

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Meningkatnya suatu perjuangan dibidang organisasi profesi itu menuntut manusianya, yang mana manusia adalah bagian dari modal dasar serta unsur – unsur dari berbagai kegiatan organisasi. Pada pencapaian tujuannya kesuksesan perusahaan tidak jauh pada peran sumber daya manusianya. Pegawai adalah sumber daya manusia tidak hanya objek di dalam kesuksesan tujuan organisasi, namun menjadi subjek atau pelaku. pegawai bisa menjadi *paln, implementasi and working* dimana menjadi berperan aktif pada suatu perwujudan dalam tujuan organisasi, berperan dalam ide, tindakan dan keinginan seakan dapat memperwujudkan sikapnya dalam pekerjaan. Dimana komunikasi maupun kerjanya tersebut, pegawai menghasilakn kontribusi kepada perusahaan dalam kompetensi, bakat, dan ide yang dimilikinya. (Terdaftar & Bei, 2012).

Sumber daya manusia adalah manusia dalam pekerjaan satu badan (disebut juga personil, karyawan, dan tenaga kerja). faktor *man* yang diamati dari kemampuannya adalah sumber daya, tetapi bukan sumber daya artefact. Manusia menjadi sumber daya yang berkarakter tidak menentu dan pengukurannya tidak melalui kuantitasnya. kemampuan itu adalah cara serta pendapatan hubungan pokok raga dan mental berupa : kompetensi mewujudkan, kompetensi berfikir dalam mendapatkan gagasan, daya cipta, daya usaha, kompetensi memecahkan masalah, mengantisipasi, wawasan ke masa yang akan datang, kecakapan serta Remunerasi (Furqan, 2016).

Menurut riset yang dikemukakan oleh (Syahropi, 2016) berpengaruh antara semangat kerja dengan kinerja karyawan PT. Bangkinang, yang mana t tabel adalah  $11,205 > 1.998$ , maka dalam kinerja semangat kerja berpengaruh besar, sama halnya pada penelitian yang dikemukakan oleh (Laksarini, 2018) hasil riset menunjukkan kebanyakan pegawai non medis RSI siti Aisyah Madiun mempunyai semangat kerja pada kriteria baik. Maka dari itu dilihat pada penelitian terdahulu

bahwa dapat dijadikan suatu penelitian baru oleh penullis pada tempat yang berbeda dan salah satu rujukan penulis untuk meneliti penelitiannya,

Perkembangan materialisme akan terwujud apabila dikerjakan oleh sumber daya manusia yang berkemampuan. Dalam keadaan ini maka faktor yang terpenting dalam dunia kerja, organisasi dan instansi yaitu sumber daya manusianya yang menjadi titik pusat berjalannya suatu organisasi tersebut dengan bertujuan dalam pencapaian secara menunjang. Pencapaian yang nyata pada organisasi tertentu menjunjung terhadap sumber daya manusia yang berkompeten, maka dalam satu perusahaan khususnya di organisasi yang mengkoordinasikan Keseluruhan Pendidik di naungan TKQ (Taman Kanak-kanak Al – Qur'an) yaitu BADKO (Badan Koordinasi) yang menjunjung tinggi kesadaran dan kearipan cara mendidik anak usia 3-6 tahun dengan membimbing lewat dasar Qur'ani yang didalamnya atau sumber daya manusianya yang harus di gembeleng dalam pencapaian yang nyata, maka dari itu setiap anggota atau keanggotaan pengurus BAKDO TKQ Kabupaten Karawang sangat erat dalam membangun dan memperkokohkan suatu kedalaman kepengurusannya. Namun tidak semuanya sama karena, dari melaksanakan pekerjaan, faktor semangat kerja memegang hal yang penting karena merupakan yang terdekat dengan pegawai di mana hal tersebut berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai sehingga perusahaan itu memperhatikan faktor tersebut.

Dalam suatu kinerja di kepengurusan BADKO TKQ Kab.Karawang sendiri berkonsiten dalam tahap waktu maupun per-tahunnya walaupun dalam suatu keadaan yang mungkin susah untuk dikendalikannya, Kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang terjadi menunjukkan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Pra survey ini menghasilkan dari 10 orang karyawan mengenai kinerja pegawai juga menunjukkan adanya masalah pada uraian dibawah ini :

**Tabel 1. 1**  
**Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan**

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Setuju %	
		YA	TIDAK
1.	Saya memberikan hasil pekerjaan yang tidak mengecewakan atasan	50%	50%
2.	Saya selalu menyelesaikan setiap pekerjaansaya dengan tepat waktu	40%	60%
3.	Saya menggunakan waktu kerja dengan maksimal tanpa mengerjakan aktifitas pribadi	40%	60%

Sumber : oleh penulis, 2021

Hasil pra-survey pada tabel di atas bahwa dapat dilihat 5 orang responden (50%) menyebutkan jika orang tersebut tidak membuat kecewa atasan. Lalu hanya 4 orang responden (40%) yang menyebutkan bahwa mereka senantiasa menyelesaikan setiap aktivitas saya dengan tepat waktu. Terakhir, hanya 4 orang responden (40%) menyebutkan bahwa mereka menggunakan waktu kerja dengan maksimal tanpa mengerjakan aktifitas pribadi. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada kinerja karyawan.

Semangat kerja karyawan tergolong cukup rendah. Hal ini ditandai dengan tingkat produktivitas kerja karyawan yang mulai menurun. Meningkatnya turnover intention (keinginan karyawan untuk berhenti bekerja), terutama pada karyawan-karyawan baru yang memiliki pekerjaan yang lebih berat, sehingga banyak karyawan yang bekerja tidak terlalu serius dan tidak berkonsentrasi sehingga menyebabkan terjadinya berbagai kesalahan dalam bekerja, begitupun dalam tipe kepribadiannya yang berbagai macam atau bertolak belakang seakan mempengaruhi kinerja dalam bekerja, atas dasar suatu tipe kepribadian yang kuat dalam diri pribadi pegawai tersebut. Pra survey ini menghasilkan dari 10 orang karyawan mengenai semangat kerja karyawan juga menunjukkan adanya masalah pada uraian dibawah ini :

**Tabel 1. 2**  
**Hasil Pra-Survey Semangat Kerja**

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Setuju %	
		YA	TIDAK
1.	Saya tidak mau menunda untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepada saya	40%	50%
2.	Saya merasa sangat rugi jika sampai absen bekerja	50%	50%
3.	Saya tidak pernah berpikir untuk berhenti bekerja di perusahaan ini	30%	70%

Sumber : Hasil Pra-survey penelitian, 2021

Hasil pra-survey yang ada pada tabel di atas bahwa 4 orang responden (40%) menyebutkan bahwa mereka tidak mau menunda pekerjaan yang diperintah. Lalu hanya 5 orang responden (50%) yang menyebutkan bahwa mereka merasa sangat rugi jika sampai absen bekerja. Terakhir, hanya 3 orang responden (30%) menyebutkan bahwa mereka tidak pernah berpikiran untuk berhenti bekerja di perusahaan ini. Hal ini menunjukkan adanya masalah pada semangat kerja pegawai.

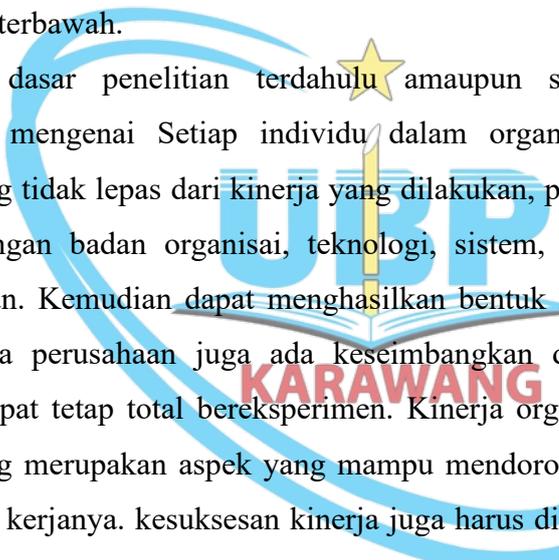
Sealain dalam hasil pra survey yang diteliti, peneliti juga melakukan pengkajian tentang fenomena masalah yang ada di BADKO TKQ kabupaten karawang, yang mana pada dasarnya sebagai berikut :

Krisis manajemen perusahaan, yang mana dalam suatu kinerja yang baik ada satu kepengaruhan yang mana pengaruh tersebut berdampak padajalannya pekerjaan yang dimana pekerjaan tersebut dapat menghasilkan suatu kinerja yang positif, sehingga kepengaruhan tersebut adalah strategi yang berjutun mencapai sesuatu kinerja yang mumpuni, namun pada manajemen perusahaan ada yang kurang yaitu tentang perencanaan program ekonomi, atas dasar ketidak semangat kerjanya dalam kinerja menjadi kurang baik.

Permasalahan diatas, dapat disimpulkan atas dasar dan teori yang telah dikembangkan dari berbagai macam penelitian yang terdahulul maupun teori dari sumber yang konkerit, dimana penelitian ini berpendapat, sesuatu yang benar-benar dibutuhkan dalam menghasilkan prestasi karyawan yang pantas dengan kemauan perusahaan. (Hidayat & Cavorina, 2018) di dalam kerja harus ditingkatkan untuk itu semangat kerja yang jadi aspek utama, karena Semangat kerja mempunyai arti pada

suatu situasi pekerjaan satu organisasi seolah menimbulkan rasa semangat di dalam melakukan kerja dan memiliki motivasi agar semakin bernilai. Semangat kerja ialah hal penting pada setiap diri seorang pegawai dikarenakan semangat kerja mengilustrasikan kebahagiaan antar sesama secara mendalam pada suatu kebijakan, karir, keadaan kerja, kerja sama, dan mendorong mereka untuk bekerja semakin baik dan bernilai (Terdaftar & Bei, 2012).

Dalam mencapai fase kualitas karyawan secara berkepanjangan, dibutuhkan aspek yaitu dukungan yang amat berakibat bagus secara tersirat maupun tersurat. Worship bisa mendukung seperti manajemen yang mempunyai fungsi dalam sebuah badan, keadaan pekerjaan karyawan pada satu organisasi. Dalam format badan posisi penugasan organisasi diposisikan yang paling atas terdahulu sampai dengan yang terbawah.

Atas dasar penelitian terdahulu  amapun sumbernya, maka padat disampaikan mengenai Setiap individu dalam organisasi di BAKDO TKQ Kab.karawang tidak lepas dari kinerja yang dilakukan, pada dasarnya mempunyai kekuatan dengan badan organisai, teknologi, sistem, strategi dan gaya hidup kepemimpinan. Kemudian dapat menghasilkan bentuk komunikasi sumber daya manusia pada perusahaan juga ada keseimbangan dan keselaraskan supaya organisasi dapat tetap total bereksperimen. Kinerja organisasi di BADKO TKQ Kab.karawang merupakan aspek yang mampu mendorong kesuksesan organisasi dalam proses kerjanya. kesuksesan kinerja juga harus didukung dengan semangat kerja dan tipe kepribadian organisasi yang kuat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh semangat kerja terhadap Kinerja karyawan pada Badan Koordinasi Taman Kanak-kanak Al-qur’an (BADKO TKQ) Kabupaten Karawang”** atas dasar pendekatan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Latar belakang di atas mempunyai identifikasi dari beberapa masalah-masalah yang ada kaitannya dengan penelitian ini sebagaimana diuraikan dalam kajian di bawah ini:

1. Dalam semangat kerja kurang menonjol dikarenakan SDM kurang beradaptasi pada program kerja.
2. Perlunya Peningkatan kerjasama dalam semangat kerja.
3. Belum adanya peningkatan kinerja pada BADKO TKQ.
4. Perlunya peningkatan semangat kerja antar karyawan perindividu.
5. Belum adanya peningkatan kualitas dalam kinerja yang baik.
6. Dalam kinerja karyawan yang ada kurang memadai dikarenakan SDM kurang berkompeten.

### 1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu maka riset ini berfokus pada permasalahan yang ada kaitanya dengan penelitian ini sebagaimana diuraikan dalam kajian di bawah ini:

1. Penelitian ini berada pada bidang ilmu manajemen khususnya di bidang SDM.
2. Penelitian ini mengkaji dan menjelaskan pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada BADKO TKQ Kabupaten Karawang.
3. Metode penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.
4. Responden yang akan di ambil yaitu karyawan BADKO TKQ Kab.Karawang.
5. Alat analisisnya regresi sederhana

### 1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana semangat kerja karyawan BADKO TKQ kabupaten Karawang?
2. Bagaimana kinerja karyawan BADKO TKQ kabupaten Karawang?
3. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan BADKO TKQ Kabupaten Karawang?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis semangat kerja karyawan Badko TKQ karawang.
2. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis kinerja karyawan Badko TKQ karawang.
3. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan Badko TKQ karawang.

## 1.6 Manfaat Penelitian

### 1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat teoritis sebagai berikut :

1. Variabel Semangat kerja dapat meningkatkan indikator teori Semangat kerja untuk perbaikan kinerja karyawan BADKO TKQ Karawang.
2. Variabel kinerja karyawan dapat meningkatkan indikator teori kinerja untuk perbaikan kinerja karyawan BADKO TKQ Karawang.
3. Pengaruh langsung dari variabel semangat kerja terhadap kinerja untuk meningkatkan indikator teori kinerja karyawan BADKO TKQ Karawang.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat praktis sebagai berikut :

1. Variabel semangat kerja dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan BADKO TKQ Karawang.
2. Variabel kinerja dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan BADKO TKQ Karawang.

3. Pengaruh langsung dari variabel semangat kerja terhadap kinerja dapat dapat dijadikan alat ukur untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan BADKO TKQ Karawang.



Tabel 4.4.2. 1

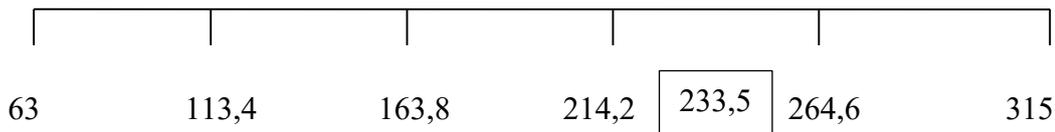
Rekapitulasi Variabel Semangat Kerja (X)

Dimensi	Indikator	No	jumlah	Kriteria
Naiknya Produktivitas Pegawai	Profesional dalam Menyelesaikan pekerjaan	1	231	Baik
	Tidak Menunda Pekerjaan	2	223	Baik
	Mempercepat Pekerjaan	3	234	Baik
Tingkat Absen Rendah	Keterlambatan	4	221	Baik
	Alfa	5	220	Baik
	Sakit	6	227	Baik
Labour Turn Over	Setia pada perusahaan	7	257	Baik
	Senang bekerja pada perusahaan	8	249	Baik
Berkurangnya Kegelisahan	Kepuasan Kerja	9	240	Baik
	Ketenangan dalam Bekerja	10	237	Baik
Jumlah skor			2.339	
Rata - rata			233,9	Baik

Berdasarkan Tabel 4.4.2. 1 di atas diperoleh total skor variabel Semangat Kerja sebesar 2.339 sehingga diperoleh rata-rata sebesar 232,5. Gambaran tentang variabel semangat kerja karyawan BADKO TKQ Kabupaten Karawang tersebut dapat dijelaskan dengan gambar berikut :

STB      TB      CB      B      SB





**Gambar 4.4.2. 1**

**Bar Scale Rekapitulasi Variabel Semangat Kerja (X)**

**Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.**

Berdasarkan Gambar 4.5.2.1 diatas menunjukkan variabel Semangat Kerja (X) dari 10 indikator berada pada kriteria baik, adapun dengan jumlah skor terendah yaitu pada indikator Cuti, Gambar 4.4.2. 1 di atas menunjukkan variabel Semangat Kerja (X) berada pada bar scale antara 214,2 – 264,6, maka Semangat Kerja karyawan BADKO TKQ Kabupaten Karawang berada pada kriteria baik.

**Tabel 4.4.3. 1**

**Tabel Sum Mengenai kemampuan kerja (Y.2)**

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
--	---	-------	---------	---------	-----	------	----------------



#### 4.4.1 Kinerja Karyawan BADKO TKQ Kabupaten Karawang (Y)

Dimana tanggapan responden mengenai indikator-indikator Kinerja Karyawan BADKO TKQ Kabupaten Karawang dapat dilihat pada tabel-tabel sebagai berikut. Berdasarkan 11 indikator Semangat Kerajaan dengan analisis rentang skala (*Bar Scale*) sehingga menghasilkan deskriptif mengenai tanggapan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

##### 1. Kerapihan kerja (Y.1)

Kerapihan kerja dilihat dari berbagai pandangan yang mana dari penampilan, tempat kerja dll, yang mana mengakibatkan tingkat suatu kepengaruhannya ini berakibat kepada kinerja karyawan.

**Tabel 4.4.3. 2**  
**Tanggapan Responden Mengenai kerapihan kerja (Y.1)**

		Y.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CUKUP BAIK	20	29,0	31,7	31,7
	BAIK	40	58,0	63,5	95,2
	SANGAT BAIK	3	4,3	4,8	100,0
	Total	63	91,3	100,0	
Missing	System	6	8,7		
Total		69	100,0		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Tabel 4.4.3. 1 menunjukkan tanggapan dari 63 responden mengenai kerapihan kerja. Diketahui ada 20 responden atau sebesar 29,0% menjawab cukup baik, 40 responden atau sebesar 58,0% menjawab baik. Dan 3 responden atau sebesar 4,3% menjawab sangat baik.

##### Tabel 4.4.3.3

##### Tabel Sum Mengenai kerapihan kerja (Y.1)

**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Z.1	63	2	3	5	235	3,73	0,545
Valid N (listwise)	63						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh total skor 235 tersebut dapat dideskripsikan dalam bar scale sebagai berikut :



**Gambar 4.4.3. 1**

### Bar Scale Untuk kerapihan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Berdasarkan Gambar 4.4.3. 1 dapat diketahui bahwa indikator kerapihan kerja menunjukkan total skor 235, berada pada kriteria baik. Artinya mayoritas responden menilai kerapihan kerja karyawan BADKO TKQ Kabupaten Karawang baik.

## 2. Kemampuan kerja (Y.2) KARAWANG

Kemampuan kerja ini ialah sesuatu hasil dari suatu pasitas seseorang dalam mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan.

**Tabel 4.4.3. 4**

### Tanggapan Responden Mengenai kemampuan kerja (Y.2)

Y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK BAIK	1	1,4	1,6	1,6
	CUKUP BAIK	20	29,0	31,7	33,3
	BAIK	39	56,5	61,9	95,2
	SANGAT BAIK	3	4,3	4,8	100,0

	Total	63	91,3	100,0	
Missing	System	6	8,7		
Total		69	100,0		

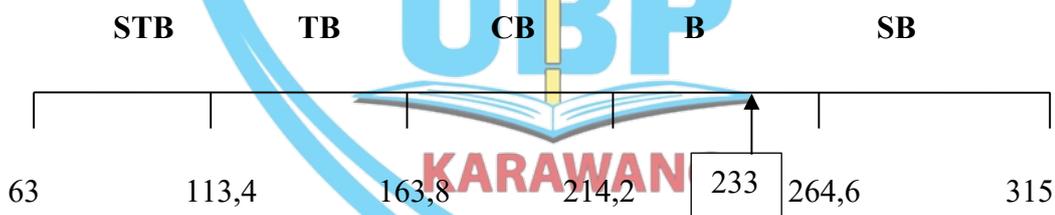
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Tabel 4.4.3. 3 menunjukkan tanggapan dari 63 responden mengenai kemampuan kerja. Diketahui ada 1 responden atau 1,4% menjawab tidak baik, 20 responden atau sebesar 29,0% menjawab cukup baik, 39 responden atau sebesar 61,9% menjawab baik. Dan 3 responden atau sebesar 4,3% menjawab sangat baik.

Descriptive Statistics							
Z.2	63	3	2	5	233	3,70	0,586
Valid N (listwise)	63						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh total skor 233 tersebut dapat dideskripsikan dalam bar scale sebagai berikut :



**Gambar 4.4.3. 2**

**Bar Scale Untuk kemampuan kerja**

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Berdasarkan Gambar 4.4.3. 2 dapat diketahui bahwa indikator kemampuan kerja menunjukkan total skor 233, berada pada kriteria baik. Artinya mayoritas responden menilai kemampuan kerja karyawan BADKO TKQ Kabupaten Karawang baik.

### 3. Kebersihan tempat kerja (Y.3)

Kebersihan tempat kerja adalah sautyu keuntungan yang mengurangi resiko kecelakaan, di dalam tempat kerja lebih nyaman dan aman, berkurangnya waktu yang terbuangan.

**Tabel 4.4.3. 5**  
**Tanggapan Responden Kebersihan tempat kerja (Y.3)**

Y.3		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK BAIK	2	2,9	3,2	3,2
	CUKUP BAIK	20	29,0	31,7	34,9
	BAIK	37	53,6	58,7	93,7
	SANGAT BAIK	4	5,8	6,3	100,0
	Total	63	91,3	100,0	
Missing	System	6	8,7		
Total		69	100,0		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Tabel 4.4.3. 5 menunjukkan tanggapan dari 63 responden mengenai Kebersihan tempat kerja. Diketahui ada 2 responden atau 2,9% menjawab tidak baik, 20 responden atau sebesar 31,7% menjawab cukup baik, 37 responden atau sebesar 58,7% menjawab baik. Dan 4 responden atau sebesar 6,3% menjawab sangat baik.

**Tabel 4.4.3. 6**

**Tabel Sum Mengenai Kebersihan tempat kerja (Y.3)**

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Z.3	63	3	2	5	232	3,68	0,643
Valid N (listwise)	63						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh total skor 232 tersebut dapat dideskripsikan dalam bar scale sebagai berikut :

**STB                      TB                      CB                      B                      SB**



63                      113,4                      163,8                      214,2                      264,6                      315

### Gambar 4.4.3. 3

#### Bar Scale Untuk Kebersihan tempat kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Berdasarkan Gambar 4.4.3. 3 dapat diketahui bahwa indikator Kebersihan tempat kerja menunjukkan total skor 232, berada pada kriteria baik. Artinya mayoritas responden menilai Kebersihan tempat kerja karyawan BADKO TKQ Kabupaten Karawang baik.

#### 4. Fasilitas Kantor (Y.4)

Fasilitas kantor ialah segala hal yang terdapat di perusahaan yang disinggahi dan dinikmati oleh pegawai di dalam hubungan tersirat maupun tersurat untuk kelancaran pekerjaan.

Tabel 4.4.3. 7

#### Tanggapan Responden Fasilitas Kantor (Y.4)

		Y.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK BAIK	1	1,4	1,6	1,6
	CUKUP BAIK	25	36,2	39,7	41,3
	BAIK	35	50,7	55,6	96,8
	SANGAT BAIK	2	2,9	3,2	100,0
	Total	63	91,3	100,0	
Missing	System	6	8,7		
Total		69	100,0		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Tabel 4.4.3. 7 menunjukkan tanggapan dari 63 responden mengenai Fasilitas Kantor. Diketahui ada 1 responden atau 1,4% menjawab sangat tidak baik,

25 responden atau sebesar 36,2% menjawab cukup baik, 35 responden atau sebesar 50,7% menjawab baik. Dan 2 responden atau sebesar 2,9% menjawab sangat baik.

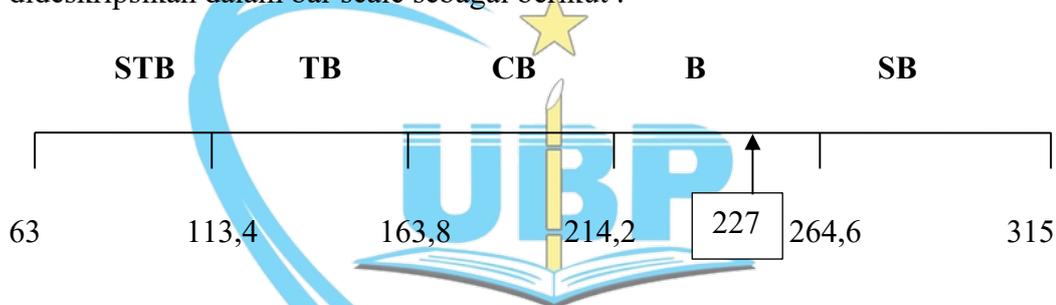
**Tabel 4.4.3. 8**

**Tabel Sum Mengenai Fasilitas Kantor (Y.4)**

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Z.4	63	3	2	5	227	3,60	0,583
Valid N (listwise)	63						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh total skor 227 tersebut dapat dideskripsikan dalam bar scale sebagai berikut :



**Gambar 4.4.3.4**

**Bar Scale Untuk Fasilitas kantor**

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Berdasarkan Gambar 4.4.3. 4 dapat diketahui bahwa indikator Fasilitas Kantor menunjukkan total skor 227, berada pada kriteria baik. Artinya mayoritas responden menilai Fasilitas Kantor karyawan BADKO TKQ Kabupaten Karawang baik.

### 5. Kecepatan (Y.5)

Kecepatan Dalam Pekerjaan Itu Adlah Sebagai salah satu orang yang cerdas karena didalamnya harus kerja lebih cepat dan teliti.

**Tabel 4.4.3. 9**

**Tanggapan Responden Mengenai Kecepatan (Y.5)**

Y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK BAIK	3	4,3	4,8	4,8
	CUKUP BAIK	13	18,8	20,6	25,4
	BAIK	41	59,4	65,1	90,5
	SANGAT BAIK	6	8,7	9,5	100,0
	Total	63	91,3	100,0	
Missing	System	6	8,7		
Total		69	100,0		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Tabel 4.4.3. 9 menunjukkan tanggapan dari 77 responden mengenai kecepatan. Diketahui ada 3 responden atau sebesar 4,3% menjawab tidak baik, 13 responden atau sebesar 18,8% menjawab cukup baik, 41 responden atau sebesar 59,4% menjawab baik. Dan 6 responden atau sebesar 8,7% menjawab sangat baik.

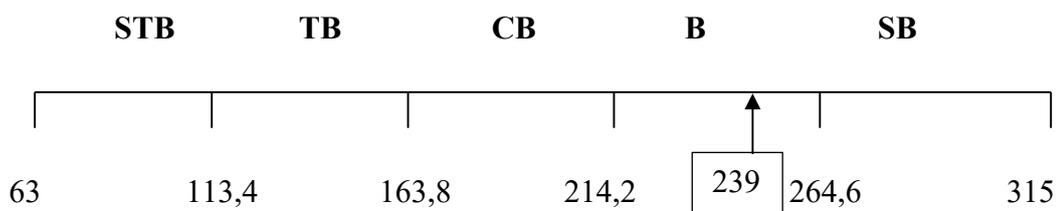
**Tabel 4.4.3. 10**

**Tabel Sum Mengenai Kecepatan (Y.5)**

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Z.5	63	3	2	5	239	3,79	0,676
Valid N (listwise)	63						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh total skor 239 tersebut dapat dideskripsikan dalam bar scale sebagai berikut :



**Gambar 4.4.3. 5**

### Bar Scale Untuk Kecepatan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

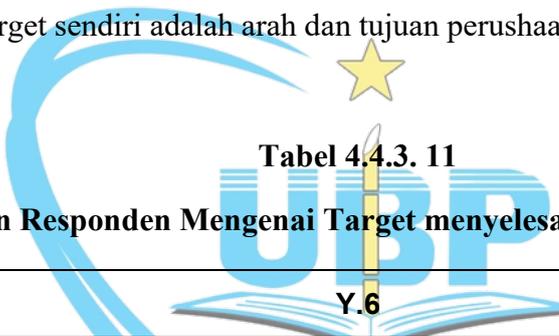
Berdasarkan Gambar 4.4.3. 5 dapat diketahui bahwa indikator Kecepatan menunjukkan total skor 239, berada pada kriteria baik. Artinya mayoritas responden menilai Kecepatan karyawan BADKO TKQ Kabupaten Karawang baik.

#### 6. Target menyelesaikan Pekerjaan (Y.6)

Target dalam pekerjaan ini adalah suatu yang dibutuhkan dalam dunia kerja yang mana target sendiri adalah arah dan tujuan perusahaan, yang secara efektif dan efisien.

Tabel 4.4.3. 11

#### Tanggapan Responden Mengenai Target menyelesaikan Pekerjaan (Y.6)



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK BAIK	1	1,4	1,6	1,6
	CUKUP BAIK	17	24,6	27,0	28,6
	BAIK	41	59,4	65,1	93,7
	SANGAT BAIK	4	5,8	6,3	100,0
	Total	63	91,3	100,0	
Missing	System	6	8,7		
Total		69	100,0		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Tabel 4.4.3. 11 menunjukkan tanggapan dari 77 responden mengenai 6. Target menyelesaikan Pekerjaan. Diketahui ada 1 responden atau 1,4% menjawab tidak baik, 17 responden atau sebesar 24,6% menjawab cukup baik, 41 responden atau sebesar 59,4% menjawab baik. Dan 4 responden atau sebesar 5,8% menjawab sangat baik.

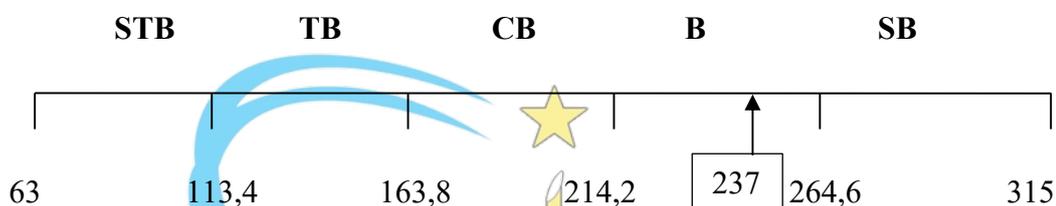
Tabel 4.4.3. 12

## Tanggapan Responden Mengenai Target menyelesaikan Pekerjaan (Y.6)

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Z.6	63	3	2	5	237	3,76	0,588
Valid N (listwise)	63						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh total skor 237 tersebut dapat dideskripsikan dalam bar scale sebagai berikut :



Gambar 4.4.3. 6

## Bar Scale Untuk Target menyelesaikan Pekerjaan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Berdasarkan Gambar 4.4.3. 6 dapat diketahui bahwa indikator Target menyelesaikan Pekerjaan menunjukkan total skor 237, berada pada kriteria baik. Artinya mayoritas responden menilai Target menyelesaikan Pekerjaan karyawan BADKO TKQ Kabupaten Karawang baik.

## 7. Kepuasan Kerja (Y.7)

Kepuasan kerja adalah suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristik yang menyimpulkan bahwa kepuasan ini terdiri dari sikap umum yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya.

Tabel 4.4.3. 13

## Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (Y.7)

Y.7				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	TIDAK BAIK	1	1,4	1,6	1,6
	CUKUP BAIK	21	30,4	33,3	34,9
	BAIK	38	55,1	60,3	95,2
	SANGAT BAIK	3	4,3	4,8	100,0
	Total	63	91,3	100,0	
Missing	System	6	8,7		
Total		69	100,0		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Tabel 4.4.3. 13 menunjukkan tanggapan dari 63 responden mengenai Kepuasan Kerja. Diketahui ada 1 responden atau sebesar 1,4% menjawab tidak baik, 21 responden atau sebesar 30,4% menjawab cukup baik, 38 responden atau sebesar 55,1% menjawab baik. Dan 3 responden menjawab sangat baik.

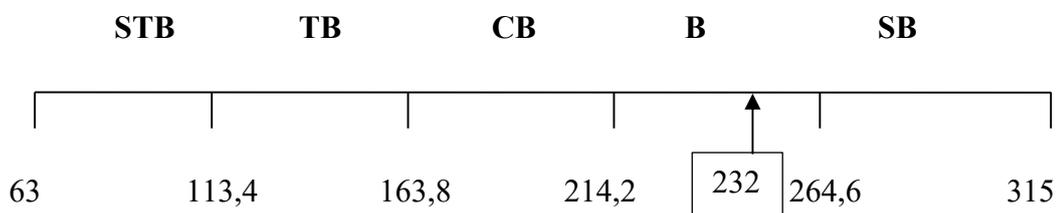
**Tabel 4.4.3. 14**

**Tabel Sum Mengenai Kepuasan Kerja (Y.7)**

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Z.7	63	3	2	5	232	3,68	0,591
Valid N (listwise)	63						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh total skor 232 tersebut dapat dideskripsikan dalam bar scale sebagai berikut :



**Gambar 4.4.3. 7**

**Bar Scale Untuk Kepuasan Kerja**

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Berdasarkan gambar 4.4.3.7 dapat diketahui bahwa indikator Kepuasan Kerja menunjukkan total skor 232, berada pada kriteria baik. Artinya mayoritas responden menilai Kepuasan Kerja karyawan BADKO TKQ Kabupaten Karawang baik.

### 8. Hasil Kerja (Y.8)

Hasil kerja adalah obsejek terwujud dan terwujudnya pelaksanaan suatu proyek atau hasil dari bagian yang telah ditargetkan dalam suatu perencanaan.

**Tabel 4.4.3. 15**

**Tanggapan Responden Mengenai Hasil Kerja (Y.8)**

		Y.8		Valid Percent	Cumulative Percent
		Frequency	Percent		
Valid	TIDAK BAIK	3	4,3	4,8	4,8
	CUKUP BAIK	19	27,5	30,2	34,9
	BAIK	37	53,6	58,7	93,7
	SANGAT BAIK	4	5,8	6,3	100,0
	Total	63	91,3	100,0	
Missing	System	6	8,7		
Total		69	100,0		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Tabel 4.4.3. 15 menunjukkan tanggapan dari 63 responden mengenai Hasil Kerja. Diketahui ada 3 responden atau sebesar 4,3% menjawab tidak baik, 19 responden atau sebesar 27,5% menjawab cukup baik. 37 responden menjawab baik. Dan 4 responden menjawab sangat baik.

**Tabel 4.4.3. 16**

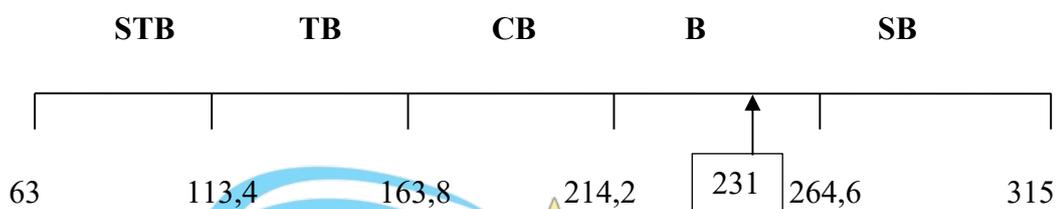
**Tabel Sum Mengenai hasil Kerja (Y.8)**

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation

Z.8	63	3	2	5	231	3,67	0,672
Valid N (listwise)	63						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh total skor 231 tersebut dapat dideskripsikan dalam bar scale sebagai berikut :



**Gambar 4.4.3. 8**

**Bar Scale Untuk Hasil Kerja**

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Berdasarkan Gambar 4.4.3. 8 dapat diketahui bahwa indikator Hasil Kerja menunjukkan total skor 231, berada pada kriteria baik. Artinya mayoritas responden menilai Hasil Kerja karyawan BADKO TKQ Kabupaten Karawang baik.

### 9. Sarana dan Prasarana (X.9)

Sarana dan prasaana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat untun pencapaian makna dan tujuan yang menunjang.

**Tabel 4.4.3. 17**

### Tanggapan Responden Mengenai Sarana dan Prasarana (X.9)

X.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK BAIK	2	2,9	3,2	3,2
	CUKUP BAIK	20	29,0	31,7	34,9
	BAIK	34	49,3	54,0	88,9

	SANGAT BAIK	7	10,1	11,1	100,0
	Total	63	91,3	100,0	
Missing	System	6	8,7		
Total		69	100,0		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Tabel 4.4.3. 17 menunjukkan tanggapan dari 63 responden mengenai Sarana dan Prasarana. Diketahui ada 2 responden menjawab tidak baik, 20 responden menjawab cukup baik, 34 responden menjawab baik. Dan 7 responden menjawab sangat baik.

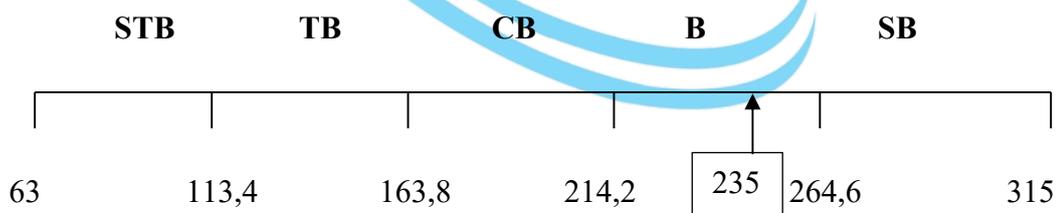
**Tabel 4.4.3. 18**

**Tabel Sum Mengenai Sarana dan Prasarana (Y.9)**

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Z.9	63	3	2	5	235	3,73	0,700
Valid N (listwise)	63						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh total skor 235 tersebut dapat dideskripsikan dalam bar scale sebagai berikut :



**Gambar 4.4.3. 9**

**Bar Scale Untuk Sarana dan Prasarana**

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Berdasarkan Gambar 4.4.3. 9 dapat diketahui bahwa indikator Sarana dan Prasarana menunjukkan total skor 235, berada pada kriteria baik. Artinya mayoritas responden menilai Sarana dan Prasarana karyawan BADKO TKQ Kabupaten Karawang baik.

## 10. Jalinan Kerjasama (Y.10)

Jalina kerja sam adalah tingkatan yang harus dilewati oleh kelompok atau tim dlam suatu pekerjaan di dalam perusahaan, untuk membukakan tingkat kmppetensi yang ada.

**Tabel 4.4.3. 19**

### Tanggapan Responden Mengenai Jalinan Kerjasama (Y.10)

Y.10		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK BAIK	2	2,9	3,2	3,2
	CUKUP BAIK	21	30,4	33,3	36,5
	BAIK	37	53,6	58,7	95,2
	SANGAT BAIK	3	4,3	4,8	100,0
	Total	63	91,3	100,0	
Missing	System	6	8,7		
Total		69	100,0		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Tabel 4.4.3. 19 menunjukkan tanggapan dari 63 responden mengenai 10. Jalinan Kerjasama. Diketahui ada 2 responden atau sebesar 2,9% menjawab tidak baik, 21 responden atau sebesar 30,4% menjawab cukup baik, 37 responden atau sebesar 53,6% menjawab baik. Dan 3 responden atau sebesar 4,8% menjawab sangat baik.

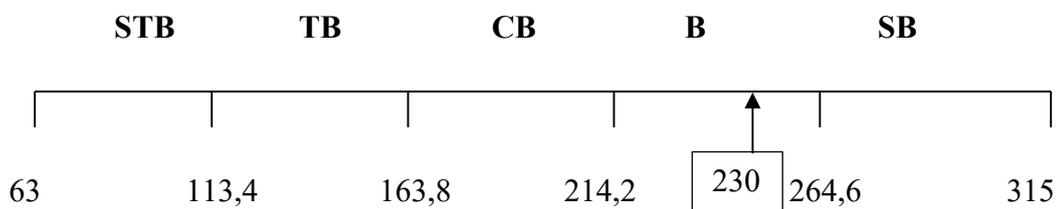
**Tabel 4.4.3. 20**

### Tabel Sum Mengenai Jalinan Kerjasama (Y.10)

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Z.10	63	3	2	5	230	3,65	0,626
Valid N (listwise)	63						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh total skor 230 tersebut dapat dideskripsikan dalam bar scale sebagai berikut :



**Gambar 4.4.3. 10**

### Bar Scale Untuk Jalinan Kerjasama

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Berdasarkan Gambar 4.4.3. 10 dapat diketahui bahwa indikator Jalinan Kerjasama menunjukkan total skor 230, berada pada kriteria baik. Artinya mayoritas responden menilai Jalinan Kerjasama karyawan BADKO TKQ Kabupaten Karawang baik.

### 11. Kekompakan Kerja (X.11)

Kekompakan kerja adalah kolaborasi atau persatuan didalam kunci utama dalam menyelesaikan pekerjaan secara tim atau kelompok didalam perusahaan.

**Tabel 4.4.3. 21**

### Tanggapan Responden Mengenai Kekompakan Kerja (X.11)

X.11					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK BAIK	1	1,4	1,6	1,6
	CUKUP BAIK	15	21,7	23,8	25,4
	BAIK	41	59,4	65,1	90,5
	SANGAT BAIK	6	8,7	9,5	100,0
	Total	63	91,3	100,0	

Missing	System	6	8,7		
Total		69	100,0		

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Tabel 4.4.3. 21 menunjukkan tanggapan dari 63 responden mengenai Kekompakan Kerja. Diketahui ada 1 responden atau 1,4% menjawab sangat tidak baik, 15 responden atau sebesar 21,7% menjawab cukup baik, 41 responden atau sebesar 59,4% menjawab baik. Dan 6 responden atau sebesar 8,7% menjawab sangat baik.

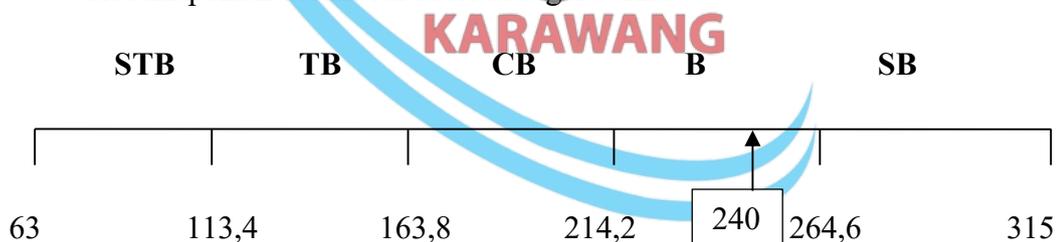
**Tabel 4.4.3. 22**

**Tabel Sum Mengenai Kekompakan Kerja (X.11)**

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Z.11	63	4	1	5	240	3,81	0,669
Valid N (listwise)	63						

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh total skor 240 tersebut dapat dideskripsikan dalam bar scale sebagai berikut :



**Gambar 4.4.3. 11**

**Bar Scale Untuk Kekompakan Kerja**

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021.

Berdasarkan Gambar 4.4.3. 11 dapat diketahui bahwa indikator Kekompakan Kerja menunjukkan total skor 240, berada pada kriteria baik. Artinya mayoritas responden menilai Kekompakan Kerja karyawan BADKO TKQ Kabupaten Karawang baik.

Berdasarkan rekapitulasi indikator variabel Kinerja (Y) dengan analisis rentang skala (Bar Scale) sehingga menghasilkan deskriptif mengenai tanggapan responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini

