 (1.61%) responden menjawab STS, responden menjawab TS sebanyak 9 (14.52%), responden menjawab KS sebanyak 13 (20.97%), responden menjawab S sebanyak 29 (46.77%) dan responden menjawab SS sebanyak 10 (16.13%).

4.5. Metode Analisis Data

4.5.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2015: 173) sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji validitas tiap-tiap butir pernyataan pada kuesioner yang telah dirancang. Suatu butir pernyataan dikatakan valid apabila nilai korelasi (R Hitung) dari butir pernyataan tersebut $>$ R tabel. Tabel 4.8 disajikan hasil uji validitas untuk setiap butir-butir pernyataan dari variabel *push motivation*, *pull motivation* dan kinerja karyawan.

Tabel 4.8

Uji Validitas

P	R Hitung	R Tabel	Keterangan
PUSH1	0.906	0.361	Valid
PUSH2	0.878	0.361	Valid
PUSH3	0.79	0.361	Valid
PUSH4	0.782	0.361	Valid
PUSH5	0.903	0.361	Valid
PUSH6	0.852	0.361	Valid
PUSH7	0.741	0.361	Valid
PUSH8	0.845	0.361	Valid
PUSH9	0.919	0.361	Valid
PUSH10	0.933	0.361	Valid
PULL1	0.823	0.361	Valid
PULL2	0.873	0.361	Valid
PULL3	0.919	0.361	Valid
PULL4	0.867	0.361	Valid
PULL5	0.66	0.361	Valid
PULL6	0.735	0.361	Valid
PULL7	0.823	0.361	Valid
PULL8	0.79	0.361	Valid
PULL9	0.841	0.361	Valid

PULL10	0.933	0.361	Valid
KK1	0.774	0.361	Valid
KK2	0.785	0.361	Valid
KK3	0.79	0.361	Valid
KK4	0.782	0.361	Valid
KK5	0.815	0.361	Valid
KK6	0.933	0.361	Valid
KK7	0.735	0.361	Valid
KK8	0.74	0.361	Valid
KK9	0.721	0.361	Valid
KK10	0.873	0.361	Valid

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Suatu pernyataan dikatakan valid apabila nilai R hitung $> 0,361$ (R Tabel). Diketahui jumlah seluruh pernyataan pada kuesioner sebanyak 30 pernyataan dan diketahui seluruh nilai R hitung > 0.361 (R Tabel). Sehingga disimpulkan seluruh pernyataan telah valid. Uji validitas diberikan kepada 30 responden yang bekerja di BANK DBS devisi kartu kredit.

4.5.2. Uji Reliabilitas

Menurut Yvonne Augustine dan Robert Kristaung (2013:70), Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas harus dilakukan hanya pada pernyataan yang telah memiliki atau memenuhi uji validitas, jadi jika tidak memenuhi syarat uji validitas maka tidak perlu diteruskan untuk uji reliabilitas. Berikut hasil dari uji reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang valid.

Tabel 4.9
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	30

Jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6, maka kuesioner penelitian bersifat reliabel. Diketahui bahwa kuesioner bersifat reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* adalah 0,985 lebih besar dari 0,6.

4.6. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik digunakan untuk melihat atau menguji apakah suatu model layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

4.6.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji *t* dan *F* mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas terhadap residual dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov test*. Tingkat signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$. Dasar pengambilan keputusan adalah melihat angka probabilitas *p*, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas $p \geq 0,05$, maka asumsi normalitas terpenuhi.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$, maka asumsi normalitas tidak terpenuhi.

Tabel 4.10

One-Sample *Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameter ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.31441953
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.444
Asymp. Sig. (2-tailed)		.989

a. Test distribution is Normal.

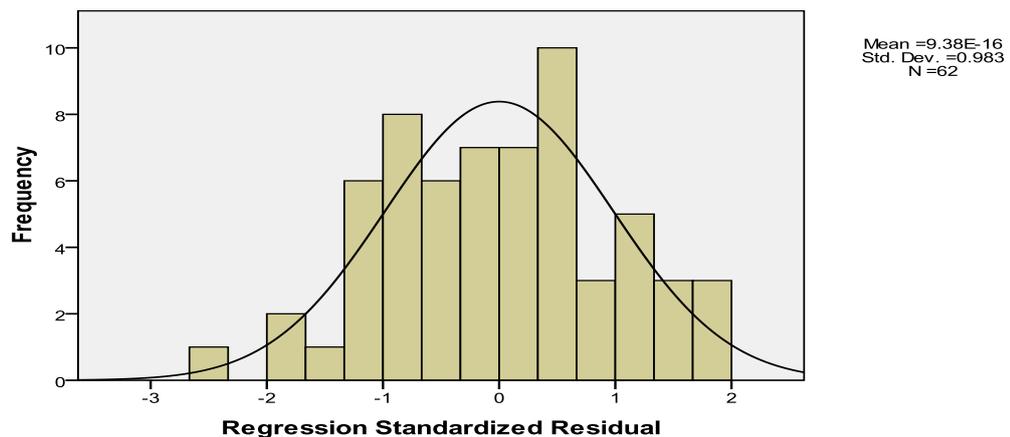
b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah 2020

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.10, diketahui nilai probabilitas p atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,989. Karena nilai probabilitas p , yakni 0,989, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05. Hal ini berarti data berdistribusi normal.

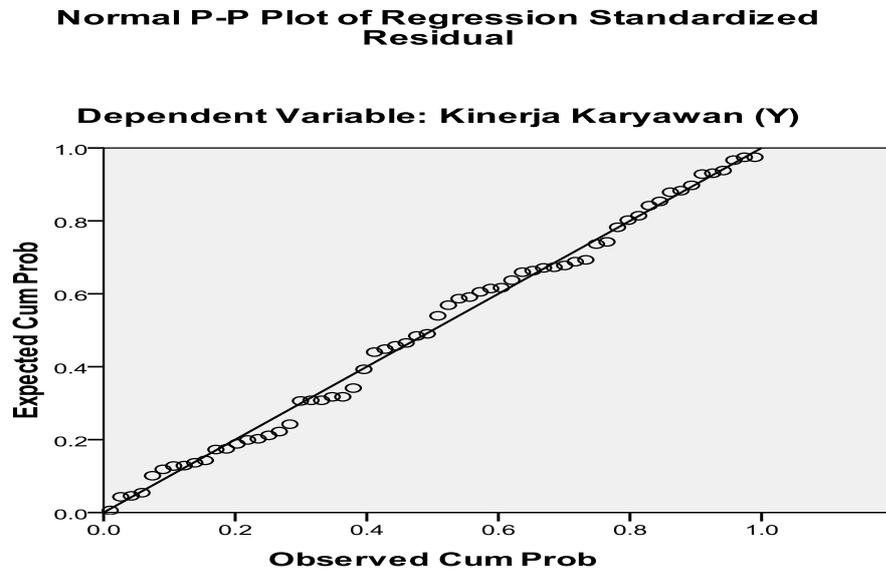
Histogram

Dependent Variable : Kinerja (Y)



Sumber: Pengolahan Data SPSS 2020

Gambar 4.2 Grafik Histogram



Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Gambar 4.3. Grafik *Normal Probability Plot*

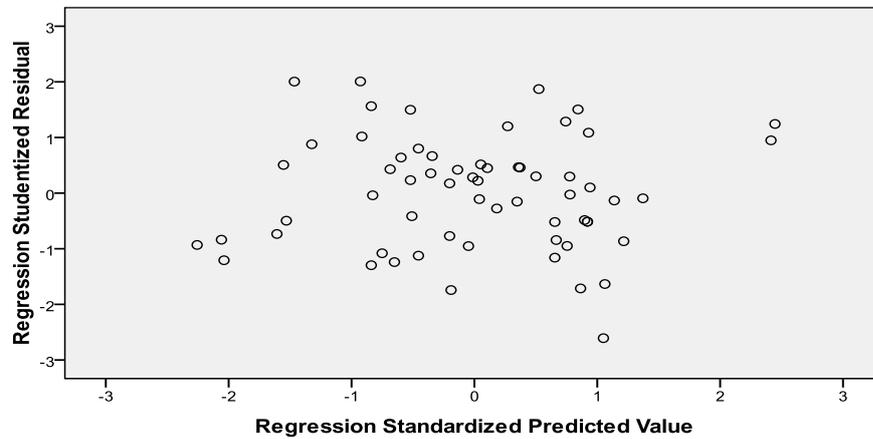
Gambar 4.3 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan *normal probability plot*, sementara pada Gambar 4.2 merupakan pengujian normalitas dengan pendekatan histogram. Diketahui pada Gambar 4.3, titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, sementara pada Gambar 4.2, terlihat kurva berbentuk kurva normal, sehingga data berdistribusi normal.

4.6.2. Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID pada sumbu Y, dan ZPRED pada sumbu X. (Ghozali, 2013). Ghozali (2013) menyatakan dasar analisis adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Grafik Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja (Y)



Sumber : Pengolahan Data SPSS 2020

Gambar 4.4 Uji Heteroskedastisitas

Perhatikan bahwa berdasarkan Gambar 4.4, tidak terdapat pola yang begitu jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.6.3. Uji Multikolinearitas

Untuk memeriksa apakah terjadi multikolinearitas atau tidak dapat dilihat dari nilai *variance inflation factor* (VIF). Nilai VIF yang lebih dari 10 diindikasikan suatu variabel bebas terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2013).

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Push Motivation (X1)	.677	1.477
Pull Motivation (X2)	.677	1.477

Perhatikan bahwa berdasarkan Tabel 4.11, nilai VIF dari *push motivation* adalah 1,477 dan nilai VIF dari *pull motivation* adalah 1,477. Dikarenakan seluruh nilai VIF < 10, maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

4.7.Uji Statistik

4.7.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (*Push motivation* dan *Pull Motivation*) terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan cabang Medan. Analisis dilakukan dengan bantuan program *SPSS Statistics 21.0 for windows*.

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

X_1 = *Push Motivation*
 X_2 = *Pull Motivation*
 e = *Standard error*

Berdasarkan pengujian menggunakan program *SPSS Statistics 21.0 for windows*, maka hasil persamaan regresi linier berganda penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.951	.287		3.317	.002		
Push Motivation (X1)	.285	.084	.345	3.375	.001	.677	1.477
Pull Motivation (X2)	.449	.090	.512	5.000	.000	.677	1.477

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,951 + 0,285X_1 + 0,449X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Diketahui nilai konstanta adalah 0,951. Nilai tersebut dapat diartikan apabila *push motivation*, *pull motivation* tidak berpengaruh, maka nilai variabel dependen kinerja karyawan adalah 0,951.
2. Nilai koefisien regresi dari *push motivation* adalah 0,285. Nilai tersebut dapat diartikan ketika *push motivation* naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,285.
3. Nilai koefisien regresi dari *pull motivation* adalah 0,449. Nilai tersebut dapat diartikan ketika *pull motivation* naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,449.

4.7.2. Uji Hipotesis

1) Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tak bebas kinerja karyawan.

Tabel 4.13

Uji Pengaruh Simultan dengan Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	8.386	2	4.193	41.025	.000 ^a
Residual	6.030	59	.102		
Total	14.417	61			

a. Predictors: (Constant), Pull Motivation (X2), Push Motivation (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan Tabel 4.13, diketahui nilai F hitung 41,025 dan nilai *Sig.* adalah 0,000. Diketahui nilai F hitung $41,025 > F$ tabel 3,15 dan nilai *Sig* adalah $0,000 < 0,05$, maka *push motivation*, *pull motivation* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel 4.14 menyajikan nilai koefisien regresi, serta nilai statistik t untuk pengujian pengaruh secara parsial.

Tabel 4.14
Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.951	.287		3.317	.002		
	Push Motivation (X1)	.285	.084	.345	3.375	.001	.677	1.477
	Pull Motivation (X2)	.449	.090	.512	5.000	.000	.677	1.477

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.14 diperoleh hasil:

- Diketahui nilai koefisien dari *push motivation* adalah 0,285, yakni bernilai positif. Hal ini berarti *push motivation* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai t hitung dari *push motivation* adalah $|3,375| > t$

tabel |2,00| dan *Sig* dari variabel *push motivation* adalah $0,001 < 0,05$, maka *push motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Diketahui nilai koefisien dari *pull motivation* adalah 0,449, yakni bernilai positif. Hal ini berarti *pull motivation* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diketahui nilai *t* hitung dari *pull motivation* adalah $|5,000| > t$ tabel |2,00| dan *Sig* dari variabel *pull motivation* adalah $0,000 < 0,05$, maka *pull motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.7.3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas.

Tabel 4.15 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.568	.3197043

a. Predictors: (Constant), Pull Motivation (X2), Push Motivation (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Model *Summary* pada tabel 4.15 dapat dilihat besarnya R Square dengan nilai 0,582, hal ini berarti adalah sebesar 58,2% variasi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh *push motivation* (X1) dan *pull motivation* (X2), sedangkan sisanya sebesar 41,8% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

4.8. Pembahasan

Kinerja karyawan merupakan suatu aktivitas yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan yang dikehendaki oleh perusahaan. Baik atau tidaknya kinerja karyawan tergantung dari karyawan itu sendiri dan perusahaan tersebut.

Secara umum kinerja karyawan di suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *Push Motivation* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian uji t, diperoleh nilai koefisien dari X1 adalah 0,285. Nilainya positif, artinya X1 berpengaruh positif. Kemudian di kolom sig dari X1 adalah 0,001. Karena lebih kecil dari 0,05, maka X1 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditandai dengan hasil penelitian Mahfuzil Anwar (2019), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial *push motivation* kinerja pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin.

2. Pengaruh *Pull Motivation* (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian uji t, diperoleh nilai koefisien dari X2 adalah 0,449. Nilainya positif, artinya X2 berpengaruh positif. Kemudian di kolom sig dari X2 adalah 0,000. Karena lebih kecil dari 0,05, maka X2 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini

ditandai dengan hasil penelitian Sandi Pratama Arman (2018), yang menyimpulkan bahwa variabel *pull motivation* semua berpengaruh signifikan secara parsial.

3. Pengaruh *push motivation* (X1) dan *pull motivation* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelitian uji F, diperoleh nilai dikolom sig sebesar 0,000 . Karena lebih kecil dari 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa *push motivation* (X1) dan *pull motivation* (X2) secara bersama – sama/simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditandai dengan penelitian Agung Widiantari dan Budi Santoso (2019), yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja karyawan di Hotel Grand Inna Kuta – Bali.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas yang diteliti yakni *push motivation* (X1) dan *pull motivation* (X2) berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. DIKA cabang Medan. Kemudian yang memiliki pengaruh paling kuat adalah *pull motivation* karena jika dilihat di hasil uji t pada kolom B, terlihat bahwa nilai X2 sebesar 0,449 lebih besar daripada nilai X1 sebesar 0,285. Hal ini membuktikan pada 62 responden yang bekerja di perusahaan PT. DIKA cabang Medan dengan variabel bebas yakni *push motivation* (X1) dan *pull motivation* (X2) merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi variabel terikat yakni kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang berjudul “pengaruh *push motivation* dan *pull motivation* terhadap kinerja karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Medan”. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial terdapat pengaruh *push motivation* (X1) terhadap kinerja karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Medan. Hal ini berdasarkan hasil penelitian uji t, diperoleh nilai koefisien dari X1 adalah 0,285. Nilainya kan positif , artinya X1 berpengaruh positif. Kemudian di kolom sig dari X1 adalah 0,001. Karena lebih kecil dari 0,05, maka X1 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Secara parsial terdapat pengaruh *pull motivation* (X2) terhadap kinerja karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Medan. Hal ini berdasarkan hasil penelitian uji t, diperoleh nilai koefisien dari X2 adalah 0,449. Nilainya kan positif , artinya X2 berpengaruh positif. Kemudian di kolom sig dari X2 adalah 0,000. Karena lebih kecil dari 0,05, maka X2 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Secara Simultan terdapat pengaruh *push motivation* dan *pull motivation* terhadap kinerja karyawan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Cabang Medan. Hal ini berdasarkan hasil penelitian uji F, diperoleh nilai dikolom sig sebesar 0,000 . Karena lebih kecil dari 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa *push motivation* (X1) dan *pull motivation* (X2) secara bersama – sama/simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Seluruh variabel bebas, yakni variabel *push motivation* dan *pull motivation* mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 58,2%, sisanya sebesar 41,8% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan perusahaan PT. Danamas Insan Kreasi Andalan cabang Medan dapat memberi gaji yang sesuai dengan beban tugas yang ditanggung setiap karyawannya, berdasarkan dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Dimana perusahaan memberikan gaji atau penghasilan yang layak sesuai dengan upah minimum di masing – masing daerah. Dengan adanya gaji yang sesuai dengan beban tugas yang di tanggung, maka karyawan dapat bekerja lebih giat dalam menyelesaikan setiap tugasnya. Perusahaan juga harus dapat membuat setiap karyawan menjadi karyawan yang terbuka dalam

berkomunikasi kepada rekan kerja maupun atasan, misalnya dengan cara mengadakan *meeting* seminggu sekali dengan tujuan untuk dapat memecahkan permasalahan individu maupun tim.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Apabila akan melakukan penelitian mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, disarankan untuk memahami faktor – faktor lain yang diperkirakan mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Augustine dan Kristaung. 2013. *“Metodologi Penelitian Bisnis dan Akuntansi.”* Jakarta: PT. Dian Rakyat.
- Dharma. 2003. *“Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor.”* Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Gomes. 2003. *“Manajemen Sumber Daya Manusia.”* Edisi kedua. Yogyakarta: Andi Offset.
- Handoko. 2010. *“Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia.”* Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu. 2003. *“Manajemen sumber Daya Manusia.”* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2004. *“Manajemen.”* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2010. *“Manajemen Sumber Daya Manusia.”* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. 2016. *“Manajemen Sumber Daya Manusia.”* Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husaini. 2009. *“Metode Penelitian.”* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- koontz. 1990(Ed.), *“Teori Motivasi & Pengertian Motivasi.”* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. 2009. *“Manajemen Sumber Daya Manusia.”* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2011. *“Manajemen Sumber Daya Manusia.”* Percetakan Pertama. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi 2005. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif.”* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prawirosentono. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia.”* Jakarta: Bumi Aksara.
- Ranupandojo dan Husnan. 2002. *“Manajemen Personalia.”* Edisi keempat. Yogyakarta: BPFE
- Robbins. 2001. *“Perilaku Organisasi Versi Bahasa Indonesia.”* Edisi Kedelapan. Jakarta: Prenhallindo.

- Sugiyono. 2015. *“Metode Penelitian Manajemen.”* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *“Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.”* Bandung: Alfabeta.
- Suwatno & Priansa. 2011. *“Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis.”* Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2014. *“Manajemen Kinerja.”* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Jurnal

- Anwar. 2019. **“Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Banjarmasin.”** Mahasiswa STIMI Banjarmasin. *Dinamika Ekonomi Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol. 12 No. 1, Maret 2019.
- Arman. 2018. **“Pengaruh Push and Pull Motivation Terhadap Gastro Tourism di Sumatera Barat.”** Mahasiswa Universitas Andalas. *Jurnal Impact.* Vol. 1 No. 1, 2018.
- Fachreza, dkk. 2018. **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.”** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. *Jurnal Magister Manajemen.* Vol. 2, No. 1, Januari 2018, Hal. 115 – 122.
- Hanifah. 2018. **“Pengaruh Push Motivation, Pull Motivation dan Islamic Norm Practice Terhadap Kepuasan Wisatawan Muslim dan Loyalitas Destinasi.”** *Skripsi.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN, Jakarta.
- Hasmalawati dan Restya. 2017. **“Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara.”** Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. *Jurnal Sains Psikologi,* Jilid 6, No. 2, November 2017. Hal 63 – 67.
- Hotiana dan Febriansyah. 2018. **“Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada bagian Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Pariwisata RI).”** Manajemen, Fakultas Bisnis Institute Teknologi dan Bisnis Kalbis Universitas Islam Attahiriyah. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* Vol. 3 No. 1 Februari 2018 : 27 – 39.

- JDIH BPK RI. “*Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 55 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2013 tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.*” <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/5627/pp-no-55-tahun-2015> 7 Juli 2020. Pukul 04.03 WIB.
- JDIH KEMNAKER. “*Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.*” https://jdih.kemnaker.go.id/data_puu/PP_Nomor_78_Tahun_2015.pdf 10 Juli 2020. Pukul 23.00
- Jurnal Hasil Riset. 2013. “*Indikator Motivasi Kerja.*” <https://www.ejurnal.com/2014/03/indikator-motivasi-kerja.html>. 5 Desember 2019. Pukul 10.00 WIB.
- Kadir. 2018. “*Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Finance Banjarmasin.*” Mahasiswa Islam Kalimantan MAB Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Jilid 4 No. 2, Juli 2018, Hal. 151 – 159.
- Luthfi, dkk. 2014. “*Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya.*” Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 13, No. 1, Agustus 2014.
- Mangkunegara dan Tinton. 2015. “*Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia.*” *Universal Journal of Management* Vol.3. No.8: 318 – 328.
- Maulana, dkk. 2015. “*Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja karyawan pada Bank BTN kantor cabang Malang.*” Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 22 No. 1, Mei 2015.
- Musoli dan Majang. 2018. “*Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Perguruan Tinggi Melalui Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik.*” *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi* Vol. 9, No. 2, Hal. 107 – 122. Oktober 2018.
- PT. Danamas Insan Kreasi Andalan. “*Profil PT.DIKA*” <https://www.PT.DIKA.com> 1 Desember 2019. Pukul 23.00 WIB.
- Prahiawan dan Nopiyana. 2014. “*Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intimas Lestari Nusantara.*” Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *Jurnal Ekonomi* Vol. 5 No. 1, Mei 2014.

- Purba, dkk, 2019. **“Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado.”** Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA* Vol. 7 No.1, Januari 2019, Hal. 841 – 850.
- Reskar. 2001. **“motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. surya cipta mandiri.”** *Skripsi* tidak diterbitkan. Makassar : FE-Unhas
- Sutrischastini dan Agus. 2015. **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul.”** Magister Manajemen, STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. *Jurnal Kajian Bisnis* Vol. 23 No. 2, 2015, Hal. 121 – 137.
- Safitri dan Susanto, 2019. **“Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Askrindo Semarang.”** *Majalah Ilmiah Solusi*. Vol 17 No. 3, Juli 2019, Hal 155 – 171.
- Widiantari dan Santoso. 2019. **“Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Kuta – Bali.”** Program Studi Manajemen Universitas Dhyana Pura. *Jurnal Ekonomi dan Pariwisata* Vol. 14 No. 2, 31 Agustus 2019.

LAMPIRAN

LAMPIRAN I

KUESIONER

**PENGARUH *PUSH MOTIVATION* DAN *PULL MOTIVATION* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. DANAMAS INSAN KREASI
ANDALAN CABANG MEDAN**

I. Umum

Responden yang terhormat,

Pernyataan dibawah ini hanya semata – mata digunakan untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen dan Bisnis Universitas Medan Area. Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner sesuai dengan penilaian yang Bapak/Ibu miliki.

II. Identitas Responden

- 1 Nomor Responden : (Di kosongkan)
- 2 Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
- 3 Umur : Tahun
- 4 Pendidikan : SMA/SMK D3
 S1
- 5 Bidang/Departemen :

III. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu dengan memberi Check List (√) pada kolom yang tersedia .

Ada 5 alternatif jawaban yang dapat Bapak/Ibu pilih, yaitu:

1. SS = Sangat Setuju
2. S = Setuju
3. KS = Kurang Setuju
4. TS = Tidak Setuju
5. STS = Sangat Tidak Setuju

DAFTAR PERTANYAAN

Kinerja Karyawan (Y)						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kuantitas (<i>Quantity</i>)						
1.	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan atasan					
2.	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain					
Kualitas (<i>Quality</i>)						
3.	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
4.	Kualitas hasil kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang telah ditetapkan					
Ketepatan Waktu (<i>Timeliness</i>)						
5.	Saya hadir tepat waktu sesuai jam yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan					
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					

Efektivitas Biaya (<i>Cost Effectiveness</i>)						
7.	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
8.	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan					
Hubungan antar perseorangan (<i>Interpersonal Impact</i>)						
9.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten					
10.	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					

<i>Push Motivation (X1)</i>						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Gaji atau Upah						
11.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban tugas					
12.	Gaji yang diterima sesuai dengan jenjang pendidikan karyawan					
Kondisi Kerja						
13.	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
14.	Kondisi kerja diperusahaan saya sangat menyenangkan dan nyaman					
Kebijakan dan Administrasi Perusahaan						
15.	Sistem administrasi mendukung aktivitas kerja karyawan					
16.	Saya dapat menjalankan peraturan yang dibuat oleh perusahaan					

Hubungan antar Pribadi						
17.	Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan rekan kerja maupun atasan					
18.	Saya memberikan semangat kepada teman kerja					
Kualitas Supervisi						
19.	Supervisor memberikan motivasi untuk meningkatkan kualitas kerja saya					
20.	Supervisor memberikan bimbingan dan arahan untuk bekerja sama dalam satu team					

Pull Motivation (X2)						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Prestasi						
21.	Saya mendapat dorongan untuk berusaha mencapai hasil yang baik dalam pekerjaan					
22.	Saya bekerja lebih giat untuk mendapatkan prestasi					
Pengakuan						
23.	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan					
24.	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja diperusahaan diakui oleh atasan					
Pekerjaan itu sendiri						
25.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
26.	Saya merasa pekerjaan ini cocok dengan bakat yang saya miliki					

Tanggung Jawab					
27.	Saya terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas tanpa adanya penundaan				
28.	Saya berusaha bekerja dengan baik dan tepat waktu				
Pengembangan Potensi Individu					
29.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju				
30.	Pelatihan yang diikuti karyawan perusahaan dapat mengembangkan karir karyawan				

LAMPIRAN II

JAWABAN RESPONDEN

No	PUSH1	PUSH2	PUSH3	PUSH4	PUSH5	PUSH6	PUSH7	PUSH8	PUSH9	PUSH10
1	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5
2	5	3	4	5	2	5	4	5	5	4
3	4	4	4	4	2	3	5	4	5	5
4	4	5	4	5	3	3	2	2	3	3
5	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3
6	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4
7	2	4	4	5	2	2	2	2	4	4
8	3	5	4	3	3	3	3	3	5	4
9	4	5	2	4	4	4	4	4	5	2
10	5	3	3	2	4	4	5	5	3	3
11	2	3	4	2	4	4	2	2	3	4
12	1	4	4	2	2	2	1	1	4	4
13	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2
14	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2
15	4	4	3	2	5	5	4	4	4	3
16	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4
17	5	2	4	3	2	2	5	5	2	4

18	4	3	2	4	3	3	4	4	3	2
19	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5
20	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4
21	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4
22	4	2	2	3	3	3	4	4	2	2
23	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
24	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
25	1	4	1	4	5	5	1	1	4	1
26	2	5	1	4	5	5	2	2	5	1
27	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
28	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3
29	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4
30	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
31	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4
32	1	4	2	4	5	5	1	1	4	2
33	2	5	3	4	2	2	2	2	5	3
34	4	1	4	4	3	3	4	4	1	4
35	4	1	4	4	3	3	4	4	1	4
36	4	2	4	5	3	3	4	4	2	4
37	4	3	5	1	1	1	4	4	3	5
38	4	4	5	2	2	2	4	4	4	5
39	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5
40	5	4	5	4	3	3	5	5	4	5
41	2	4	4	4	3	3	2	2	4	4
42	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4
43	4	3	2	4	4	4	4	4	3	2
44	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4
45	3	4	5	2	4	4	3	3	4	5
46	4	4	2	3	5	5	4	4	4	2
47	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3
48	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4
49	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4
50	2	2	4	5	4	4	2	2	2	4
51	3	3	2	2	4	4	3	3	3	2
52	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
53	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
54	5	5	4	4	2	2	5	5	5	4
55	5	5	2	4	3	3	5	5	5	2
56	5	2	2	5	3	3	5	5	2	2
57	2	2	4	3	4	4	2	2	2	4
58	3	2	5	4	4	4	3	3	2	5
59	4	4	5	2	5	5	4	4	4	5

60	4	4	5	2	5	5	4	4	4	5
61	5	4	2	3	1	1	5	5	4	2
62	1	4	4	4	2	2	1	1	4	4

No	PULL1	PULL2	PULL3	PULL4	PULL5	PULL6	PULL7	PULL8	PULL9	PULL10
1	4	5	4	5	4	4	2	4	2	3
2	5	4	3	4	5	3	4	3	2	4
3	5	4	4	4	4	4	2	3	4	5
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
6	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4
7	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
8	5	4	5	4	3	3	5	4	5	4
9	4	2	5	2	4	4	4	2	5	2
10	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3
11	3	4	3	4	2	2	3	4	3	4
12	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4
13	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3
14	4	2	3	2	4	4	4	2	3	2
15	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3
16	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4
17	4	4	2	4	3	3	4	4	2	4
18	2	2	3	2	4	4	2	2	3	2
19	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
20	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4
21	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4
22	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
23	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	1	4	1	4	4	4	1	4	1
26	4	1	5	1	4	4	4	1	5	1
27	2	2	5	2	4	4	2	2	5	2
28	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3
29	4	4	3	4	2	2	4	4	3	4
30	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4
31	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
32	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2
33	2	3	5	3	4	4	2	3	5	3
34	3	4	1	4	4	4	3	4	1	4
35	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4
36	4	4	2	4	5	5	4	4	2	4
37	4	5	3	5	1	1	4	5	3	5

38	5	5	4	5	2	2	5	5	4	5
39	2	5	4	5	3	3	2	5	4	5
40	2	5	4	5	4	4	2	5	4	5
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4
43	3	2	3	2	4	4	3	2	3	2
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	5	4	5	2	2	4	5	4	5
46	4	2	4	2	3	3	4	2	4	2
47	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3
48	2	4	5	4	4	4	2	4	5	4
49	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
50	4	4	2	4	5	5	4	4	2	4
51	4	2	3	2	2	2	4	2	3	2
52	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
53	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4
54	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4
55	4	2	5	2	4	4	4	2	5	2
56	4	2	2	2	5	5	4	2	2	2
57	5	4	2	4	3	3	5	4	2	4
58	5	5	2	5	4	4	5	5	2	5
59	2	5	4	5	2	2	2	5	4	5
60	3	5	4	5	2	2	3	5	4	5
61	4	2	4	2	3	3	4	2	4	2
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

No	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	KK7	KK8	KK9	KK10
1	5	4	5	4	4	4	5	2	4	5
2	4	3	4	5	3	5	4	3	4	4
3	3	4	4	4	2	4	5	2	2	3
4	3	5	4	5	3	4	5	3	4	4
5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	5	2	4	5	2	4	4
8	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4
9	4	5	2	4	4	2	4	4	4	4
10	5	3	3	2	4	3	2	4	5	5
11	2	3	4	2	4	4	2	4	2	2
12	3	4	4	2	2	4	2	2	3	3
13	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3
14	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4

15	4	4	3	2	5	3	2	5	4	4
16	4	4	4	2	5	4	2	5	4	4
17	4	2	4	3	2	4	3	2	4	4
18	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4
19	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	4	4	2	2	4	2	2	5	5
22	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2
23	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
24	3	4	4	4	5	4	4	5	3	3
25	4	4	1	4	5	1	4	5	4	4
26	4	5	1	4	5	1	4	5	4	4
27	2	5	2	4	2	2	4	2	2	2
28	2	2	3	4	3	3	4	3	2	2
29	3	3	4	2	4	4	2	4	3	3
30	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4
31	1	4	4	3	5	4	3	5	1	1
32	2	4	2	4	5	2	4	5	2	2
33	3	5	3	4	2	3	4	2	3	3
34	4	1	4	4	3	4	4	3	4	4
35	4	1	4	4	3	4	4	3	4	4
36	4	2	4	5	3	4	5	3	4	4
37	4	3	5	1	1	5	1	1	4	4
38	5	4	5	2	2	5	2	2	5	5
39	3	4	5	3	3	5	3	3	3	3
40	3	4	5	4	3	5	4	3	3	3
41	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
42	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	3	2	4	4	2	4	4	5	5
44	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
45	3	4	5	2	4	5	2	4	3	3
46	2	4	2	3	5	2	3	5	2	2
47	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
48	5	5	4	4	3	4	4	3	5	5
49	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
50	3	2	4	5	4	4	5	4	3	3
51	4	3	2	2	4	2	2	4	4	4
52	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4
53	2	4	4	4	5	4	4	5	2	2
54	3	5	4	4	2	4	4	2	3	3
55	4	5	2	4	3	2	4	3	4	4
56	4	2	2	5	3	2	5	3	4	4

57	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4
58	5	2	5	4	4	5	4	4	5	5
59	2	4	5	2	5	5	2	5	2	2
60	3	4	5	2	5	5	2	5	3	3
61	4	4	2	3	1	2	3	1	4	4
62	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4

LAMPIRAN III

OUTPUT SPSS 21.00

Lampiran Deskriptif Responden

jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	26	41,9	41,9	41,9
Valid perempuan	36	58,1	58,1	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	25	40,3	40,3	40,3
Valid D3	13	21,0	21,0	61,3
Valid S1	24	38,7	38,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17 - 25	34	54,8	54,8	54,8
Valid 26 - 35	22	35,5	35,5	90,3
Valid 36 - 45	6	9,7	9,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	

lama bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-2 tahun	21	33,9	33,9	33,9
2-3 tahun	18	29,0	29,0	62,9
3-4 tahun	23	37,1	37,1	100,0
Total	62	100,0	100,0	

Lampiran Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.985	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PUSH1	95.3000	920.562	.906	.984
PUSH2	95.0667	944.892	.878	.984
PUSH3	95.4000	958.317	.790	.985
PUSH4	95.8000	948.510	.782	.985
PUSH5	95.2333	921.771	.903	.984
PUSH6	95.0333	942.309	.852	.984
PUSH7	95.3333	959.126	.741	.985
PUSH8	95.1000	941.128	.845	.985
PUSH9	95.2667	924.340	.919	.984
PUSH10	95.3667	919.757	.933	.984
PULL1	95.2333	947.082	.823	.985
PULL2	95.1667	940.351	.873	.984
PULL3	95.2667	924.340	.919	.984
PULL4	95.6000	937.628	.867	.984
PULL5	95.6000	969.283	.660	.985
PULL6	95.3667	951.413	.735	.985
PULL7	95.2333	947.082	.823	.985
PULL8	95.4000	958.317	.790	.985
PULL9	95.5000	942.259	.841	.985
PULL10	95.3667	919.757	.933	.984
KK1	95.4333	947.840	.774	.985
KK2	95.3000	962.907	.785	.985
KK3	95.4000	958.317	.790	.985
KK4	95.8000	948.510	.782	.985

KK5	95.4667	939.706	.815	.985
KK6	95.3667	919.757	.933	.984
KK7	95.3667	951.413	.735	.985
KK8	95.2667	960.340	.740	.985
KK9	95.6667	965.678	.721	.985
KK10	95.6333	927.137	.873	.984

Lampiran Statistik Deskriptif

P	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
PUSH1	4	6.45	12	19.35	8	12.9	26	41.94	12	19.35	62	100
PUSH2	2	3.23	10	16.13	14	22.58	26	41.94	10	16.13	62	100
PUSH3	2	3.23	13	20.97	8	12.9	29	46.77	10	16.13	62	100
PUSH4	1	1.61	16	25.81	10	16.13	27	43.55	8	12.9	62	100
PUSH5	2	3.23	13	20.97	15	24.19	20	32.26	12	19.35	62	100
PUSH6	2	3.23	12	19.35	15	24.19	20	32.26	13	20.97	62	100
PUSH7	4	6.45	12	19.35	9	14.52	25	40.32	12	19.35	62	100
PUSH8	4	6.45	11	17.74	10	16.13	26	41.94	11	17.74	62	100
PUSH9	2	3.23	11	17.74	13	20.97	24	38.71	12	19.35	62	100
PUSH10	2	3.23	13	20.97	9	14.52	27	43.55	11	17.74	62	100

P	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
PULL1	0	0	13	20.97	7	11.29	33	53.23	9	14.52	62	100
PULL2	2	3.23	12	19.35	9	14.52	28	45.16	11	17.74	62	100
PULL3	2	3.23	10	16.13	13	20.97	26	41.94	11	17.74	62	100
PULL4	2	3.23	14	22.58	7	11.29	30	48.39	9	14.52	62	100
PULL5	1	1.61	14	22.58	10	16.13	30	48.39	7	11.29	62	100
PULL6	1	1.61	13	20.97	12	19.35	28	45.16	8	12.9	62	100
PULL7	0	0	14	22.58	8	12.9	32	51.61	8	12.9	62	100
PULL8	2	3.23	14	22.58	9	14.52	27	43.55	10	16.13	62	100
PULL9	2	3.23	13	20.97	11	17.74	25	40.32	11	17.74	62	100
PULL10	2	3.23	12	19.35	10	16.13	27	43.55	11	17.74	62	100

P	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
KK1	1	1.61	8	12.9	15	24.19	28	45.16	10	16.13	62	100
KK2	2	3.23	11	17.74	12	19.35	26	41.94	11	17.74	62	100
KK3	2	3.23	14	22.58	7	11.29	29	46.77	10	16.13	62	100
KK4	1	1.61	14	22.58	10	16.13	30	48.39	7	11.29	62	100
KK5	2	3.23	11	17.74	17	27.42	19	30.65	13	20.97	62	100
KK6	2	3.23	13	20.97	8	12.9	29	46.77	10	16.13	62	100
KK7	1	1.61	14	22.58	10	16.13	29	46.77	8	12.9	62	100
KK8	2	3.23	12	19.35	17	27.42	18	29.03	13	20.97	62	100
KK9	1	1.61	10	16.13	12	19.35	31	50	8	12.9	62	100
KK10	1	1.61	9	14.52	13	20.97	29	46.77	10	16.13	62	100

Lampiran Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

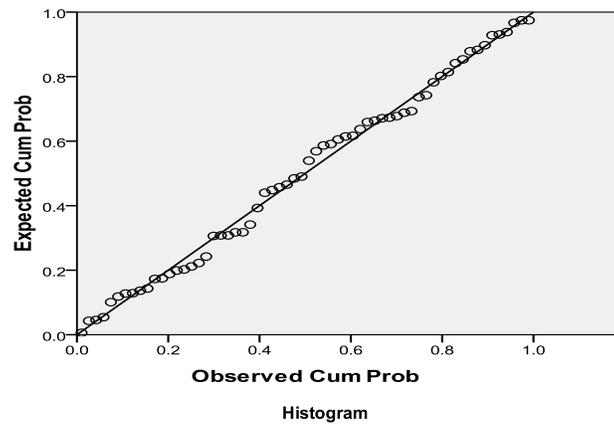
		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.31441953
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.056
	Negative	-.056
Kolmogorov-Smirnov Z		.444
Asymp. Sig. (2-tailed)		.989

a. Test distribution is Normal.

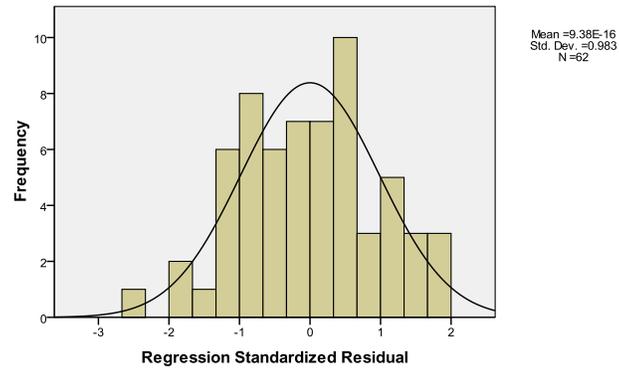
b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Lampiran Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Push Motivation (X1)	.677	1.477
	Pull Motivation (X2)	.677	1.477

Lampiran Uji Heteroskedastisitas

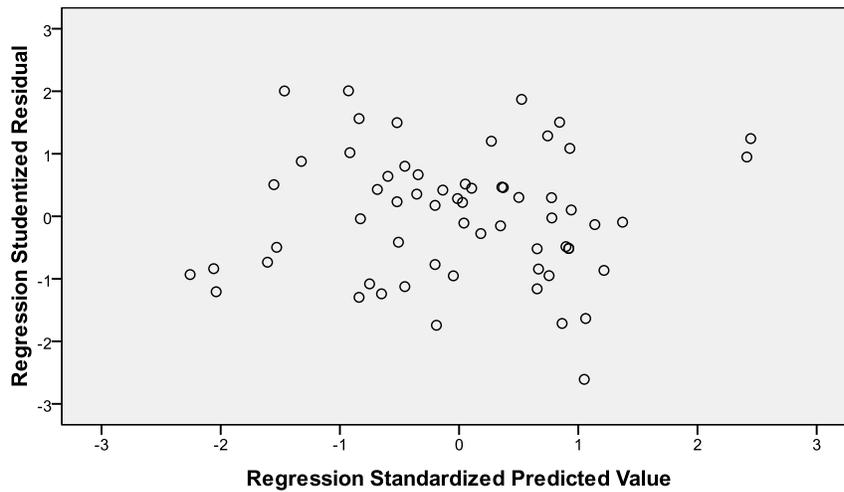
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.306	.161		1.903	.062
	Push Motivation (X1)	.057	.047	.187	1.204	.233
	Pull Motivation (X2)	-.071	.050	-.218	-1.404	.166

a. Dependent Variable: abs_residual

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Lampiran Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pull Motivation (X2), Push Motivation (X1) ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.568	.3197043

a. Predictors: (Constant), Pull Motivation (X2), Push Motivation (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8.386	2	4.193	41.025	.000 ^a
	Residual	6.030	59	.102		
	Total	14.417	61			

a. Predictors: (Constant), Pull Motivation (X2), Push Motivation (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.951	.287		3.317	.002		
	Push Motivation (X1)	.285	.084	.345	3.375	.001	.677	1.477
	Pull Motivation (X2)	.449	.090	.512	5.000	.000	.677	1.477

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran T Tabel dan F Tabel

fx =TINV(D4;C4)		
C	D	E
Df	Tingkat Signifikansi	t Tabel
59	0.05	2.000995

fx =FINV(E4;C4;D4)			
C	D	E	F
df1	df2	Tingkat Signifikansi	F Tabel
2	59	0.05	3.153123