



**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. DIGITAL INFORMATIKA CABANG KOTA
SUKABUMI**

SKRIPSI

**Skripsi Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Global Jakarta**



Disusun Oleh :

**Bintan Hergina
173402004**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA**

2021

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sukabumi, 11 Agustus 2021

Mahasiswa,



Bintan Hergina

173402004

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Bintan Hergina
NIM : 173402004
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di
PT. Digital Informatika Cabang Kota Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Pembimbing dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Dwi Rachmawati, S.S.T.,M.Mgt (.....)

Pembimbing 2 : Dr. Muhammad Zulkifli, ST., M.Si (.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 06 Oktober 2021



HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh

Nama : Bintang Hergina
NIM : 173402004
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan Di PT. Digital Informatika
Cabang Kota Sukabumi

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : Udriyah S.S.T.,M.Mgt 
Penguji 2 : Yuni Pambreni S.S.T.,M.Mgt 
Penguji 3 : Alfi Maghfuriah S.S.T.,M.Sc (.....)

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 06 Oktober 2021

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan terimakasih kepada tuhan yang maha esa, karena dengan bantuannya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana jurusan manajemen. Dalam penulisan skripsi ini yang berjudul **"Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Digital Informatika Cabang Kota Sukabumi "**.

Penulis telah banyak menerima sumbangan pikiran dan bimbingan dari berbagai pihak. Tak ada kata-kata ataupun ungkapan yang paling tepat selain ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Zulkifli, ST., M.Si menjadi pembimbing 1 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
2. Ibu Yuni Pambreni S.S.T.,M.Mgt selaku pembimbing 2 yang telah membantu dalam memberikan arahan dalam penyusunan skripsi.
3. Terima Kasih PT. Digital Informatika Cabang Kota Sukabumi telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.

Semoga tuhan yang maha esa, senantiasa memberikan balasannya yang setimpal kepada semua pihak yang telah memberikan kebaikan dan ketulusan atas segala hal yang penulis peroleh selama ini, Amin.

Depok, 06 Oktober 2021

Penulis

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bintang Hergina
NIM : 173402004
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja
Karyawan di PT. Digital Informatika
Cabang Kota Sukabumi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Digital Informatika
Cabang Kota Sukabumi**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta 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.

Sukabumi, 11 Agustus 2021

Yang menyatakan,



Bintang Hergina

173402004

ABSTRAK

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu sehingga dapat mengoptimalkan kinerja dan pelayanan yang diberikan.

Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus dipertimbangkan oleh suatu perusahaan untuk bisa membuat karyawan termotivasi dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi, maka akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal. Kinerja sendiri merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik sesuai dengan tujuan organisasi. Jadi, Kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan.

Kata Kunci : Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Motivation is a condition or energy that moves employees who are directed or aimed at achieving the goals of the company organization. The mental attitude of employees who are pro and positive towards work situations is what strengthens their work motivation to achieve maximum performance. The mental attitude of employees who are pro and positive towards work situations is what strengthens their work motivation to achieve maximum performance. If individuals are motivated, they will make positive choices to do something so that they can optimize the performance and services provided.

There is so much influence on motivation in a job, so that it becomes one of the factors that must be considered by a company to be able to make employees motivated by their work. A job that is not based on motivation will result in work that is not optimal. The performance itself is a result of the work achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him or her which is based on skills, experience, and sincerity and time.

Performance is a person's success in carrying out a job. Employees can work well if they have high performance so that they can produce good work in accordance with organizational goals. So, performance is one of the determining factors for the success of an organization in achieving its goals. For this reason, performance must receive attention from company leaders, because decreased performance of employees can affect the company as a whole.

Keywords: Motivation and Performance

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR/UCAPAN TERIMA KASIH	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Perumusan Masalah Penelitian	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.5 Kerangka Pemikiran	6
1.6 Hipotesis Penelitian	9
1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen.....	11
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	11
2.1.2 Fungsi Manajemen	12
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2.3 Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.3 Motivasi	17
2.3.1 Pengertian Motivasi	17
2.3.2 Dimensi dan Indikator Motivasi	18
2.3.3 Hirarki Kebutuhan	19
2.3.4 Jenis-Jenis Motivasi	20
2.3.5 Tujuan dan Manfaat Motivasi.....	21
2.4 Kinerja.....	21
2.4.1 Pengertian Kinerja	21
2.4.2 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	22
2.4.3 Tujuan Manajemen Kinerja	23
2.4.4 Ruang Lingkup Manajemen Kinerja.....	24
2.4.5 Perencanaan Kinerja	26
2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	27
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Objek Penelitian.....	28
3.1.1 Sejarah Singkat PT. Digital Informatika	28
3.1.2 Struktur Organisasi	29

3.2	Metodelogi Peneltian.....	30
3.2.1	Prosedur Penelitian.....	30
3.2.2	Desain Penelitian.....	30
3.2.3	Unit Analisis.....	31
3.2.4	Populasi dan Sampel.....	31
3.2.4.1	Populasi.....	31
3.2.4.2	Sampel.....	31
3.2.5	Metode Pengumpulan Data.....	32
3.2.6	Operasional Variabel.....	33
3.2.7	Intrumen Penelitian.....	34
3.2.8	Metode Analisa Data.....	35
3.2.8.1	Uji Validitas.....	35
3.2.8.2	Uji Reliabilitas.....	36
3.2.9	Analisis Statistik.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Karakteristik Responden.....	41
4.2	Hasil Uji Instrumen.....	42
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	42
4.2.2	Hasil Uji Reliabilitas.....	43
4.3	Hasil Pembahasan.....	45
4.3.1	Deskripsi Motivasi Karyawan di PT. Digital Informatika Cabang Kota Sukabumi.....	45
4.3.2	Deskripsi Kinerja Karyawan di PT. Digital Informatika Cabang Kota Sukabumi.....	52
4.3.3	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Digital Informatika Cabang Kota Sukabumi.....	59
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Simpulan.....	61
5.2	Saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pinjaman kredit mudah secara online dewasa ini tengah disukai masyarakat karena prosesnya mudah dan sangat membantu di kala terdesak kebutuhan, sementara dana belum ada. Pinjaman online yang biasanya dimotori oleh perusahaan fintech ini juga sering digunakan sebagai pinjaman untuk belanja barang konsumsi di tengah masyarakat. Sayangnya, ada banyak kasus pinjaman online yang merugikan penggunanya. Perbedaan mendasar yang membuat pinjaman online sedang marak di masyarakat adalah kemudahan. Kebanyakan pinjaman online hanya mensyaratkan untuk mengirim foto diri dengan KTP, lalu alamat email dan akun media sosial saja di samping mengisi data diri.

Hal ini berbeda dengan pinjaman di bank yang memiliki banyak persyaratan dan harus melalui proses panjang. Ada banyak dokumen yang harus dilampirkan oleh peminjam seperti KTP, Kartu Keluarga, Kartu Kredit, telepon rumah, orang tua, dan masih banyak lainnya. Bahkan setelah mengurus itu semua, jika ada persyaratan atau penilaian dari pihak masih meragukan data Anda, pinjaman mungkin tidak cair. Namun demikian, meski terlihat merepotkan, pinjaman di bank menjamin kerahasiaan data dan melindungi Anda dari praktik-praktik penagihan utang yang tidak sesuai hukum. Hal ini bertolak belakang dari pinjaman online yang perlu ditanyakan perihal data pengguna.

PT. Digital Informatika merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan yang terdaftar di otorisasi jasa keuangan (OJK), oleh karena itu perusahaan dituntut harus mampu memberikan pelayanan secara optimal, demikian pula halnya kepada semangat kerja karyawan, tidak setiap karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi tujuan perusahaan dalam menjalankan roda bisnisnya, hal ini diperlukannya peran seorang pemimpin dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan suasana lingkungan yang bersifat kekeluargaan dan kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menjalankan tugas atau pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya.

Motivasi merupakan dorongan dan keinginan, sehingga karyawan melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik demi mencapai tujuan yang diinginkan, pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu sehingga dapat mengoptimalkan kinerja dan pelayanan yang diberikan.

Begitu besar pengaruh motivasi dalam suatu pekerjaan, sehingga menjadi salah satu faktor yang harus dipertimbangkan oleh suatu perusahaan untuk bisa membuat karyawan termotivasi dengan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang tidak dilandasi oleh motivasi, maka akan menimbulkan hasil kerja yang tidak maksimal. Kinerja sendiri merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik sesuai dengan tujuan organisasi. Jadi, Kinerja merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pra survey di PT. Digital Informatika Cabang Kota Sukabumi masih banyak ditemukan hal-hal yang menyebabkan kinerja perusahaan ini masih belum tercapai dengan maksimal, belum maksimalnya kinerja perusahaan ini diindikasikan oleh beberapa aspek kinerja karyawan, aspek kuantitas hasil kerja yang paling jelas adalah terjadinya peningkatan jumlah kredit macet seperti yang terlihat table di bawah ini :

Tabel 1.1
Data Tunggakan Periode 2019-2020

No	Tahun	User	Lancar	Macet	%
1	2019	3.725	Rp. 321.185.502.000	Rp. 48.177.825.302	15%
2	2020	4.901	Rp. 784.225.302.000	Rp. 196.056.325.500	25%

Sumber : PT. Digital Informatika 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui dari jumlah pemberian kredit dari tahun ke tahun mengalami kenaikan akan tetapi dilihat dari tingkat nilai kredit macet sangat tinggi tidak sesuai dengan nilai standar kredit bermasalah berdasarkan surat peraturan Bank Indonesia Nomor 15/2/PBI/2013 yaitu sebesar 5%, hal tersebut terdapat beberapa faktir salah satunya adalah masih adanya karyawan yang menunda pekerjaan sehingga sering terjadi keterlambatan dalam penuntasan pekerjaan yang telah diberikan, seperti masih adanya keterlambatan penyerahan laporan bulanan dari bagian administrasi, masih terdapat sikap karyawan yang tidak terlalu peduli, menghindari pekerjaan, mendelegasikan tugas bahkan dengan berbagai cara mengoper tugas ke rekan kerja yang lain terutama karyawan baru.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih yang dituangkan dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Digital Informatika Cabang Kota Sukabumi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi karyawan di PT. Digital Informatika Cabang Kota Sukabumi
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT. Digital Informatika Cabang Kota Sukabumi
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Digital Informatika Cabang Kota Sukabumi

1.3 Maksud dan tujuan penelitian

Adapun maksud tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui motivasi karyawan di PT. Digital Informatika Cabang Kota Sukabumi.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Digital Informatika Cabang Kota Sukabumi.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Digital Informatika Cabang Kota Sukabumi.

1.4 Kegunaan penelitian

Hasil penelitian yang di lakukan ini di harapkan dapat di gunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan antara lain:

1 Bagi penulis

Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

2 Bagi Akademisi

Penelitian ini sebagai salah satu wujud dari pelaksanaan Tridarma Perguruan Tinggi yaitu penelitian, pengabdian masyarakat dan pengembangan keilmuan.

3 Bagi instansi.

Diharapkan dapat memberikan masukan atau rekomendasi khususnya kepada perusahaan, dalam peningkatan kinerja yang lebih baik.

1.5 Kerangka Pemikiran

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Umi Farida dan Sri Hartono (2016:25) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

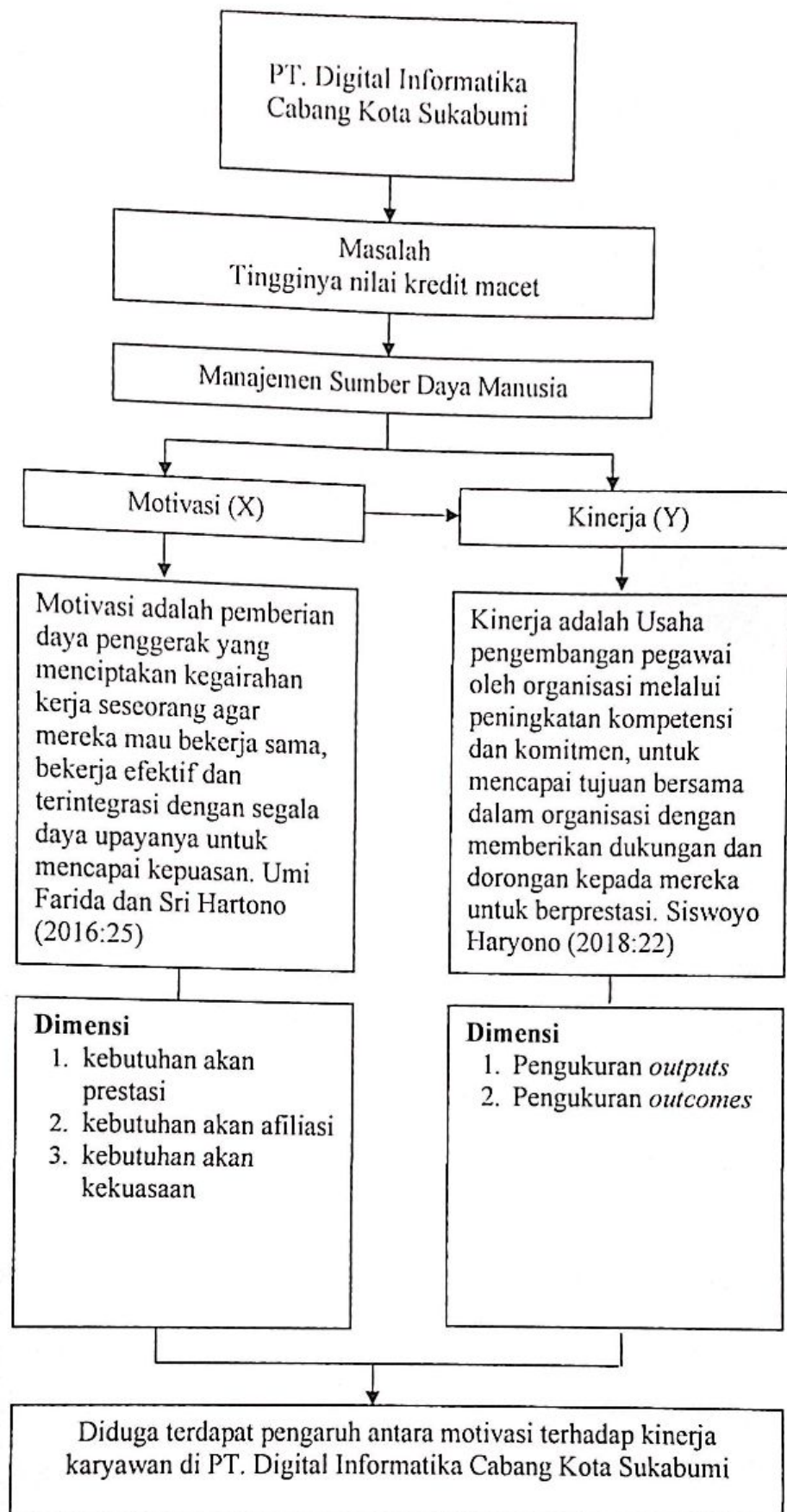
Dimensi dan Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Veithzal dan Basri dalam Umi Farida dan Sri Hartono (2016:35) adalah sebagai berikut :

1. Dimensi kebutuhan akan prestasi
2. Dimensi kebutuhan akan afiliasi
3. Dimensi kebutuhan akan kekuasaan

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan, hal ini dikarenakan kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan, menurut Siswoyo Haryono (2018:22) kinerja adalah Usaha pengembangan pegawai oleh organisasi melalui peningkatan kompetensi dan komitmen, untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi dengan memberikan dukungan dan dorongan kepada mereka untuk berprestasi.

Menurut Siswoyo Haryono (2018:24) Pengukuran adalah sebuah konsep penting dalam manajemen kinerja sering mengukur kinerja dengan referensi hasil *outcomes* yang telah berhasil dicapai dibandingkan dengan *outcomes* yang ditargetkan, dan *outcomes* dapat bersifat kualitatif sesuai dengan standar tingkat kompetensi yang diharapkan.

Apabila seseorang karyawan yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki motivasi yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula. Menurut Malayu Hasibuan (2015:23) "Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk lebih jelasnya penulis mencoba menjelaskan kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana terlihat dalam gambar yang nampak di bawah ini.



Sumber : Diolah Sendiri

Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan kajian di atas, peneliti ini akan dibatasi pada kajian motivasi terhadap kinerja. Dengan demikian untuk memperjelas antara variable X dan Y maka dapat di jelaskan dalam gambar paradigma yaitu sebagai berikut :



Gambar 1.2
Paradigma penelitian

Keterangan :

Variabel X: Motivasi

Variabel Y: Kinerja

1.6 Hipotesis Penelitian

Menurut sugiyono (2015:93) pengertian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan. dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik. Dari uraian di atas maka hipotesis penelitian disusun sebagai berikut : “Diduga terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Digital Informatika Cabang Kota Sukabumi”.

1.7 Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini di PT Digital Informatika yang beralamat di Jalan Surya Kencana No. 37 Selabatu Kecamatan Cikole Kota Sukabumi Jawa Barat 43144. Telp 0266-348 9343 dan penulis melakukan penelitian mulai bulan Maret 2021 s.d Agustus 2021.

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Tahun 2021					
		Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agst
1.	Pra penelitian	X					
2.	Pengumpulan Data	X	X	X	X		
3.	Analisis Data			X	X	X	
4.	Penyusunan Laporan			X			
5.	Sidang Usulan Penelitian	X					
6.	Bimbingan dan Perbaikan			X	X	X	
7.	Sidang Skripsi						X

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta. Deepublish
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Danang Sunyoto. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Edy, Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Farida Umi & Hartono Sri. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Cetakan Pertama. Unmuh Ponorogo Brebes. Ponorogo
- Haryono Siswoyo. 2018. *Manajemen Kinerja SDM Teori & Aplikasi*. Cetakan I. Luxima Metro Media: Jakarta Timur.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kurniadin dan Imam Machali. 2015. *Manajemen Pendidikan: Konsep & Prinsip Pengolahan Pendidikan*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Sudibiyo Bambang. 2004. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Universitas Nasional Pasim.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Artikel https://www.hsbc.co.id/1/PA_esf-ca-app
peraturan Bank Indonesia Nomor 15/2/PBI/2013
Otoritas Jasa Keuangan <https://www.ojk.go.id>