



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. CITRA ABADI SEJATI BOGOR**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Maulina Zani  
021116208

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR  
2020**

# HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA ABADI SEJATI BOGOR

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan  
Bogor

*Wagihati,*



Dekan Fakultas Ekonomi

( Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA )

Ketua Program Studi

( Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA )

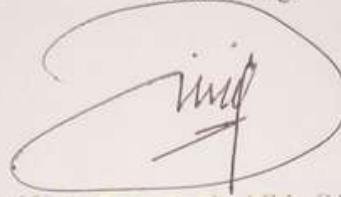
**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA  
KARYAWAN PADA PT CITRA ABADI SEJATI BOGOR**

**Skripsi**

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari : Kamis Tanggal : 16 / Juli / 2020

Maulina Zani  
021116208

Menyetujui,  
Ketua Sidang,



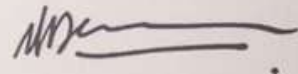
(Hani Nurrahmah, Ak., MM., CA., PIA)

Ketua Komisi Pembimbing



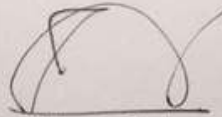
( Dr.Drs.Edy Sudaryanto, Ak.,MM.,CA )

Anggota Komisi Pembimbing



( Dewi Atika.,SE.,MSi )

Mengetahui,  
Ketua Program Studi



( Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM.,CA )

**LAMPIRAN KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS PAKUAN**

**Nomor : /KEP/REK/II/2020**

**Tentang : PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER  
INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN  
INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN**

---

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maulina Zani

NPM : 021116208

Judul Skripsi/Tesis Desertasi : Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja  
Karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati Bogor

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi/Tesis Desertasi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Juli 2020

Maulina Zani  
021116208

**©Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, tahun 2020**

**Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

Maulina Zani. NPM 021116208. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Citra Abadi Sejati. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Di bawah Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Edy Sudaryanto dan Anggota Komisi Pembimbing Dewi Atika. Tahun 2020.

Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Citra Abadi Sejati. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui keadaan motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Citra Abadi Sejati.

Penelitian mengenai motivasi kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT Citra Abadi Sejati dengan Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*. Penulis menggunakan teknik penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi *rank spearman*, uji hipotesis koefisien korelasi diolah dengan menggunakan SPSS 23.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Citra Abadi Sejati memiliki hubungan yang positif dan signifikan, kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati dengan koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,760 yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori kuat. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,76% sedangkan sisanya sebesar 42,24% dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi kerja, dijelaskan faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $8,268 \geq 1.67591$ ) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati. Saran yang diberikan oleh penulis pada penelitian ini adalah perusahaan memberikan *training* secara berkala kepada setiap karyawan yang bekerja agar kinerja karyawan selalu terjaga serta pihak perusahaan harus memperhatikan fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan.

**Kata Kunci :** *Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah AWT yang sudah melimpahkan nikmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul **"HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA ABADI SEJATI."**

Maksud dan tujuan penulisan penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Dalam penyajian penelitian ini penulis menyadari masih belum mendekati kesempurnaan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan koreksi dan saran yang sifatnya membangun sebagai bahan masukan yang bermanfaat demi perbaikan dan peningkatan diri dalam bidang ilmu pengetahuan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Bapak Dr. H. Bibin Rubini, Mpd. selaku Rektor Universitas Pakuan.
2. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak, MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
3. Ibu Tutus Rully SE., MM. selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr.Drs. Edy Sudaryanto, Ak., MM.,CA. selaku ketua Komisi Pembimbing dan Ibu Dewi Atika, SE.,MSi. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan motivasi dan mengarahkan penulis dalam penyusunan proposal penelitian ini.
5. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unversitas Pakuan yang telah memberikan banyak ilmu serta pengalaman yang sangat berharga dan bermanfaat bagi penulis.
6. Seluruh Staff Tata Usaha dan petugas Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
7. Kepada ibu saya tercinta Reni Sutriani yang selalu mendoakan saya dan menyemangati saya, bapak saya Wahyu Setia Budi, Mariska Indriawati, dan Opa saya Sugiri Saloka, serta seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan do'a, motivasi dan dukungan baik secara moril maupun materil.
8. Ibu Adhitiya Ikawandari,SS. Selaku HR & Compliance, Nur Indah Fermatasari Siregar, S.E, Linda Effendi, Spd. Dan karyawan PT. Citra Abadi sejati yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian dan pengambilan data.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan saya kelas F-Manajemen dan teman-teman Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah memberikan bantuan dan semangat.

10. Kepada kekasih hati saya, yang sangat saya sayangi, dan selalu membantu saya dalam mengerjakan skripsi ini, Nurul Arifiyanto, S.T.
11. Kepada Sisca Afrisa sahabat tercinta seperjuangan saya yang selalu memberikan support, dan selalu siap sedia membantu saya dalam kesusahan.
12. Kepada kaka tingkat seperjuangan saya tercinta Dini Nurdiani yang selalu membantu dan memberikan arahan untuk saya dalam pengetikan penulisan penelitian ini.
13. Serta pihak-pihak yang telah mendo'akan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi semua pihak yang berkepentingan dan semoga Allah SWT membalas semua amal dan kebaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Amiin.

Bogor, Juli 2020



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN &amp; PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN</b> . Error!	
Bookmark not defined.	
<b>LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA</b> Error! Bookmark not defined.	
<b>LEMBAR HAK CIPTA</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah .....	5
1.2.1 Identifikasi Masalah .....	5
1.2.2 Perumusan Masalah .....	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian .....	6
1.3.1 Maksud Penelitian.....	6
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	6
1.4. Kegunaan Penelitian .....	6
1.4.1 Kegunaan Praktis .....	6
1.4.2 Kegunaan Akademis .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>7</b>
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2. Motivasi .....	12
2.2.1 Pengertian Motivasi .....	12
2.2.2 Teori Motivasi.....	13
2.2.3 Bentuk-bentuk Motivasi Kerja .....	15
2.2.4 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja .....	16
2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	17
2.2.6 Jenis dan Ciri Motivasi.....	20
2.2.7 Indikator Motivasi.....	21
2.3. Kinerja Karyawan.....	23

2.3.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
2.3.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	24

2.3.3	Penilaian Kinerja.....	25
2.3.4	Metode Penilaian Kinerja.....	26
2.3.5	Manfaat Penilaian Kinerja.....	26
2.3.6	Tujuan Penilaian Kinerja.....	28
2.3.7	Indikator Kinerja.....	29
2.4	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	30
2.4.1	Penelitian Sebelumnya.....	30
2.4.2	Kerangka Pemikiran.....	34
2.5	Hipotesis Penelitian.....	35
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN.....</b>	<b>36</b>
3.1	Jenis Penelitian.....	36
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	36
3.2.1	Objek Penelitian.....	36
3.2.2	Unit Analisis.....	36
3.2.3	Lokasi Penelitian.....	36
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	36
3.3.1	Jenis Data Penelitian.....	36
3.3.2	Sumber Data Penelitian.....	37
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	37
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	39
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	40
3.6.1	Data Primer.....	40
3.6.2	Data Sekunder.....	40
3.7	Uji Kualitas Data.....	40
3.7.1	Uji Validitas.....	41
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	41
3.8	Metode Pengolahan/Analisis Data.....	42
3.8.1	Analisis Deskriptif.....	42
3.8.2	Analisis Kuantitatif.....	42
3.8.2.1	Analisis Koefisien Korelasi.....	42
3.8.2.2	Analisis Koefisien Determinasi.....	43
3.8.2.3	Uji Hipotesis Koefisien Korelasi.....	43
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>45</b>
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	45
4.1.1	Sejarah dan perkembangan PT Citra Abadi Sejati.....	45
4.1.2	Visi dan Misi PT Citra Abadi Sejati.....	45
4.1.3	Kegiatan Usaha PT Citra Abadi Sejati.....	45
4.1.4	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas PT Citra Abadi Sejati.....	46
4.1.5	Profil Responden Karyawan PT Citra Abadi Sejati.....	47
4.2	Analisis Data.....	49
4.2.1	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	49

4.2.2	Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Citra Abadi Sejati .....	52
4.2.3	Kinerja Karyawan Pada PT Citra Abadi Sejati.....	66
4.3	Analisis Motivasi Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan Pada PT Citra Abadi Sejati.....	80
4.3.1	Analisis Koefisien Rank Spearman.....	80
4.3.2	Analisis Koefisien Determinasi .....	80
4.3.3	Uji Hipotesis Korelasi .....	80
4.3.4	Menentukan Hipotesis Statistik .....	81
4.4	Pembahasan .....	82
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>84</b>
5.1	Simpulan .....	84
5.2	Saran .....	84
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>86</b>
	<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
	<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Fasilitas yang diberikan PT. Citra Abadi Sejati (CAS) .....	2
Tabel 1.2	Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati .....	3
Tabel 1.3	Data Kinerja Karyawan Bagian Kantor PT Citra Abadi Sejati Tahun 2016-2018 .....	4
Tabel 1.4	Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Citra Abadi Sejati .....	5
Tabel 2.1	Teori Dua Faktor Herzberg .....	15
Tabel 2.2	Penelitian sebelumnya .....	30
Tabel 3.1	Operasional Variabel .....	38
Tabel 3.3	Kriteria Uji Reliabilitas .....	42
Tabel 3.4	Kriteria Nilai Kuesioner .....	42
Tabel 3.5.	Koefisien Korelasi dan Tafsiran .....	43
Tabel 4.1	Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja .....	49
Tabel 4.2	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	50
Tabel 4.3	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja .....	51
Tabel 4.4	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan .....	52
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Bekerja pada PT Citra Abadi Sejati untuk Keluarga .....	52
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Merasa Puas dengan Fasilitas yang diberikan oleh Perusahaan .....	53
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Merasa Puas dengan Upah yang diberikan oleh Perusahaan .....	54
Tabel 4.8	Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Kebutuhan Fisiologis .....	54
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Jaminan Keselamatan, Kesehatan dan Kecelakaan Kerja .....	55
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Merasa Nyaman Bekerja di kantor dengan Fasilitas yang Tersedia .....	55
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Mendapatkan Jaminan Hari Tua dari Perusahaan .....	56
Tabel 4.12	Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Kebutuhan Rasa Aman .....	57
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Perusahaan Menuntut Karyawan untuk Memiliki Hubungan Baik dengan Rekan Kerja .....	57
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan mau Membantu antar Rekan Kerja Dalam Menyelesaikan Masalah Tanpa Pamrih .....	58
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan harus Berinteraksi dengan Baik Kepada Seluruh Karyawan di dalam Perusahaan .....	58
Tabel 4.16	Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Kebutuhan Sosial .....	59

Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Mendapatkan Pujian dari Atasan atas Hasil Kerja yang Memuaskan .....	59
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan mendapatkan reward dari Perusahaan atas Hasil Kerja yang dilakukan .....	60
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan memiliki Komitmen Tinggi Terhadap apa yang dibebankan oleh Perusahaan .....	61
Tabel 4.20	Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Kebutuhan Penghargaan .....	61
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan diberikan Pengakuan jika dapat Bekerja Sama dengan Baik .....	62
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Mendapatkan Pengakuan atas Prestasi yang dicapai .....	62
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Promosi Sebagai Imbalan atas Kerja Baik yang diberikan oleh Karyawan .....	63
Tabel 4.24	Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Aktualisasi Diri .....	64
Tabel 4.25	Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja .....	64
Tabel 4.26	Hasil Statistik Variabel Motivasi Kerja .....	66
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik dan teliti .....	67
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan .....	67
Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan diberikan Kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat dalam melaksanakan tugas .....	68
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan yang Bekerja sudah Memenuhi Persyaratan untuk Menghasilkan Pekerjaan .....	69
Tabel 4.31	Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Kualitas .....	69
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai dengan Waktu yang ditetapkan .....	70
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menghasilkan Pekerjaan Sesuai dengan Target yang telah ditentukan .....	70
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan .....	71
Tabel 4.35	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan mampu bekerja secara maksimal .....	72
Tabel 4.36	Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Kuantitas .....	72
Tabel 4.37	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaan .....	73
Tabel 4.38	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memuaskan .....	73

Tabel 4.39	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar mendapat hasil yang maksimal .....	74
Tabel 4.40	Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Pelaksanaan Tugas ...	75
Tabel 4.41	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan .....	75
Tabel 4.42	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan .....	76
Tabel 4.43	Tanggapan Responden Mengenai Memahami kewajiban yang diberikan dalam melaksanakan tugas .....	76
Tabel 4.44	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas semua pekerjaan yang dibebankan .....	77
Tabel 4.45	Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Tanggung Jawab .....	78
Tabel 4.46	Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	78
Tabel 4.47	Hasil Statistik Variabel Kinerja Karyawan .....	79
Tabel 4.48	Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman .....	80
Tabel 4.49	Interpretasi Koefisien Korelasi Rank Spearman .....	80

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Pemikiran .....	35
Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis .....	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Citra Abadi Sejati .....	46
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden .....	47
Gambar 4.3 Usia Responden Sumber: Data Primer, diolah 2020 .....	48
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Sumber: Data Primer, diolah 2020 .....	48
Gambar 4.5 Masa Kerja Responden .....	49
Gambar 4.6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi .....	82



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner
- Lampiran 3 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja
- Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 5 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja
- Lampiran 6 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 7 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja
- Lampiran 8 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 9 Hasil Statistik Variabel Motivasi Kerja
- Lampiran 10 Hasil Statistik Variabel Kinerja Karyawan
- Lampiran 11 Hasil Analisis *Rank Spearman*
- Lampiran 12 Rtabel
- Lampiran 13 Ttabel
- Lampiran 14 Kuesioner Observasi

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi yang terjadi dipenjuru dunia ini, menyebabkan dunia usaha semakin berkembang dan meningkatkan persaingan yang ketat antar perusahaan. Oleh karena itu agar perusahaan siap berkompetisi harus memiliki terobosan- terobosan baru serta memiliki manajemen kinerja yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan SDM yang berkualitas dan cakap disetiap bidangnya, sehingga mampu menjadikan perusahaan lebih unggul dari sesama kompetitor dan mencapai tujuan perusahaan yaitu menjadi yang terbaik, mendapatkan keuntungan yang maksimal, perusahaan semakin berkembang serta mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Perusahaan membutuhkan kinerja individu yang tinggi dalam rangka memenuhi tujuan mencapai keuntungan yang maksimal.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena memiliki peran sebagai pelaksana kegiatan operasional perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan handal maka setiap kegiatan operasional perusahaan tidak akan mencapai kesuksesan dan keberhasilan yang maksimal. Sumber daya yang berkualitas dapat memberikan dampak baik untuk perusahaan karena dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Menurut Hartatik (2014), motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi secara umum mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan yang telah ditentukan. Motivasi dalam suatu pekerjaan sangatlah berkaitan dengan kinerja, semakin tinggi motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya ketika motivasi karyawan semakin rendah dalam bekerja, kinerja yang dihasilkan tidak sesuai yang diharapkan.

Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Perusahaan tentu mempunyai motivasi untuk menjadikan perusahaannya menjadi perusahaan yang besar. Apabila tidak diimbangi dengan persaingan yang sehat, perusahaan akan jatuh dan gagal dalam meraih harapannya. Oleh karena itu, perlu diadakan suatu motivasi untuk

memberikan semangat kepada karyawan.

Dengan adanya suatu motivasi di perusahaan, para karyawan akan mendapatkan apa yang diinginkan perusahaan. Tanpa adanya hal tersebut perusahaan akan susah untuk meraih harapan yang diinginkannya. Baik tidaknya perusahaan berkembang dan sukses tergantung kepada para karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut.

Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, peneliti melakukan penelitian pada PT. Citra Abadi Sejati, yang beralamat di Jl. Kedung Halang KM.52 No. 263, Ciparigi, Kec. Bogor Utara, Bogor, Jawa Barat. Perusahaan ini bergerak dalam bidang Garmen yang memproduksi dan memasarkan hasil produksinya ke beberapa negara seperti India, Amerika, dan Australia. Berbagai jenis produk yang dibuat seperti jaket, kemeja, celana panjang, rok, kaos, dan celana jeans.

Dalam usaha peningkatan kinerja karyawan pada saat ini belum mencapai hasil yang optimal, dan banyak kendala-kendala yang sering terjadi, dimana umumnya masalah-masalah sumber daya manusia, hal tersebut terjadi karena masih dirasakan kurang tingginya tingkatan motivasi karyawan untuk PT. Citra Abadi Sejati. Rendahnya motivasi kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menilai kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati mengadakan penilaian kinerja terhadap karyawan nya. Indikator penilaian kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu kepemimpinan, tanggung jawab, kerjasama, kemandirian, kualitas, kuantitas, keterampilan kerja.

Upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik merupakan hal yang wajib dilakukan oleh perusahaan, salah satu upaya yang dilakukan oleh PT. Citra Abadi Sejati (CAS) yaitu dengan memberikan fasilitas yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dan mendorong motivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Tabel dibawah ini merupakan fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh PT. Citra Abadi Sejati (CAS):

Tabel 1.1. Fasilitas yang diberikan PT. Citra Abadi Sejati (CAS)

Jenis Kebutuhan	Fasilitas dari perusahaan
1. Kebutuhan Fisiologis	Kantin Dapur Umum Makan siang Klinik Kesehatan Toilet
2. Kebutuhan Rasa Aman	Tempat parkir kendaraan disertai pos satpam Tempat penitipan barang Tempat beribadah Jaminan BPJS Kesehatan dan ketenagakerjaan Jaminan pension
3. Kebutuhan Sosial	Aula untuk berkumpul Program komunitas karyawan
4. Kebutuhan Penghargaan	Promosi

	Bonus
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	Penghargaan untuk karyawan yang berprestasi Hukuman untuk karyawan yang memiliki kinerja buruk Pelatihan kerja

*Sumber: HRD PT. Citra Abadi Sejati, 2019.*

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas yang diharapkan dapat memenuhi seluruh jenis kebutuhan karyawan, tetapi pada kenyataannya ada beberapa fasilitas perusahaan yang tidak menunjang kebutuhan karyawannya.

Hal-hal tersebut membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak memberikan dorongan yang positif bagi karyawan dalam memotivasi untuk menghasilkan kinerja yang maksimal, dapat dilihat dari data mengenai jawaban responden dari hasil kuesioner pra survey yang dilakukan kepada 20 karyawan PT. Citra Abadi Sejati sebagai berikut :

Jawaban Responden Atas Pernyataan Pra-Observasi Tentang Motivasi Kerja pada PT. Citra Abadi Sejati

1. 60% Responden menyatakan kurang setuju bahwa perusahaan memberikan pelatihan dan pendidikan untuk mendukung meningkatkan keterampilan dan potensi Aktualisasi diri.
2. 70% Responden menyatakan kurang setuju bahwa fasilitas yang ada diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan dan tidak mengganggu dalam bekerja.

Tabel 1.2 Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati

No.	Indikator	Kondisi
1	Kebutuhan Fisiologis	Kurang Baik
2	Kebutuhan Rasa Aman	Baik
3	Kebutuhan Sosial	Baik
4	Kebutuhan Penghargaan	Baik
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Kurang Baik

*Sumber : Observasi Motivasi Kerja pada PT. Citra Abadi Sejati, 2019.*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa motivasi kerja yang ada pada karyawan PT. Citra Abadi Sejati dalam kondisi kurang baik. Hal tersebut dilihat dari hasil observasi langsung yang penulis lakukan terhadap motivasi kerja diperusahaan tersebut. Diantaranya pada indikator Kebutuhan Fisiologis pada hasil kuesioner observasi menunjukkan kurang baik, kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar seorang karyawan dalam bekerja, seperti fasilitas kantor. Fasilitas dalam perusahaan menurut hasil kuesioner pra-survey menunjukkan tidak sesuai dengan kebutuhan, dan didapat dari hasil wawancara karyawan menjelaskan bahwa fasilitas yang terdapat pada perusahaan seperti peralatan elektronik (komputer, dan mesin pencetak kertas) dikantor sering mengalami kerusakan, dan tidak adanya pembaharuan terhadap peralatan elektronik yang menyebabkan karyawan merasa terganggu saat bekerja, dan menghasilkan kinerja yang tidak berkualitas seperti

harapan perusahaan.

Kebutuhan Aktualisasi Diri dalam hasil kuesioner observasi menunjukkan kurang baik, Perusahaan dalam meningkatkan potensi dan aktualisasi karyawan dalam bekerja dinilai kurang diperhatikan, dari hasil kuesioner observasi menunjukkan bahwa pihak perusahaan tidak mendukung meningkatkan keterampilan dan potensi dari karyawan seperti melakukan pendidikan dan pelatihan kerja. Hal tersebut tentunya dapat mengganggu motivasi seseorang dalam bekerja, jika motivasi seseorang rendah maka kinerja yang dihasilkan akan tidak sesuai dengan harapan.

Dalam kebutuhan rasa aman, perusahaan sudah menjamin keamanan dan keselamatan kerja karyawannya dengan memberikan tempat penitipan barang, maupun parkir yang disertai pos satuan petugas keamanan (SATPAM) yang menjaga didepan gerbang, dan selalu berkeliling untuk menjaga keamanan. Selain itu perusahaan juga memberikan jaminan kesehatan dan keselamatan kerja untuk karyawannya.

Untuk memenuhi kebutuhan sosial yang perusahaan lakukan yaitu dengan mengadakan program family gathering, dan program komunitas bagi karyawannya. untuk mengadakan acara-acara yang dapat memepererat rasa kekeluargaan antar sesama karyawan.

Kebutuhan penghargaan keryawan juga diberikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawannya jika memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan perusahaan, dalam bentuk promosi, bonus, dan insentif non-material berupa piagam, dan piala.

Dari tabel sebelumnya dapat dilihat bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati dalam kondisi kurang baik, fasilitas yang seharusnya dapat meningkatkan tingkat motivasi karyawannya tidak diperhatikan oleh perusahaan sehingga membuat para karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja, yang tentu saja berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, dan perusahaan akan dirugikan. Berikut data hasil penilaian kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati:

Tabel 1.3 Data Kinerja Karyawan Bagian Kantor PT Citra Abadi Sejati  
Tahun 2016-2018

PERILAKU KERJA	2016			2017			2018		
	Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Caption	Skor (%)
1. Kepemimpinan	10	80	8	10	75	7,5	10	75	7,5
2. Tanggung Jawab	10	70	7	10	80	8	10	70	7
3. Kerjasama	10	85	8,5	10	80	8	10	75	7,5
4. Kemandirian	10	80	8	10	75	7,5	10	70	7
<b>HASIL KERJA</b>									
1. Kualitas Kerja	20	90	18	20	80	16	20	80	16
2. Kuantitas Kerja	20	80	16	20	80	16	20	80	16
3. Keterampilan Kerja	20	80	16	20	70	14	20	70	14

<b>JUMLAH</b>	<b>100</b>		<b>81,5</b>	<b>100</b>		<b>77</b>	<b>100</b>		<b>75</b>
---------------	------------	--	-------------	------------	--	-----------	------------	--	-----------

Sumber : HRD PT. Citra Abadi Sejati, 2019.

Berdasarkan tabel 1.3 tentang penilaian kinerja karyawan bahwa perusahaan melakukan penilaian kinerja terhadap karyawannya dalam satu tahun sebanyak satu kali, tepatnya saat pertengahan tahun yaitu bulan juni. Dapat dilihat bahwa pada tahun 2016, 2017, dan 2018 mengalami penurunan, dilihat dari tahun 2016 dengan skor sebesar 81,5%, tahun 2017 dengan skor 77%, fluktuasi tahun 2018 dengan skor 75%. Berikut adalah data standar penilaian kinerja PT. Citra Abadi Sejati:

Tabel 1.4 Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Citra Abadi Sejati

No.	Nilai (%)	Kategori
1	91-100	Sangat baik
2	80-90	Baik
3	61-79	Cukup Baik
4	50-60	Kurang Baik
5	40-49	Buruk
6	39-kebawah	Sangat Buruk

Sumber : HRD PT. Citra Abadi Sejati, 2019.

Hasil penilaian kerja dari data sebelumnya mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT. Citra Abadi Sejati pada tahun 2016, 2017, dan 2018 dapat dikategorikan berada di standar penilaian rata-rata Cukup Baik dan belum sesuai dengan yang di harapkan perusahaan agar dapat menempati posisi kategori sangat baik tentunya masalah seperti ini harus segera diatasi agar tidak menghambat kemajuan perusahaan.

Berdasarkan data diatas menarik minat peneliti untuk mengkaji lebih dalam mengenai Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan ke dalam penelitian yang berjudul **“HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA ABADI SEJATI”**

## 1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan PT. Citra Abadi Sejati berada dalam kondisi yang kurang baik.
2. Menurunnya penilaian kinerja karyawan PT. Citra Abadi Sejati.
3. Hasil kinerja karyawan PT. Citra Abadi Sejati masih belum mampu berada di kategori baik pada standar perusahaan.

### 1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat dirumuskan pokok permasalahan yang menjadi fokus penelitian yaitu:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Citra Abadi Sejati?

2. Bagaimana kinerja karyawan PT. Citra Abadi Sejati?
3. Bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati?

### **1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel-variabel penelitian yaitu variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan, menyimpulkan hasil penelitian, serta memberikan saran yang dapat menghilangkan penyebab timbulnya permasalahan.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati.
3. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati.

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan kepada organisasi maupun perusahaan mengenai pentingnya motivasi kerja agar mampu menjawab dan memecahkan persoalan yang ada pada organisasi maupun perusahaan.

#### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

- a. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan pengetahuan serta wawasan penulis mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan.
- b. Bagi pembaca, penelitian ini dapat memberikan informasi, dan masukan bahwa motivasi karyawan itu mampu membuka kunci bagi kesuksesan tujuan organisasi maupun perusahaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya dibidang bisnis yang disebut perusahaan, oleh karena itu Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, berikut beberapa definisi oleh para ahli :

Menurut Sedarmayanti (2017), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Edison (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Menurut Notoadmodjo (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut Dessler (2011), *“Human Resource Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concern”*.

(Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan dan kepedulian terhadap keadilan.)



Menurut Snell dan Bohlander (2010), “*Human Resource Management is the process of managing human talent to achieve an organization’s objectives*”. (Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mengelola bakat manusia untuk mencapai tujuan suatu organisasi).

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang penting dalam setiap organisasi, karena manajemen sumber daya manusia merupakan proses dan upaya dalam pengelolaan serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Kasmir (2016), dalam praktiknya fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*) adalah proses menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan dengan cara mengumpulkan dan mengevaluasi informasi tentang uraian pekerjaan, persyaratan suatu pekerjaan, dan standar pencapaiannya.
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*)  
Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*) adalah proses meramalkan dan merencanakan tenaga kerja, baik kualitas maupun kuantitas guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam suatu waktu tertentu.
3. Penarikan Pegawai (*Recruitment*)  
Penarikan Pegawai (*Recruitment*) adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan.
4. Seleksi (*Selection*)  
Seleksi (*Selection*) adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.
5. Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*)  
Pelatihan dan Pengembangan (*Training and Development*) adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah dan mengembangkan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.
6. Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*)  
Evaluasi Kinerja (*Performance Evaluation*) adalah proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu.
7. Kompensasi (*Compensation*)  
Kompensasi (*Compensation*) adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.
8. Jenjang Karir (*Career Path*)  
Jenjang Karir (*Career Path*) adalah tingkat jabatan atau kepangkatan yang ada disuatu perusahaan.

9. Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*)

Keselamatan dan Kesehatan (*Safety and Health*) adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh dan upaya untuk menjaga agar karyawan tetap sehat selama bekerja.

10. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)

Hubungan Industrial (*Industrial Relation*) adalah hubungan kerja antar pemilik, manajemen, karyawan, dan pemerintah yang diikat dalam suatu perjanjian kerja dalam suatu waktu, dan wilayah tertentu.

11. Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*)

Pemutusan Hubungan Kerja (*Separation*) adalah putusnya perikatan atau perjanjian antara perusahaan dengan karyawan/pekerja secara resmi sejak dikeluarkan surat pemberhentian kerja yang berakibat putusnya hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sunyoto (2015) diantaranya:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

d. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan penarikan, pemeliharaan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

b. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

d. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerjasama dan kemambuan bekerja karyawan tersebut

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

### 2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Soekidjo (2015), “Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan”. Berikut 4 tujuan manajemen sumber daya manusia yang lebih operasional, yaitu:

1. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

2. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

Untuk mengannah bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*) perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya disuatu organisasi diadakan untuk melayani bagian- bagian lain

organisasi tersebut.

3. Tujuan Fungsi (Functional Objective)

Untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

4. Tujuan Personel (Personel Objective)

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan (*maintain*) terhadap karyawan itu.

#### 2.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2014) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment, dan job evaluation*.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.
- 8) Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- 10) Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Menurut Rivai dan Sagala (2014) peranan MSDM dalam menjalankan aspek sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik sehingga kebijakan dan praktek dapat berjalan sesuai yang diinginkan perusahaan, yang meliputi kegiatan antara lain:

- 1) Melakukan analisis jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing- masing sumber daya manusia).
- 2) Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja.
- 3) Menyeleksi calon pekerja.
- 4) Memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru.

- 5) Menetapkan upah, gaji, dan cara memberikan kompensasi.
- 6) Memberikan insentif dan kesejahteraan.
- 7) Mengevaluasi kinerja.
- 8) Mengkomunikasikan, memberikan penyuluhan, menegakkan disiplin kerja.
- 9) Memberikan pendidikan, pelatihan dan pengembangan.
- 10) Membangun komitmen kerja.
- 11) Memberikan keselamatan kerja.
- 12) Memberikan jaminan kesehatan.
- 13) Menyelesaikan perselisihan perburuhan.
- 14) Menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan.

Menurut pendapat dari beberapa ahli diatas dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dalam berbagai aktivitas yang berkaitan dengan sumber daya manusia, guna untuk membantu mengelola SDM dan menjaga kesejahteraan SDM sehingga dapat memberikan hasil kinerja yang positif, berkualitas, dan membantu perusahaan mencapai target yang diharapkan.

## **2.2 Motivasi**

### **2.2.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan yang telah ditentukan, berikut penjelasan beberapa ahli mengenai pengertian motivasi:

Menurut Sperling (dalam Mangkunegara 2013), Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Menurut Rivai (dalam Kadarisman 2013), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Hartatik (2014), Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.

Menurut Flippo (2010), "*Motivation is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organizational objectives.*"

Menurut Ernest (dalam buku Mangkunegara 2013), "*Work motivation is defined as condition which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviour relevant in work setting.*"

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, guna membantu suatu perusahaan atau organisasi mencapai tujuan.

### 2.2.2 Teori Motivasi

Berikut ini beberapa teori mengenai motivasi dari para ahli, yaitu:

#### 1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow (2010)

Menguraikan unsur-unsur teori keseluruhan motivasi. Maslow menangani masalah ini dengan mengedepankan teori berdasarkan hierarki kebutuhan.

Menurut Maslow ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam satu hierarki, yaitu:

- a. *Physiological needs* (Kebutuhan fisiologis), yaitu kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan rasa aman.
- b. *Safety needs* atau *security needs*, yaitu kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Kebutuhan ini terelefsikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan pekerjaan jenis yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.
- c. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs*, yaitu kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan fisik dan rasa amannya.
- d. *Esteem needs* (kebutuhan harga diri), yaitu pada tingkatan ini individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
- e. *Self-actualization needs*, yaitu kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

#### 2. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth)

Teori ini dikemukakan oleh Aldefer (dalam Hamali 2018), Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu:

- a. *Existence* (kebutuhan akan eksistensi), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat.
- b. *Relatedness* (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain), yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermanfaat.

- c. *Growth* (pertumbuhan), merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan produktif.

Berbeda dengan teori Maslow, Clayton Aldefer berasumsi bahwa, dalam teori ERG terdapat hierarki yang tidak kaku, teori ERG lebih flaksibel bergantung pada kemampuan mereka memenuhi kebutuhannya. Teori Aldefer ini menurut Daft (2010), merupakan pergerakan naik dari hierarki ini lebih rumit, dengan menggambarkan yang dinamakan prinsip kegagalan-kemunduran (*frustation- regression principle*), yaitu kegagalan pada pemenuhan kebutuhan yang tinggi dapat memicu kemunduran pada kebutuhan tingkat rendah yang sudah terpenuhi sebelumnya.

### 3. Teori McClland (Edison, 2016)

Teori McClland menurut Gibson et.al. dalam Edison (2016) menajukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Pada dasarnya motif seseorang ditentukan oleh tiga dari kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)
- b. Kebutuhan berafiliasi (*need for afiliation*)
- c. Kebutuhan berkuasa (*need for power*)

McClland mengemukakan jika kebutuhan seorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya. Sebagai contoh, seseorang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi terdorong untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan, dan bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut serta menggunakan keahlian dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya.

### 4. Teori Dua Faktor Herzberg

Dalam (Fahmi,2016) teori dua faktor Herzberg yaitu dikembangkan dikenal dengan “Model dua faktor” dari motivasi yaitu *Motivation factors (intrinsik)* dan *HygiEne factor (ekstrinsik)*. Menurut teori ini yang dimaksud dengan *Motivation Factors* adalah dalam faktor ini ada yang harus diingat dan dimengerti. Faktor mempengaruhi tingkat kepuasan bekerja berdasarkan pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi seperti pencapaian, penghargaan, tanggungjawab, dan peluang untuk tumbuh. Jauh menurut Herzberg sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan tumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.

Selanjutnya yang dikenal dengan *Hygiene factors* adalah bagaimana kondisi kerja, lingkungan kerja dan sejenisnya memiliki pengaruh dalam mendorong seseorang memiliki motivasi kuat dalam membangun semangat kerja. Kedua

motivasi ini mampu memberikan pengaruh pada pembangunan motivasi seseorang. Secara umum banyak pihak yang mengenal teori Herzberg dengan teori motivasi *Hygiene*. Teori dua faktor ini menyatakan apabila kepuasan kerja dan kinerja karyawan terpenuhi dengan baik maka respon yang paling cepat bisa dirasakan pada perbaikan mutu kerja mereka nantinya. Menurut Herzberg yang termasuk dalam *Hygiene* faktor dan motivator faktor adalah sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1 Teori Dua Faktor Herzberg

<b>Faktor Hygiene</b>	<b>Faktor Motivator</b>
1. Kompensasi atau gaji ( <i>salary</i> )	Pencapaian ( <i>Achievement</i> )
2. Kondisi Kerja ( <i>Working Condition</i> )	Pengakuan ( <i>Recognition</i> )
3. Pengawasan ( <i>Supervision</i> )	Bertanggung jawab ( <i>Responsibility</i> )
4. Kebijakan dan Administrasi perusahaan ( <i>Company and Administrative Policies</i> )	Pekerjaan itu sendiri ( <i>Work it Self</i> )
5. Hubungan antar pribadi ( <i>Interpersonal Relation</i> )	Mengalami peningkatan ( <i>Advancement</i> )

### 2.2.3 Bentuk-bentuk Motivasi Kerja

Menurut Fahmi (2016) motivasi muncul dalam dua bentuk dasar, yaitu :

1. Motivasi Instrinsik (dari dalam diri seseorang/kelompok)  
Motivasi instrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.
2. Motivasi Ekstrinsik (dari luar)  
Motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik.

Sedangkan menurut Siswanto (2014) bentuk-bentuk motivasi terbagi kedalam empat bentuk motivasi yang dianut perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Kompensasi bentuk uang  
Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu mempunyai reputasi dan nama baik dan memang sudah selayaknya demikian.
2. Pengarahan dan pengendalian  
Pengarahan dimaksudkan menentukan bagi karyawan mengenai apa yang seharusnya mereka kerjakan dan apa yang tidak harus mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian dimaksudkan menentukan bahwa karyawan harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan.
3. Penetapan pola kerja yang efektif  
Pada umumnya reaksi terhadap kebosanan kerja menimbulkan hambatan yang



berarti bagi keluaran produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapinya dengan berbagai teknik yang efektif dan kurang efektif.

#### 4. Kebijakan

Kebijakan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para karyawan. Dengan kata lain, kebijakan adalah usaha untuk membuat karyawan bahagia.

Dari uraian menurut para ahli diatas dikatakan bentuk-bentuk motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Dimana motivasi intrinsik merupakan faktor-faktor yang memuaskan dan timbul dari diri karyawan itu sendiri. Sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang mana faktor-faktornya bersumber dari luar seperti pekerjaan itu sendiri, tempat kerja, keamanan dalam menjalankan pekerjaan, gaji atau penghasilan yang layak, pengakuan atau penghargaan terhadap karyawan, pengakuan atas kerja dan lain-lain.

#### **2.2.4 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja**

Tujuan pemberian motivasi kerja menurut (Sunyoto, 2012) yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Sedangkan menurut (Kadarisman, 2012) bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja sebagai berikut:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Mempertinggi moral kerja karyawan.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dikatakan motivasi bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan peningkatan prestasi kerja dari para karyawannya. Dengan adanya motivasi maka akan meningkatkan dan memelihara moral, semangat, dan gairah kerja, karena dirasakan seluruh pekerjaan yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan meningkatkan prestasi kerja serta produktivitas kerja dari para karyawan

### 2.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Samsuni (2017), bahwa motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu kesejahteraan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, pendidikan, dan latihan kerja. Selain itu, faktor yang mempengaruhi timbulnya motivasi adalah kebutuhan dasar fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosiologi, kebutuhan ego, dan kebutuhan beraktualisasi diri. Hal tersebut sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow dalam Edison (2016).

Pendapat Samsuni tersebut didukung oleh pendapat Sutrisno (2016), bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, antara lain:

#### 1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

##### a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

##### b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

##### c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus dipertahankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, dan mencari rezeki. Sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas tidak mau bekerja, dan sebagainya.

##### d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal berikut:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja, kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga pantas untuk dijadikan penguasa dalam organisasi/kerja.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang, faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja tidak usah sering kali pindah.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

Menurut Sunyoto (2013), bahwa faktor-faktor motivasi ada tujuh, yaitu:

a. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

b. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan.

c. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja, semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis dibagian kepegawaian hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

d. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

e. Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun disisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

f. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan

merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. karena pengakuan tersebut merupakan suatu kompensasi yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

g. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

Tiga aspek utama yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2013), yaitu:

- a. Perbedaan karakteristik individu meliputi kebutuhan, minat, sikap, dan nilai.
- b. Perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan, yang menuntut penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya.
- c. Perbedaan karakteristik organisasi (lingkungan kerja) yang meliputi peraturan kerja, iklim kerja, dan budaya kerja yang disepakati.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan para ahli di atas, maka dapat dikatakan motivasi akan memacu diri karyawan untuk dapat bekerja dengan baik, dan maksimal. Perusahaan atau organisasi harus mengetahui kebutuhan dan harapan para karyawannya agar dapat memotivasi karyawan berdasarkan hal-hal tersebut, sehingga akan lebih mudah untuk perusahaan dalam menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang tepat berdasarkan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi bersama.

### 2.2.6 Jenis dan Ciri Motivasi

a. Jenis-jenis motivasi

Menurut Hasibuan (2012) ada dua jenis motivasi, motivasi positif dan motivasi negatif. Berikut penjelasan motivasi positif dan motivasi negatif, yaitu:

- Motivasi Positif, adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberi hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Dengan adanya motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada karyawan adalah:
  - a. Insentif non-material, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau mendali.
  - b. Insentif sosial, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk

mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.

c. Insentif Material, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Insentif material ini bernilai ekonomis, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

- Motivasi Negatif, adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman, dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik

b. Ciri-ciri motivasi

Ciri-ciri individu yang termotivasi dapat dilihat dari beberapa hal, seperti tidak mudah putus asa dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, selalu merasa ingin prestasinya meningkat. Sardiman (2011) mengemukakan bahwa motivasi yang ada pada setiap orang memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Tekun menghadapi tugas
2. Ulet menghadapi kesulitan
3. Menunjukkan minat terhadap macam-macam masalah
4. Lebih senang bekerja sendiri
5. Cepat bosan pada tugas-tugas yang rutin
6. Dapat mempertahankan pendapatnya
7. Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini
8. Senang mencari dan memecahkan masalah dan soal-soal

Dengan adanya motivasi positif maupun negatif, diharapkan para pimpinan sebuah perusahaan atau organisasi dapat memberikan dorongan positif untuk karyawan, dan diharapkan karyawan dapat terpuaskan dalam bekerja, dan bertambahnya semangat atau motivasi untuk melakukan hal yang lebih baik, serta dengan adanya motivasi negatif yang merupakan hukuman bagi siapapun yang melanggar peraturan atau standar yang sudah ditentukan dan ditetapkan, karyawan diharapkan dapat belajar dari kesalahan guna meningkatkan motivasi agar berusaha lebih giat dan berusaha tidak mengulangi kesalahan yang sama. Berdasarkan hal-hal tersebut maka ciri-ciri individu yang termotivasi seperti yang didefinisikan diatas akan terealisasikan dengan harapan perusahaan.

### **2.2.7 Indikator Motivasi**

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, termasuk: uang makan, uang transport, fasilitas, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman, termasuk: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Kebutuhan sosial, yaitu: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, yaitu: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu: ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Menurut Zameer, Ali dan Amir (2014), motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Mereka mengklasifikasikan 5 (lima) indikator motivasi kerja namun mengacu pada 2 (dua) dimensi, yaitu:

1. *Monetary Motivational*

- a. Gaji, yaitu pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini akan membuat kebiasaan baik karyawan menjadi meningkat.
- b. Bonus, yaitu sesuatu yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut. Hal ini akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. *Non-monetary motivational*

- a. Jaminan kesejahteraan, berupa hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya.
- b. Perasaan aman, yaitu hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan tersebut.
- c. Promosi, yaitu pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan diperusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

Menurut Hasibuan (2016), bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

1. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan

suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.

2. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.
3. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
4. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas mengenai motivasi maka dapat dikatakan motivasi kerja adalah tenaga pendorong positif, baik yang berasal dari dalam (intrinsik), maupun dari luar (ekstrinsik) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas serta memberikan hasil yang maksimal atau sesuai harapan. Maka dari itu indikator-indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kebutuhan fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan, dan Kebutuhan aktualisasi diri.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam organisasi menggambarkan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan, dan seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mengetahui tentang kinerja karyawan, dapat dilihat dari pengertian beberapa ahli, sebagai berikut:

Menurut Darmadi (2018), *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2016), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Wibowo (2016), Kinerja berasal dari pengertian *Performance*, dimana pengertian *performance* itu sendiri adalah sebagai hasil kerja atau prestasi kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Davoudi dan Allahyari (2013), "*Job performance of employees is an*



*important issue for any organization and refers to whether an employee does his job well or not. Job performance consist of behaviors that employees do in their jobs that are relevat to the goal of the organization.*

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas maka dapat dikatakan definisi dari kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan padanya, guna membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.

### **2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mathis dan Jackson dalam Widodo (2015) adalah faktor kemampuan dan motivasi.

#### **1. Faktor kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge and skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### **2. Faktor motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Widodo (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Donelly, Gibson, dan Ivancevich dalam Sinambela (2016), mengemukakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh enam faktor, yaitu:

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan, kemampuan
3. Kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas

4. Imbalan eksternal dan internal
5. Persepsi tentang tingkat imbalan
6. Kepuasan kerja.

Menurut Mangkunegara (2013) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi.
2. Faktor psikologis, terdiri dari persepsi *attitude* (sikap), *personality*, pembelajaran, motivasi.
3. Faktor organisasi, terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, penghargaan, struktur job design.

Menurut Simanjuntak (2011) kinerja seseorang dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu:

1. Kompensasi Individu

Kompensasi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.

2. Faktor Dukungan Organisasi

Kondisi dan syarat kerja setiap seseorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk dukungan dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

3. Faktor Psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap, dan motivasi.

### **2.3.3 Penilaian Kinerja**

Menurut Fahmi (2014), Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Menurut Simamora (2014), Penilaian kinerja (*performance appraisal*) proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pelaksanaan.

Menurut Mangkunegara (2013), Penilaian prestasi pegawai adalah suatu penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Hasibuan (dalam Yani 2012), Penilaian kinerja adalah menilai rasio dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan.

Menurut Dessler (2011), Hampir seluruh perusahaan melakukan tindakan informal ataupun formal dalam menilai kinerja karyawan mereka. Penilaian kinerja

berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan/atau dimasa lalu relatif terhadap standar kerjanya.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu penilaian yang dilakukan pimpinan dalam suatu perusahaan atau organisasi melalui serangkaian kriteria dan standar penilaian yang sudah ditetapkan untuk kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **2.3.4 Metode Penilaian Kinerja**

Fahmi (2013) untuk melakukan penilaian kinerja dibutuhkan metode penilaian yang memiliki tingkat analisa yang representatif.

Adapun metode penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe (2013) dalam Suparno Eko Widodo ada tujuh penilaian kinerja, yaitu:

1. *Rating Scales* adalah menilai kinerja pegawai dengan menggunakan skala untuk mengatur faktor-faktor kinerja.
2. *Essay* adalah mendeskripsikan mengenai kekuatan dan kelemahan karyawan, kinerja pada masa lalu, potensi dan memberikan saran-saran untuk pengembangan pekerjaan tersebut.
3. *Work Standard* adalah membandingkan kinerja setiap karyawan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan sebelum atau dengan tingkat keluaran yang diharapkan.
4. *Ranking* adalah penilaian menempatkan seluruh pekerja dalam suatu kelompok sesuai dengan peringkat yang disusun berdasarkan kinerja secara keseluruhan.
5. *Force Distribution* adalah penilaian harus “memasukan” individu dari kelompok kerja kedalam sejumlah kategori yang serupa dengan sebuah distribusi frekuensi normal.
6. *Behaviourally Anchored Rating Scales (BARS)* adalah penilaian pegawai berdasarkan beberapa jenis perilaku kerja yang mencerminkan dimensi kinerja dan membuat skalanya.

### **2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Yani (2012) manfaat penilaian kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Posisi tawar  
Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh atau dengan karyawan.
2. Perbaikan kerja  
Umpan balik pelaksanaan kinerja yang bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan spesialis personil dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.
3. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian laba/rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan upah atau kompensasi lainnya.

4. Keputusan penempatan  
Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, dan pemindahan, penurunan pangkat didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kinerja. Sering promosi adalah penghargaan untuk kinerja yang lalu.
5. Pelatihan dan pengembangan  
Kinerja yang buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan.
6. Perencanaan dan pengembangan karir  
Umpan balik penilaian kinerja dapat digunakan sebagai panduan dalam perencanaan dan pengembangan karir karyawan. Penyusunan perencanaan dan pengembangan karir yang tepat dapat menyelaraskan antara kebutuhan karyawan dengan kepentingan karyawan.
7. Evaluasi proses *staffing*  
Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen SDM.
8. Defisiensi proses penempatan karyawan  
Kinerja yang baik atau buruk mengisyaratkan kekuatan atau kelemahan dalam prosedur penempatan karyawan di departemen SDM.
9. Ketidakakuratan informasi  
Kinerja yang lemah menandakan adanya kesalahan didalam informasi analisis pekerjaan, perencanaan SDM atau sistem informasi SDM.
10. Kesalahan dalam merancang pekerjaan  
Kinerja yang lemah mungkin merupakan gejala dari rancangan pekerjaan yang kurang tepat.
11. Kesempatan kerja yang adil  
Penilaian kinerja yang akurat terkait dengan pekerjaan dapat memastikan bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
12. Mengatasi tantangan-tantangan eksternal  
Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh faktor diluar lingkungan kerja. Jika faktor ini tidak dapat diatasi karyawan bersangkutan, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuan.
13. Elemen-elemen pokok sistem penilaian kinerja  
Departemen SDM biasanya mengembangkan penilaian kinerja bagi karyawan di semua departemen. Elemen-elemen pokok sistem penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungan dengan pelaksanaan kerja dan ukuran-ukuran kriteria.
14. Umpan balik ke SDM  
Kinerja baik atau buruk diseluruh perusahaan mengindikasikan seberapa baik departemen SDM berfungsi.

Menurut Umam (2010), mengemukakan bahwa kontribusi hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi.

Secara terperinci, manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Berdasarkan telaah teoritis terkait dengan kinerja diatas maka dapat dikatakan bahwa suatu kinerja individu dapat dinilai dari hasil pekerjaan yang sudah dilakukan berdasarkan standar yang telah ditetapkan dan mengacu pada tanggung jawab yang didapatkan oleh individu itu sendiri, dan dapat dinilai dengan metode tertentu.

### **2.3.6 Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja untuk memperbaiki dan mengingatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerja secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan kinerja menurut Rivai (2011) meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang serasa, misalnya untuk pemberian gaji berkala, gaji pokok dan insentif gaji.
6. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, kenaikan jabatan, pelatihan.
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil insentif dalam rangka memperbaiki kinerja.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban pegawai.
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerja, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya.
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.
13. Memperkuat hubungan antar pegawai dengan superior melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

### 2.3.7 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013), terdapat 4 (empat) indikator kinerja, meliputi:

1. Kualitas  
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas  
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas  
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab  
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Wibisono (2017) indikator kinerja yang harus dikelola dengan baik terkait pengelolaan pegawai meliputi:

1. Umpan balik 360 derajat
2. Absensi
3. Lamaran dan lowongan
4. Ketersediaan pelatihan
5. Kaji banding internal
6. Efisiensi biaya penyelenggaraan pelatihan
7. Motivasi dan komitmen
8. Ide atau saran yang membangun
9. Produktivitas pegawai

Menurut Kumorotomo dalam Posolog (2010), yaitu sebagai berikut:

1. Efisiensi  
Efisiensi yaitu menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan dari rasionalitas ekonomi.
2. Efektivitas  
Efektivitas yaitu apakah tujuan yang didirikannya organisasi tersebut tercapat. Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi serta fungsi agen pembangunan.
3. Keadilan  
Keadilan yaitu mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau keadilan.

#### 4. Daya tanggap

Daya tanggap yaitu berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan masyarakat yang mendesak.

Dengan demikian menurut para ahli diatas dapat dikatakan bahwa indikator kinerja yang terkait dengan permasalahan didalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.2 Penelitian sebelumnya

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
1	Ningsih (2016)	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. KAO Indonesia	- Motivasi Kerja (X) Independen - Kinerja Karyawan (Y) Dependen	Motivasi Kerja: 1. Kepuasan Kerja 2. Prestasi yang diraih 3. Peluang untuk maju 4. Pengakuan orang lain 5. Kemungkinan pengembangan karir 6. Tanggung jawab  Kinerja Karyawan: 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerjasama	Hasil analisa korelasi pearson product moment diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,540 artinya dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang. Koefisien determinasi sebesar 29,16% dan sisanya 70,84% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji t menunjukkan thitung >ttabel (4,889 > 2,002) maka Ho ditolak artinya terdapat hubungan yang nyata.	Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi Vol 2, No.1 Tahun 2016, e-ISSN 2502-5678 Tersedia di <a href="http://scholar.google.co.id">http://scholar.google.co.id</a> [Diakses pada 18 juli 2020]
2	Asmaida (2019)	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Kumpeh Karya Lestari	- Motivasi Kerja (X) Independen - Kinerja Karyawan (Y) Dependen	- Motivasi Kerja: 1. Gaji 2. Tanggung Jawab 3. Pengawasan - Kinerja Pegawai: 1. Kualitas 2. Kuantitas	Hasil penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan statistik	Jurnal MEA, Vol 4, No. 1 Tahun 2019, e-ISSN-2541-6898 Tersedia di <a href="http://scholar.google.co.id">http://scholar.google.co.id</a>

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
				3. Komitmen	inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada pegawai berada pada kategori sedang, yakni sebesar 67%, adapun kinerja pegawai juga berada pada kategori sedang, yakni sebesar 65%. Kesimpulan akhir menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai sebesar 0.99% atau jika dikonsultasikan pada pedoman interpretasi koefisien korelasi maka hubungan kedua variabel tersebut sangat kuat.	[Diakses pada 18 Juli 2020]
3	Husaini (2019)	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Aceh Barat	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi Kerja (X)</li> <li>- Independen</li> <li>- Kinerja Karyawan (Y)</li> <li>- Dependen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi Kerja:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisiologis</li> <li>2. Kebutuhan rasa aman</li> <li>3. Kebutuhan sosial</li> <li>4. Kebutuhan penghargaan</li> <li>5. Kebutuhan aktualisasi diri</li> </ol> </li> <li>- Kinerja Karyawan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas pekerjaan</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Kehadiran</li> <li>5. Kemampuan kerjasama</li> </ol> </li> </ul>	Hasil analisis koefisien product moment diperoleh r: 0,530, motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Aceh Barat mempunyai hubungan cukup kuat. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh KD = 28,09%,	Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Serambi Mekkah Vol.2, No. 1 Tahun 2019, e-ISSN-2621-8178 Tersedia di <a href="http://scholar.google.co.id">http://scholar.google.co.id</a> [Diakses pada 18 Juli 2020].



No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
					artinya motivasi kerja memberikan kontribusi naik turunnya kinerja karyawan sebesar 28,09 dan untuk hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh $t_{(4,192)} > t_{(1,679)}$ maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan	
4.	Fajri (2018)	Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai pada Bagian Produksi Spinning PT. Primarajuli Sukses Tangerang	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi Kerja (X)</li> <li style="padding-left: 20px;">Independen</li> <li>- Kinerja Karyawan (Y)</li> <li style="padding-left: 20px;">Dependen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi Kerja:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Prestasi</li> <li>3. Pengakuan</li> </ol> </li> <li>- Kinerja Karyawan:               <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kerjasama</li> <li>3. Inisiatif</li> </ol> </li> </ul>	Diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada bagian produksi spinning PT. Primarajuli sukses tangerang. Dimana hasil dari analisis koefisien korelasi product moment adalah sebesar 0,556. Kemudian hasil koefisien determinasi sebesar 30,91% menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 69,09% dijelaskan oleh faktor- faktor lain diluar motivasi. Dan	Jurnal ilmiah prodi manajemen universitas pamulang Vol 6, No. 3, Tahun 2018 e-ISSN 2406-8616 Tersedia di <a href="http://scholar.google.co.id">http://scholar.google.co.id</a> [Diakses pada 18 Juli 2020]

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil	Publikasi
					<p>hasil uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan thitung dan ttabel yaitu (1,685 &lt; 4,177) artinya <math>H_a</math> diterima dan <math>H_0</math> ditolak. Jadi dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada bagian produksi spinning PT. Primarajuli sukses tangerang.</p>	
5.	Subariyanti (2017)	Hubungan Motivasi Kerja dan kepuasan kerja dengan Kinerja Karyawan PLTR Batan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivasi Kerja (X) Independen</li> <li>- Kinerja Karyawan</li> <li>- kepuasan kerja (Y) Dependen</li> </ul>	<p>Motivasi Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaji</li> <li>2. Prestasi</li> <li>3. Pengakuan</li> </ol> <p>Kinerja Karyawan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Target</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Waktu penyelesaian.</li> </ol>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa penelitian ini adalah kuantitatif, berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien korelasi <i>product moment</i> 0,417 yang artinya telah terjadi hubungan yang positif, yaitu semakin besar variabel motivasi kerja, dan kepuasan kerja maka semakin besar pula variabel kinerja karyawan dengan hasil koefisien determinasi sebesar 17,38%.</p>	<p>Jurnal ECODEMICA Vol 1, No. 2, tahun 2017, e-ISSN 2549-8932 Tersedia di <a href="http://scholar.google.co.id">http://scholar.google.co.id</a> [Diakses pada 18 Juli 2020]</p>

## 2.4.2 Kerangka Pemikiran

Dalam suatu organisasi atau perusahaan motivasi memiliki peranan yang sangat penting guna meningkatkan kinerja pegawai untuk membantu organisasi atau perusahaan tersebut mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Jika motivasi yang dimiliki oleh karyawan tinggi maka kinerja dari karyawan akan mengalami peningkatan, sedangkan jika motivasinya rendah maka kinerja dari pegawai akan mengalami penurunan.

Menurut Hartatik (2014) Motivasi merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan yang menciptakan kegairahan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan pemicu yang sangat kuat untuk bersemangat dan berusaha mencapai tingkatan terbaik dalam pekerjaan dan tanggung jawab.

Tanpa motivasi karyawan tidak akan menghasilkan kinerja yang baik dan tidak dapat mencapai target dan tujuan yang diharapkan, karena motivasi memberikan suatu dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh sebab itu, menurut Suwanto dan Priansa (2011) menyatakan bahwa sehubungan dengan motivasi kerja, maka pemberdayaan menjadi isu yang sangat berkaitan. Karena pemberdayaan akan mampu memberikan stimulasi bagi karyawan agar termotivasi untuk bekerja. Karyawan yang diberdayakan dengan baik akan memberikan kinerja terbaiknya, selama hal tersebut diiringi dengan kompensasi yang memadai.

Pemberdayaan yang tepat akan memberikan kontribusi karyawan untuk optimalisasi kinerja perusahaan. Sedangkan *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Darmadi, 2018)

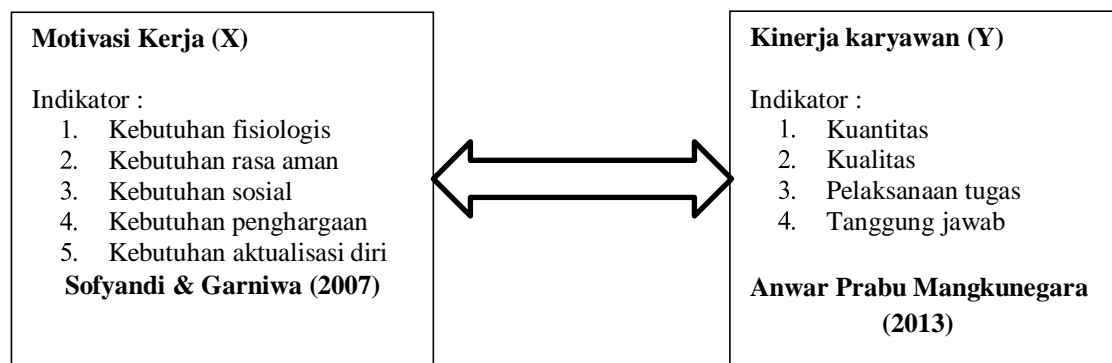
Kinerja bisa diartikan juga sebagai hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal tersebut dikuatkan berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, selama ini perusahaan sudah berusaha meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi berupa pemberian fasilitas, pemberian kompensasi atau imbalan jasa, dan pemberian penghargaan kepada karyawannya sebagai aktualisasi diri. Semua upaya dilakukan agar meningkatnya motivasi kerja yang akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan di PT. Citra Abadi Sejati masih jauh dari yang diharapkan, seperti menurunnya hasil dari kinerja karyawan, penilaian kinerja yang tidak mencapai

standar yang diharapkan dan sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya tingkat motivasi karyawan, karena jika motivasi karyawan tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Diperkuat lagi oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ningsih (2016), Asmaida (2019), Husaini (2019), Fajri (2018) yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan dan memiliki variabel bebas dan variabel terikat, yaitu motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antar variabel. Sedangkan pada penelitian sebelumnya oleh Subariyanti pada karyawan PLTR Batan menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan dengan hasil penelitian menggunakan *product moment* didapatkan hasil yaitu  $r_s = 0,417$  artinya motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai

Berdasarkan kerangka pemikiran yang diuraikan diatas maka konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Pemikiran

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2015). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan oleh teori yang relevan, belum didasarkan oleh fakta-fakta yang empiris. Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

**Hipotesis** : Diduga bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*, yaitu penelitian yang menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui ada atau tidak adanya hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati.

#### **3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian**

##### **3.2.1 Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah motivasi kerja sebagai variabel bebas dengan indikatornya kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Selain itu kinerja karyawan sebagai variabel terikat dengan indikator kuantitas, kualitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

##### **3.2.2 Unit Analisis**

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu. Individu yang dimaksud adalah karyawan PT Citra Abadi Sejati yang berjumlah 52 orang.

##### **3.2.3 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada PT Citra Abadi Sejati yang berlokasi di Jalan Raya Kedung Halang No.263, Ciparigi, Kec.Bogor Utara, Jawa Barat.

#### **3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian**

##### **3.3.1 Jenis Data Penelitian**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif, yaitu mencari hubungan antara dua variabel, Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan yaitu:

1. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak manajemen perusahaan pada PT Citra Abadi Sejati, data kualitatif yang terdapat pada penelitian ini berupa informasi mengenai kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati.
2. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kuantitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukkan ke dalam kuesioner tersebut, dan data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka seperti data absensi, dan data lainnya yang

berhubungan dengan permasalahan.

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, yaitu:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari instansi, sumber data primer diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili populasi data penelitian yaitu karyawan pada PT Citra Abadi Sejati.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh peneliti dari penyedia data. Peneliti memperoleh data sekunder yang bersumber langsung dari dokumen-dokumen dan jurnal PT Citra Abadi Sejati.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*) yaitu Motivasi dan variabel terikat (*Dependent*) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

#### a. Variabel Bebas (*Independent*)

Sugiyono (2013) mendefinisikan variabel independen adalah sebagai berikut : Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya timbulnya variabel dependen terikat. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Motivasi.

#### b. Variabel Terikat (*Dependent*)

Sugiyono (2013) mendefinisikan variabel terikat (variabel dependent) adalah: Variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kinerja.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

## Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Citra Abadi Sejati

Variabel	Indikator	Pengukuran	Skala
Motivasi Kerja (X) Sofyandi & Garniwa	Kebutuhan Fisiologis	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat kebutuhan keluarga terpenuhi karena bekerja pada perusahaan.</li> <li>- Tingkat kepuasan karyawan dengan fasilitas yang diberikan perusahaan yang dapat menunjang kebutuhan selama bekerja.</li> <li>- Tingkat kepuasan karyawan dengan gaji/upah yang didapat.</li> </ul>	Ordinal
	Kebutuhan Rasa Aman	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat keamanan yang diberikan oleh perusahaan sudah terjamin.</li> <li>- Tingkat kenyamanan bekerja dikantor dengan fasilitas yang tersedia.</li> <li>- Tingkat meminimalkan resiko dan kecelakaan dimasa mendatang.</li> </ul>	Ordinal
	Kebutuhan Sosial	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat hubungan sesama rekan kerja dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan perusahaan.</li> <li>- Tingkat keakraban antara karyawan dengan atasan terjalin di luar jam kerja.</li> </ul>	Ordinal
	Kebutuhan Penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat Perusahaan memberikan karyawan reward atas kerja yang dilakukan.</li> <li>- Tingkat komitmen atas apa yang dibebankan oleh perusahaan</li> </ul>	Ordinal
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat karyawan untuk menyelesaikan kerjasama team dengan baik diakui oleh perusahaan</li> <li>- Tingkat romosi yang diberikan perusahaan sebagai imbalan kerja yang sangat baik.</li> </ul>	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y) Anwar Prabu Mangkunegara	Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat meminimalkan kesalahan dalam bekerja.</li> <li>- Tingkat mengutamakan standar mutu dalam menyelesaikan pekerjaan.</li> <li>- Tingkat dimana pegawai mengutamakan hasil daripada formalitas proses.</li> </ul>	Ordinal
	Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat keberhasilan</li> </ul>	Ordinal

		karyawan dalam mencapai target. - Tingkat dimana karyawan memberikan kontribusi yang maksimal.	
	Pelaksanaan Tugas	- Tingkat kecekatan dalam melaksanakan tugas. - Tingkat konsistensi waktu dalam melaksanakan pekerjaan. - Tingkat kepuasan buyer atas waktu penyelesaian pekerjaan	Ordinal
	Tanggung Jawab	- Tingkat tanggung jawab dimana karyawan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan. - Tingkat Karyawan dimana dapat bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan. - Tingkat Pemahaman dan kewajiban yang diberikan dalam melaksanakan tugas.	Ordinal

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2015) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor PT Citra Abadi Sejati dengan jumlah 52 orang karyawan.



### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk mendukung perolehan data yang dibutuhkan guna mendukung penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan penulis dengan cara:

#### 3.5.1 Data Primer

- a. Wawancara (*interview*), digunakan sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada pihak- pihak yang mengetahui tentang objek yang diteliti.
- b. Observasi, digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dengan mempunyai sifat dasar *naturalistic* yang berlangsung dalam konteks natural, pelakunya berpartisipasi secara wajar dalam interaksi. Observasi pada penelitian ini dengan melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk mengetahui secara langsung kegiatan yang berlangsung di PT Citra Abadi Sejati.
- c. Kuesioner, dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan yang bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi mengenai motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati.

#### 3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder berupa data yang diperoleh penulis secara tidak langsung atau melalui media perantara, penulis mengumpulkan data dari teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti seperti jurnal dan penelitian terdahulu serta penyedia data dari PT Citra Abadi Sejati.

Hasil pertanyaan tersebut akan diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2016), skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan skala *Likert* yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan perasaan atau pendapat responden. Berikut tabel skala *Likert*:

Tabel 3.2 Skala Likert

Pilihan	Inisial	Skala
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	RR	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

(Sumber : Sugiyono, 2013)

### 3.6 Uji Kualitas Data

Menurut Arikunto (2013), uji kualitas data adalah alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaan lebih mudah dan hasilnya lebih baik.

### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara masing-masing skor pertanyaan dengan skor total. Validitas adalah derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Untuk mengukur validitas pada pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner maka dapat menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Kemudian koefisien masing-masing item dalam kuesioner dibandingkan dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$ . Untuk menguji validitas menurut Sugiyono (2010) dapat dilihat rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum xy \cdot \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan:

- $r_{\text{hitung}}$  = Koefisien validitas item yang dicari  
 X = Nilai yang diperoleh dari banyak dalam setiap item Y = Nilai total yang diperoleh dari subyek seluruh item  
 $\sum X$  = Jumlah nilai dalam distribusi x  
 $\sum Y$  = Jumlah nilai dalam distribusi y  
 n = Jumlah responden

Apabila  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$  maka data dapat dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila  $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ , maka dinyatakan tidak valid.

Kuesioner dapat berfungsi sebagai instrumen pengukuran data data yang akurat dan terpercaya. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{\text{hitung}}$  dengan nilai  $r_{\text{tabel}}$  di mana nilai  $r_{\text{hitung}}$  diambil dengan perhitungan bantuan SPSS pada output “*Item Total Statistic*” kolom  $r_{\text{hitung}}$ .

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Prianto (2012), Uji reliabilitas ialah Suatu alat ukur yang stabil dapat dikatakan memiliki reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya. Sehingga alat ukur tersebut dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat diramalkan (*predictability*). Reliabilitas memberi aspek ketepatan dan akurasi. Rumus *Alpha Crombach* merupakan rumus yang penulis gunakan dalam penelitian ini untuk menguji reliabilitas.

Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan koefisien reabilitas *Alpha Cronbatch*, yaitu:

Keterangan:

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right)$$

- K : Jumlah Instrumen Pertanyaan  
 $\sum S_i^2$  : Jumlah varian dari tiap instrument  
 $S_x^2$  : Varian keseluruhan instrumen

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut.

Tabel 3.3 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai $\alpha$	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

### 3.8. Metode Pengolahan/Analisis Data

Dalam sebuah penelitian analisis merupakan salah satu bagian terpenting yang harus dilakukan oleh seorang peneliti untuk memperoleh kesimpulan atau hasil dari masalah yang menjadi objek penelitian. Analisis adalah tindakan mengolah data menjadi sebuah informasi sehingga hasil penelitian menjadi mudah untuk dipahami. Metode korelasi menjadi alat analisis yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini dengan metode analisis data kuantitatif sebagai pelengkap penelitian. Ini berfungsi untuk mengetahui bagaimana hubungan antara dua variabel dan juga untuk mengetahui erat atau tidaknya hubungan antara dua variabel tersebut.

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam mengenai Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati. Berdasarkan data yang telah didapat dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 52 responden, tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks variabel bebas dan tidak bebas untuk mengetahui bagaimana keadaan variabelnya.

Tabel 3.4 Kriteria Nilai Kuesioner

Presentase	Keterangan
20 – 35	Sangat Tidak Baik
36 – 51	Tidak Baik
52 – 67	Cukup Baik
68 – 83	Baik
84 – 100	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono 2017

#### 3.8.2. Analisis Kuantitatif

Menurut Azwar (2007) Menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian kuantitatif biasanya dipakai untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik, menunjukkan hubungan antar variabel.

##### 3.8.2.1. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara motivasi kerja variabel X dengan kinerja karyawan variabel Y dengan menggunakan *Product moment*. Menurut Sugiyono (2016) Persamaan korelasi pearson dinyatakan dalam rumus:

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i^2)(\sum y_i)}{\sqrt{n(\sum x_i^2) - (\sum x_i)^2} \sqrt{n(\sum y_i^2) - (\sum y_i)^2}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi ( $-1 \leq r \leq +1$ ), dimana:

x = variabel bebas

y = variabel terikat

n = jumlah sampel

Tabel 3.5. Koefisien Korelasi dan Tafsiran

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Rendah
0.20 – 0.399	Rendah
0.40 – 0.599	Sedang
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.000	Sangat Kuat

### 3.8.2.2. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Dominikus (2013), Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar Motivasi Kerja variabel X memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan variabel Y. Rumus yang digunakan untuk menghitung nilai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

rs : Koefisien Korelasi

### 3.8.2.3. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Uji hipotesis koefisien korelasi berfungsi untuk mengetahui Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan dan untuk membuktikan jika hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak. Dengan melakukan pengujian hipotesis melalui statistik yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013), untuk menentukan hipotesis maka digunakan rumus :

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan:

$t_h$  = t hitung

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya responden

Dari perhitungan t hitung maka kriteria hasil pengujian hipotesisnya peneliti

merumuskan dua hipotesis, yaitu :

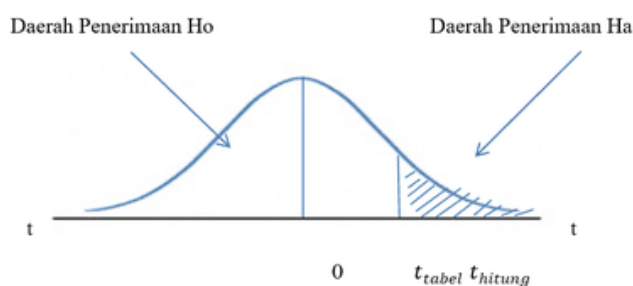
Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

- $H_0 : r \leq 0$ , artinya tidak ada hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.
- $H_a : r > 0$ , artinya ada hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Untuk melakukan pengujian dengan nilai  $t_{tabel}$ , maka digunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 dan  $df = n - 2$ , kemudian nilai  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Dengan menggunakan uji satu arah maka kriteria hasil pengujian adalah :

- Terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  artinya, tidak terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja karyawan.
- Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$  jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  artinya, terdapat hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan kinerja karyawan

Adapun gambar kurva penerimaan atau penolakan sebagai berikut:



(Sugiyono,2017)

Gambar 3.1 Kurva Uji Hipotesis

Manfaat perhitungan uji hipotesis yang peneliti akan lakukan untuk perusahaan antara lain: Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi Motivasi kerja yang untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat menjadi rujukan perusahaan untuk mengambil keputusan berkaitan dengan Motivasi kerja dalam peningkatan kinerja karyawan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Data yang diperoleh mengenai gambaran umum lokasi penelitian adalah sebagai berikut :

##### **4.1.1 Sejarah dan perkembangan PT Citra Abadi Sejati**

PT Citra Abadi Sejati (CAS) merupakan salah satu produsen produk tekstil yang berlokasi di daerah Jawa Barat dan merupakan anak perusahaan Texmaco Group. Dari tahun ke tahun produk yang dihasilkan PT. Citra Abadi Sejati terus meningkat seiring dengan peningkatan tenaga kerja dan peningkatan kapasitas produksi serta semakin banyaknya pelanggan baru yang memberikan job order kepada perusahaan. Oleh karena itu perusahaan yang awalnya hanya terdiri dari satu unit pabrik, mendirikan unit baru yaitu unit II pada tahun 1995 dan unit III pada tahun 1997.

Texmaco Group memiliki tiga anak perusahaan yang bergerak di bidang Garmen, yaitu PT Busana Perkasa Garment, PT Ungaran Sari Garment serta PT Citra Abadi Sejati (CAS). Diantara ketiga anak perusahaan yang bergerak dibidang garmen tersebut PT. Citra Abadi Sejati merupakan perusahaan yang paling tinggi pertumbuhannya dengan nilai ekspor US \$ 25 juta per tahun.

##### **4.1.2 Visi dan Misi PT Citra Abadi Sejati**

- Visi
  - Menjadi pemimpin utama perusahaan textile di Indonesia yang dapat bersaing secara global dalam penyediaan fashion.
- Misi
  - Meningkatkan kualitas pelanggan dengan kualitas produk pelayanan yang tinggi.
  - Memberdayakan karyawan melalui pengembangan human capital.
  - Berkontribusi kepada lingkungan sosial melalui tanggung jawab sosial.
- Nilai-Nilai
  - *Integrity*
  - *Profesional*
  - *Customer Focus*
  - *Ownership & Entrepreneurship*

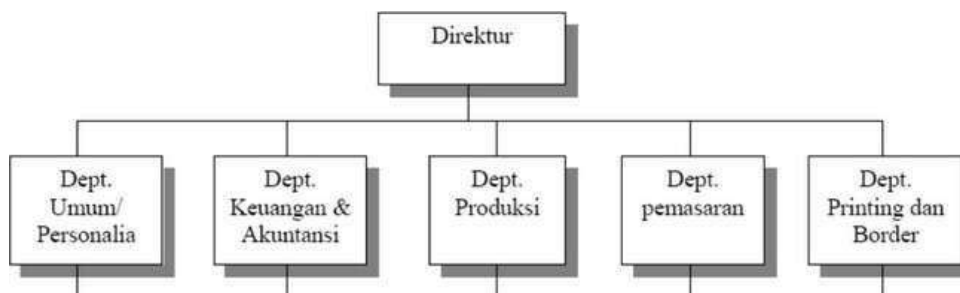
##### **4.1.3 Kegiatan Usaha PT Citra Abadi Sejati**

PT Citra Abadi Sejati merupakan perusahaan yang bergerak di bidang garment, yang memproduksi berbagai jenis pakaian jadi, celana panjang, celana pendek, jaket, produk pakaian yang diproduksi oleh PT Citra Abadi Sejati digunakan

untuk kaum lelaki dan kaum laki-laki. Merek yang dipercayakan kepada PT. CAS diantaranya adalah Liz Claiborne, Levis, NIKE, New Time, Gap, Nygaro, H&M, Polo, dan Calvin Klein.

#### 4.1.4 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas PT Citra Abadi Sejati

Berikut akan digambarkan struktur organisasi pada PT Citra Abadi Sejati dengan uraian tugas dan tanggung jawab yang ada pada PT Citra Abadi Sejati adalah sebagai berikut :



Sumber: HRD PT Citra Abadi Sejati,2020

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Citra Abadi Sejati

##### 1. Tugas dan Tanggung Jawab Direktur

- Memonitor kinerja semua kepala bagian.
- Menyusun strategi Bisnis Perusahaan
- Melakukan evaluasi terhadap Perusahaan

##### 2. Tugas dan Tanggung Jawab Divisi Personalia/Umum

- Menyusun anggaran tenaga kerja yang diperlukan
- Membuat job analysis, job description, dan job specification
- Menentukan dan memberikan sumber-sumber tenaga kerja
- Melakukan sosialisasi dan koordinasi.
- Menyusun absensi dan daftar hadir karyawan
- Menyiapkan perjanjian kerja dengan karyawan baru

##### 3. Tugas dan Tanggung Jawab Divisi Keuangan dan Akuntansi

- Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan, serta pembayaran kewajiban pajak perusahaan agar efisien, akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku
- Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, serta mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk
- Memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan
- Membantu dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh koordinator keuangan dan umum
- Melaksanakan pencatatan dan pengumpulan data-data dan atau bukti- bukti transaksi dalam kegiatan Perusahaan.

#### 4. Tugas dan Tanggung Jawab Divisi Produksi

- Mengoperasikan mesin produksi.
- Membuat laporan kerja
- Menjaga kualitas hasil produk sesuai spec produksi
- Menentukan standar kontrol kualitas
- Melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi.

#### 5. Tugas dan Tanggung Jawab Divisi Pemasaran

- Menciptakan, menumbuhkan, dan memelihara kerja sama yang baik dengan konsumen
- Merumuskan target penjualan.
- Membuat strategi dan perencanaan produk.
- Memberikan pelayanan terbaik untuk konsumen.

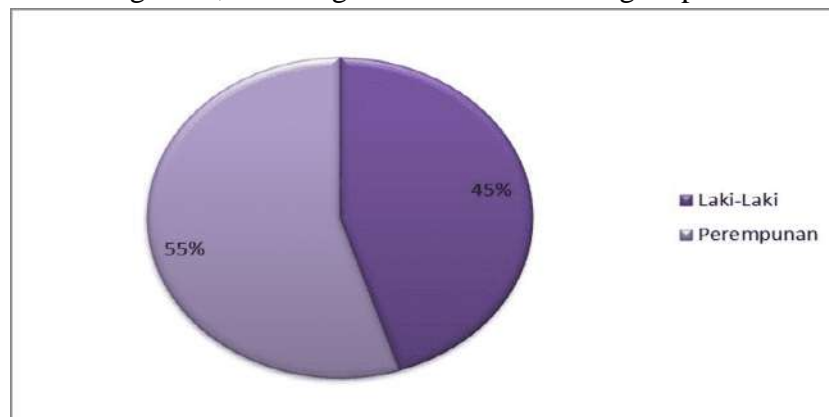
#### 6. Tugas dan Tanggung Jawab Divisi Printing dan Bordir

- Menyiapkan SOP yang dipesan buyer
- Membuat sampel pakaian sebelum diproduksi masal.
- Menjaga kualitas produk yang dipesan buyer.
- Melakukan kontrol dari gudang sampai bagian ke finishing.

### 4.1.5 Profil Responden Karyawan PT Citra Abadi Sejati

#### 1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin:

Dilihat dari sisi gender, berikut gambaran dari 52 orang responden:



Sumber: Data Primer, diolah 2020

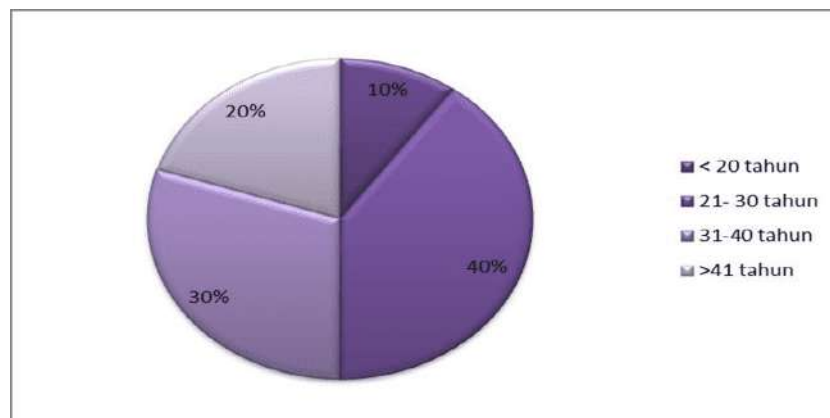
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan gambar di atas, jumlah responden dari 52 orang karyawan PT Citra Abadi Sejati menunjukkan bahwa 45% adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan 55% adalah karyawan yang berjenis kelamin perempuan.



## 2. Profil Responden Berdasarkan Usia

Berikut merupakan karakteristik responden dari 52 orang, berdasarkan usia:

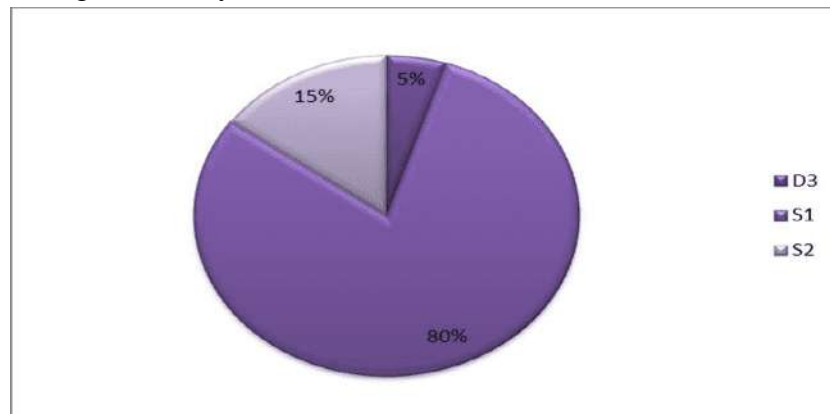


Gambar 4.3 Usia Responden Sumber: Data primer, diolah 2020

Berdasarkan karakter usia responden, dari jumlah 52 orang karyawan PT Citra Abadi Sejati, menunjukkan bahwa responden yang berusia < 20 orang adalah 10%, responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 40%, responden yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 30% dan responden yang berusia >41 tahun sebanyak 20% jadi karyawan pada PT Citra Abadi Sejati didominasi oleh karyawan yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 21 orang.

## 3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dilihat dari karakteristik pendidikan terakhir dari 52 responden, berikut merupakan gambarannya:

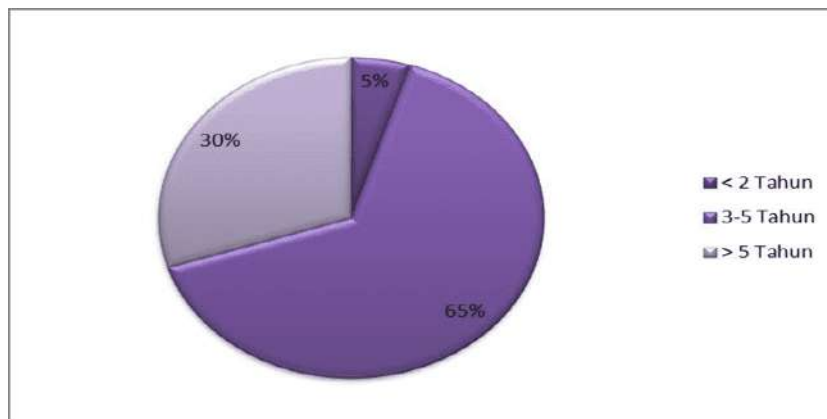


Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Sumber: Data primer, diolah 2020

Dari gambar di atas, jumlah responden 52 orang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki pendidikan D3 Sebanyak 5%, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1 sebanyak 80%, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S2 Sebanyak 15%. Jadi` pada PT Citra Sejati Abadi didominasi oleh karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1 atau Strata 1 dengan persentase 80% atau sebanyak 42 orang.

#### 4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut



Gambar 4.5 Masa Kerja Responden

Dari gambar di atas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja responden, dari 52 orang karyawan yang menjadi responden. Jumlah karyawan yang memiliki masa kerja < 2 tahun adalah 5%, jumlah responden yang memiliki masa kerja antara 3-5 tahun sebanyak 30% dan jumlah responden yang memiliki masa kerja >5 tahun adalah 65%. Jadi pada karyawan PT Citra Sejati Abadi didominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja > 5 tahun dengan persentase 65% atau berjumlah 33 orang.

#### 4.2 Analisis Data

##### 4.2.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berikut akan digambarkan hasil uji validitas terhadap variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan dengan perhitungan menggunakan SPSS 23 dengan pengujian satu arah (*1-tailed*) pada tingkat signifikansi 0,05 diperoleh nilai  $Df=30-2=28$  dengan nilai  $r_{tabel}=0,3061$  (lampiran 14) dengan ketentuan sebagai berikut:

Kriteria keputusan uji validitas menurut Sugiyono (2016) adalah sebagai berikut:

1. Jika  $\geq 0,30$ , maka item-item pernyataan dari kuesioner dinyatakan valid
2. Jika  $\leq 0,30$ , maka item-item pernyataan dari kuesioner dinyatakan tidak valid.

##### a Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.1 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Ukuran	rhitung	Rtabel	Hasil
1. Kebutuhan Fisiologis	Karyawan bekerja pada perusahaan untuk keluarga	0,634	0,3061	Valid
	Karyawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan	0,625	0,3061	Valid
	Karyawan merasa puas dengan upah yang diberikan oleh perusahaan	0,663	0,3061	Valid
2. Kebutuhan Rasa Aman	Perusahaan memberikan jaminan keselamatan, kesehatan dan kecelakaan kerja	0,650	0,3061	Valid

	Karyawan merasa nyaman bekerja di kantor dengan fasilitas yang tersedia	0,650	0,3061	Valid
	Karyawan mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan	0,663	0,3061	Valid
<b>3. Kebutuhan Sosial</b>	Perusahaan menuntut karyawan untuk memiliki hubungan baik dengan rekan kerja	0,510	0,3061	Valid
	Karyawan mau membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan masalah tanpa pamrih	0,482	0,3061	Valid
	Karyawan harus berinteraksi dengan baik kepada seluruh karyawan yang ada di dalam perusahaan	0,588	0,3061	Valid
<b>4. Kebutuhan Penghargaan</b>	Karyawan mendapatkan pujian dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan	0,686	0,3061	Valid
	Karyawan mendapatkan reward dari perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan	0,671	0,3061	Valid
	Karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap apa yang dibebankan oleh perusahaan	0,658	0,3061	Valid
<b>5. Kebutuhan Aktualisasi Diri</b>	Karyawan diberikan pengakuan jika dapat bekerja sama dengan baik	0,640	0,3061	Valid
	Karyawan mendapatkan pengakuan atas prestasi yang dicapai	0,696	0,3061	Valid
	Perusahaan memberikan promosi sebagai imbalan atas kerja baik yang diberikan oleh karyawan	0,680	0,3061	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2020 ( Lampiran 7)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel motivasi kerja karyawan yang melibatkan 52 responden dan digambarkan ke dalam 15 pernyataan, dari tabel di atas menunjukkan hasil uji validitas semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien  $r > 0,3061$  (Lampiran 14)

#### b. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.2 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

<b>Indikator</b>	<b>Ukuran</b>	<b>rhitung</b>	<b>Rtabel</b>	<b>Hasil</b>
<b>1. Kualitas</b>	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik dan teliti	0,903	0,3061	Valid
	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan	0,866	0,3061	Valid
	Karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat dalam melaksanakan tugas	0,677	0,3061	Valid
	Karyawan yang bekerja sudah memenuhi persyaratan untuk menghasilkan pekerjaan	0,558	0,361	Valid
<b>2. Kuantitas</b>	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	0,940	0,3061	Valid
	Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	0,955	0,3061	Valid
	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan	0,969	0,3061	Valid
	Karyawan mampu bekerja secara maksimal	0,893	0,3061	Valid
<b>3. Pelaksanaan Tugas</b>	Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaan	0,940	0,3061	Valid
	Karyawan berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memuaskan	0,955	0,3061	Valid

	Karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar mendapat hasil yang maksimal	0,955	0,3061	Valid
<b>4. Tanggung Jawab</b>	Karyawan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan	0,969	0,3061	Valid
	Karyawan dapat bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan	0,966	0,3061	Valid
	Karyawan memahami kewajiban yang diberikan dalam melaksanakan tugas	0,952	0,3061	Valid
	Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas semua pekerjaan yang dibebankan	0,942	0,3061	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2020 (Lampiran 8)

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan hasil uji validitas terhadap variabel kinerja karyawan yang melibatkan 52 responden dan digambarkan ke dalam 15 pernyataan, hasil menunjukkan uji validitas dan semua pernyataan dinyatakan valid dengan koefisien  $r > 0,3061$  (Lampiran 14)

### 3. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Berikut merupakan hasil uji reliabilitas variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### a. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	15

Sumber : Data Primer, diolah 2020 (Lampiran 9)

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* ,890, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria *Cronbach's Alpha*  $> 0,8$ .

#### b. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,980	15

Sumber: Data Primer, diolah 2020 (Lampiran 10)

Berdasarkan tabel di atas, uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* ,980, hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dengan kriteria *Cronbach's Alpha* > 0,8.

#### 4.2.2 Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Citra Abadi Sejati

Untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden hasil dari penyebaran kuesioner dengan melibatkan 52 responden hasil tanggapan diolah kemudian disajikan pada tabel di bawah ini:

##### 1. Kebutuhan Fisiologis

- a. Karyawan bekerja pada PT Citra Abadi Sejati untuk keluarga

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Bekerja Pada PT Citra Abadi Sejati untuk Keluarga

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	36	180	69,2
Setuju	4	9	36	9,6
Ragu-ragu	3	5	15	3,8
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	2	2	3,8
Jumlah		52	223	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 9 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 5 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar

223 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{223}{5 \times 52} \times 100\% = 85,76\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan bekerja pada PT Citra Abadi Sejati untuk keluarga adalah 85,76% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Karyawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Merasa Puas Dengan Fasilitas yang Diberikan Oleh Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	35	175	67,3
Setuju	4	12	48	23,1
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	1	1	1,9
Jumlah		52	236	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju 35 sebanyak orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 12 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab tidak sangat setuju sebanyak orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 236 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{236}{5 \times 52} \times 100\% = 90,76\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai mengenai pernyataan karyawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan adalah 90,76% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan merasa puas dengan upah yang diberikan oleh perusahaan

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Merasa Puas Dengan Upah yang Diberikan Oleh Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	24	120	46,2
Setuju	4	23	92	44,2
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak setuju	2	1	2	1,9
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	226	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 226 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{236}{5 \times 52} \times 100\% = 86,92\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan merasa puas dengan upah yang diberikan oleh perusahaan adalah 86,92% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.8 Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Kebutuhan Fisiologis

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	Karyawan bekerja pada PT Citra Abadi Sejati untuk keluarga	85,76	
2	Karyawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan	90,76	
3	Karyawan merasa puas dengan upah yang diberikan oleh perusahaan	86,92	
Rata-Rata		87,81	Sangat setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai rata-rata indikator kebutuhan fisiologis sebesar 87,81% yang menunjukkan bahwa jawaban responden adalah sangat setuju terhadap instrument-instrumen pada indikator kebutuhan fisiologis.

## 2. Kebutuhan Rasa Aman

### a. Perusahaan memberikan jaminan keselamatan, kesehatan dan kecelakaan kerja

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Jaminan Keselamatan, Kesehatan dan Kecelakaan Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	22	110	42,3
Setuju	4	25	100	48,1
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak setuju	2	1	2	1,9
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	224	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 224 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{224}{5 \times 52} \times 100\% = 86,15\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan jaminan keselamatan, kesehatan dan kecelakaan kerja adalah 86.15% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

### b. Karyawan merasa nyaman bekerja di kantor dengan fasilitas yang tersedia

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Merasa Nyaman Bekerja di kantor Dengan Fasilitas yang Tersedia

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	23	115	44,2
Setuju	4	24	100	46,2
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak setuju	2	1	2	1,9
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	224	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang, responden yang menjawab setuju



sebanyak 24 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 224 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{224}{5 \times 52} \times 100\% = 86,15\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan merasa nyaman bekerja di kantor dengan fasilitas yang tersedia adalah 86,15% yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.

c. Karyawan mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Mendapatkan Jaminan Hari Tua dari Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	24	120	46,2
Setuju	4	23	92	44,2
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak setuju	2	1	2	1,9
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	226	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 226 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{226}{5 \times 52} \times 100\% = 86,92\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan adalah 86,92% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.12 Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Kebutuhan Rasa Aman

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	Perusahaan memberikan jaminan keselamatan, kesehatan dan kecelakaan kerja	86,15	
2	Karyawan merasa nyaman bekerja di kantor dengan fasilitas yang tersedia	86,15	
3	Karyawan mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan	86,92	
	Rata-Rata	86,40	Sangat setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai rata-rata indikator kebutuhan rasa aman sebesar 86,40% yang menunjukkan bahwa jawaban responden sangat setuju terhadap instrument-instrumen pada indikator kebutuhan rasa aman.

### 3. Kebutuhan Sosial

- a. Perusahaan menuntut karyawan untuk memiliki hubungan baik dengan rekan kerja

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Perusahaan Menuntut Karyawan Untuk Memiliki Hubungan Baik Dengan Rekan Kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	36	180	69,2
Setuju	4	10	40	19,2
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	2	2	3,8
Jumlah		52	234	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 10 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 234 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{234}{5 \times 52} \times 100\% = 90,00\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai perusahaan menuntut karyawan untuk memiliki hubungan baik dengan rekan kerja adalah 90% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan mau membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan masalah tanpa pamrih

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan mau Membantu Antar Rekan Kerja Dalam Menyelesaikan Masalah Tanpa Pamrih

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	35	175	67,3
Setuju	4	13	52	25
Ragu-ragu	3	3	9	5,8
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	1	1	1,9
Jumlah		52	237	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 13 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 237 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{237}{5 \times 52} \times 100\% = 91,15\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan mau membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan masalah tanpa pamrih adalah 91,15% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut

- c. Karyawan harus berinteraksi dengan baik kepada seluruh karyawan di dalam Perusahaan

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Harus Berinteraksi Dengan Baik Kepada Seluruh Karyawan di dalam Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	18	90	34,6
Setuju	4	29	116	55,8
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak setuju	2	1	2	1,9
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	220	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu

sebesar 220 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{220}{5 \times 52} \times 100\% = 84,61\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan harus berinteraksi dengan baik kepada seluruh karyawan yang ada di dalam Perusahaan adalah 84,61% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.16 Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Kebutuhan Sosial

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	Perusahaan menuntut karyawan untuk memiliki hubungan baik dengan rekan kerja	90	
2	Karyawan mau membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan masalah tanpa pamrih	91,15	
3	Karyawan harus berinteraksi dengan baik kepada seluruh karyawan di dalam Perusahaan	84,61	
	Rata-Rata	88,58	Sangat setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai rata-rata indikator kebutuhan sosial yang digambarkan ke dalam tiga pernyataan sebesar 88,58% yang menunjukkan bahwa jawaban responden sangat setuju terhadap instrumen-instrumen pada indikator kebutuhan sosial.

#### 4. Kebutuhan Penghargaan

a. Karyawan mendapatkan pujian dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan  
Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Mendapatkan Pujian dari Atasan atas Hasil Kerja yang Memuaskan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	24	120	46,2
Setuju	4	23	92	44,2
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak setuju	2	1	2	1,9
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	226	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu

sebesar 226 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{226}{5 \times 52} \times 100\% = 86,92\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan mendapatkan pujian dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan adalah 86,92% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan mendapatkan *reward* dari perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Mendapatkan Reward dari Perusahaan atas Hasil Kerja yang dilakukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	24	120	46,2
Setuju	4	23	92	44,2
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak setuju	2	1	2	1,9
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	226	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 226 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{226}{5 \times 52} \times 100\% = 86,92\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan mendapatkan *reward* dari perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan adalah 86,92% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap apa yang dibebankan oleh perusahaan

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Memiliki Komitmen Tinggi Terhadap apa yang dibebankan oleh Perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	25	125	48,1
Setuju	4	23	92	44,2
Ragu-ragu	3	3	9	5,8
Tidak setuju	2	1	1	1,9
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	228	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 228 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{228}{5 \times 52} \times 100\% = 87,69\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap apa yang dibebankan oleh perusahaan adalah 87,69% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.20 Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Kebutuhan Penghargaan

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	Karyawan mendapatkan pujian dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan	86,92	
2	Karyawan mendapatkan reward dari perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan	86,92	
3	Karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap apa yang dibebankan oleh perusahaan	87,69	
	Rata-Rata	87,17	Sangat Setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai rata-rata indikator penghargaan sebesar 87,17% yang menunjukkan bahwa jawaban responden sangat setuju terhadap instrumen-instrumen pada indikator kebutuhan penghargaan.

## 5. Kebutuhan Aktualisasi diri

a. Karyawan diberikan pengakuan jika dapat bekerja sama dengan baik

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Diberikan Pengakuan jika Dapat Bekerja Sama Dengan Baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	23	115	44,2
Setuju	4	24	100	46,2
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	1	1	1,9
Jumlah		52	228	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 24 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 228 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{228}{5 \times 52} \times 100\% = 87,69\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan diberikan pengakuan jika dapat bekerja sama dengan baik adalah 87,69% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Karyawan mendapatkan pengakuan atas prestasi yang dicapai

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Pernyataan Karyawan Mendapatkan Pengakuan atas Prestasi yang dicapai

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	21	105	40,4
Setuju	4	26	104	50
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak setuju	2	1	2	1,9
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	223	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu

sebesar 223 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{223}{5 \times 52} \times 100\% = 85,76\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan mendapatkan pengakuan atas prestasi yang dicapai adalah 85,76% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- c. Perusahaan memberikan promosi sebagai imbalan atas kerja baik yang diberikan oleh karyawan

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Promosi Sebagai Imbalan atas Kerja Baik yang diberikan oleh Karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	25	125	48,1
Setuju	4	22	88	42,3
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak setuju	2	1	2	1,9
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	237	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 237 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{237}{5 \times 52} \times 100\% = 91,15\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan promosi sebagai imbalan atas kerja baik yang diberikan adalah 91,15% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.



Tabel 4.24 Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Aktualisasi Diri

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	Karyawan diberikannya pengakuan jika dapat bekerja sama dengan baik	87,69	
2	Karyawan mendapatkan pengakuan atas prestasi yang dicapai	85,76	
3	Perusahaan memberikan promosi sebagai imbalan atas kerja baik yang diberikan oleh karyawan	91,15	
Rata-Rata		88,2	Sangat setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai rata-rata indikator aktualisasi diri sebesar 88,2% yang menunjukkan bahwa jawaban responden sangat setuju terhadap instrumen-instrumen pada indikator aktualisasi diri.

Tabel 4.25 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator / Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata- Rata Perindikator (%)
1	<b>Kebutuhan Fisiologis</b> Karyawan bekerja pada PT Citra Abadi Sejati untuk keluarga	85,76	87,81
2	Karyawan merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh Perusahaan	90,76	
3	Karyawan merasa puas dengan upah yang diberikan oleh perusahaan	86,92	
4	<b>Kebutuhan Rasa Aman</b> Perusahaan memberikan jaminan keselamatan, kesehatan dan kecelakaan kerja	86,15	86,40
5	Karyawan merasa nyaman bekerja di kantor dengan fasilitas yang tersedia.	86,15	
6	Karyawan mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan	86,92	
7	<b>Kebutuhan Sosial</b> Perusahaan menuntut karyawan untuk memiliki hubungan baik dengan rekan kerja	90	88,58
8	Karyawan mau membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan masalah tanpa pamrih	91,15	
9	Karyawan harus berinteraksi dengan baik kepada seluruh karyawan yang ada di dalam Perusahaan	84,61	
10	<b>Kebutuhan Penghargaan</b> Karyawan mendapatkan pujian dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan.	86,92	87,17
11	Karyawan mendapatkan <i>reward</i> dari perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan	86,92	
12	Karyawan memiliki komitmen tinggi terhadap apa yang dibebankan oleh perusahaan	87,69	
13	<b>Kebutuhan Aktualisasi Diri</b> Karyawan diberikannya pengakuan jika dapat bekerja sama dengan baik	87,69	88,20
14	Karyawan mendapatkan pengakuan atas prestasi yang dicapai	85,76	
15	Perusahaan memberikan promosi sebagai imbalan atas kerja baik yang diberikan oleh karyawan	91,15	

<b>Rata-Rata</b>	<b>87,63</b>	
------------------	--------------	--

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.25 hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel motivasi kerja pada PT Citra Abadi Sejati menunjukkan hasil rata-rata dari lima indikator yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan melibatkan 52 responden didapat nilai rata-rata sebesar 87,63%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator kebutuhan sosial dengan persentase sebesar 88,58%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kebutuhan rasa aman dengan persentase sebesar 86,40%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-8 dengan pernyataan "karyawan mau membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan masalah tanpa pamrih" dan butir pernyataan ke-15 dengan pernyataan "perusahaan memberikan promosi sebagai imbalan atas kerja baik yang diberikan oleh karyawan" dengan persentase masing-masing sebesar 91,15%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-9 dengan pernyataan "karyawan harus berinteraksi dengan baik kepada seluruh karyawan yang ada di dalam perusahaan" dengan persentase sebesar 84,61%.

Tabel 4.26 Hasil Statistik Variabel Motivasi Kerja  
**Statistics**

MOTIVASI KERJA		
N	Valid	52
	Missing	0
Mean		65,65
Median		67,50
Mode		68 <sup>a</sup>
Std. Deviation		7,167
Variance		51,368
Range		34
Minimum		41
Maximum		75
Sum		3414

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Data Primer, diolah 2020 (Lampiran 11)

Berdasarkan tabel 4.26 menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerja berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 65,65 dengan *range* 34 dan total skor 3.414. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$Skor\ teoritis = \frac{\text{skor terendah (jumlah pertanyaan)} + \text{skor tertinggi (jumlah pertanyaan)}}{2}$$

$$Skor\ teoritis\ (X) = \frac{1\ (15) + 5\ (15)}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 65,65 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis , dengan nilai  $65,65 > 45$  maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel motivasi kerja karyawan baik.

### 4.2.3 Kinerja Karyawan Pada PT Citra Abadi Sejati

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati, maka dapat dilihat hasil tanggapan responden hasil dari penyebaran kuesioner kepada 52 responden yang disajikan pada tabel di bawah ini:

## 1. Kualitas

- a. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik dan teliti

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Yang Ditugaskan Dengan Baik Dan Teliti

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	17	85	32,7
Setuju	4	28	112	53,8
Ragu-ragu	3	6	18	11,5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak Setuju	1	1	1	1,9
Jumlah		52	215	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 28 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 215 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{215}{5 \times 52} \times 100\% = 82,69\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik dan teliti adalah 82,69% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Melaksanakan Pekerjaan yang Diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	20	100	38,5
Setuju	4	23	92	44,2
Ragu-ragu	3	8	24	15,4
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	1	1	1,9
Jumlah		52	217	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 8 orang, dan

responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 217 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{217}{5 \times 52} \times 100\% = 83,46\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan adalah 83,46% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat dalam melaksanakan tugas

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Diberikan Kesempatan Untuk Memperbaiki Kesalahan Yang Telah Diperbuat Dalam Melaksanakan Tugas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	21	105	40,4
Setuju	4	21	84	40,4
Ragu-ragu	3	9	27	17,3
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	1	1	1,9
Jumlah		52	217	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 21 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 9 orang, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang. responden

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 217 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{217}{5 \times 52} \times 100\% = 83,46\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat dalam melaksanakan tugas adalah 83,46% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- d. Karyawan yang bekerja sudah memenuhi persyaratan untuk menghasilkan pekerjaan

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan yang Bekerja Sudah Memenuhi Persyaratan untuk Menghasilkan Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	34	170	65,4
Setuju	4	10	40	19,2
Ragu-ragu	3	7	21	15,5
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	1	1	1,9
Jumlah		52	232	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 10 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang, dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 232 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{232}{5 \times 52} \times 100\% = 89,23\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan yang bekerja sudah memenuhi persyaratan untuk menghasilkan pekerjaan adalah 89,23% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.31 Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Kualitas

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik dan teliti	82,69	
2	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan	83,46	
3	Karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat dalam melaksanakan tugas	83,46	
4.	Karyawan yang bekerja sudah memenuhi persyaratan untuk menghasilkan pekerjaan	89,23	
Rata-Rata		84,71	Sangat setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai rata-rata indikator kualitas sebesar 84,71% yang menunjukkan bahwa jawaban responden sangat setuju terhadap instrument-

instrumen pada indikator kualitas.

## 2. Kuantitas

- a. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu yang ditetapkan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	24	120	46,2
Setuju	4	23	92	44,2
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak setuju	2	1	2	1,9
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	226	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 226 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{226}{5 \times 52} \times 100\% = 86,92\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan adalah 86,92% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- b. Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan
- Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menghasilkan Pekerjaan Sesuai Dengan Target yang Telah Ditentukan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	25	125	48,1
Setuju	4	22	88	42,3
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak setuju	2	1	2	1,9
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	227	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden

yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 227 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{227}{5 \times 52} \times 100\% = 87,30\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan adalah 87,30% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan
- Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Tambahan yang Diberikan Atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	21	105	40,4
Setuju	4	26	104	50
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak setuju	2	1	2	1,9
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	223	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 223 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{223}{5 \times 52} \times 100\% = 85,76\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan adalah 85,76% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.



## d. Karyawan mampu bekerja secara maksimal

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Bekerja Secara Maksimal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	25	125	48,1
Setuju	4	22	88	42,3
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak setuju	2	1	2	1,9
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	227	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang, responden yang menjawab 4 ragu-ragu sebanyak 1 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 227 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{227}{5 \times 52} \times 100\% = 87,30\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan mampu bekerja secara maksimal adalah 87,30% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.36 Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Kuantitas

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	86,92	
2	Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	87,30	
3	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan	85,76	
4	Karyawan mampu bekerja secara maksimal	87,30	
Rata-Rata		86,82	Sangat setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai rata-rata pada indikator kuantitas sebesar 86,82% yang menunjukkan bahwa jawaban responden sangat setuju terhadap instrument-instrumen pada indikator kuantitas.

### 3. Pelaksanaan Tugas

a. Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaan

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Keterampilan Sesuai Dengan Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	25	125	48,1
Setuju	4	22	88	42,3
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak setuju	2	1	2	1,9
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	227	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 227 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{227}{5 \times 52} \times 100\% = 87,30\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaan adalah 87,30% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

b. Karyawan berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memuaskan

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Berusaha Melaksanakan Pekerjaan Dengan Baik dan Memuaskan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	24	120	46,2
Setuju	4	23	92	44,2
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak setuju	2	1	2	1,9
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	226	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 226 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{226}{5 \times 52} \times 100\% = 86,92\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memuaskan adalah 86,92% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- c. Karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar mendapat hasil yang maksimal

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Bersungguh-sungguh Dalam Bekerja Agar Mendapat Hasil yang Maksimal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	24	120	46,2
Setuju	4	23	92	44,2
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak setuju	2	1	2	1,9
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	226	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 226 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{226}{5 \times 52} \times 100\% = 86,92\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memuaskan adalah 86,92% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.40 Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Pelaksanaan Tugas

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaan	87,30	
2	Karyawan berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memuaskan	86,92	
3	Karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar mendapat hasil yang maksimal	86,92	
Rata-Rata		87,04	Sangat setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai rata-rata indikator pelaksanaan tugas sebesar 87,04% yang menunjukkan bahwa jawaban responden sangat setuju terhadap instrumen-instrumen pada indikator pelaksanaan tugas.

#### 4. Tanggung Jawab

- a. Karyawan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan
- Tabel 4.41 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Tidak Perlu Menunggu Perintah Untuk Menyelesaikan Pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	21	105	40,4
Setuju	4	26	104	50
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak setuju	2	1	2	1,9
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	223	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 26 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 223 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{223}{5 \times 52} \times 100\% = 85,76\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan adalah 85,76% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

## b. Karyawan dapat bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan

Tabel 4.42 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dapat Bertanggung Jawab Pada Pekerjaan yang Diberikan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	22	110	42,3
Setuju	4	25	100	48,1
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak setuju	2	0	0	0
Sangat tidak setuju	1	1	1	1,9
Jumlah		52	223	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 25 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 223 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{223}{5 \times 52} \times 100\% = 85,76\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan adalah 85,76% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

## c. Memahami kewajiban yang diberikan dalam melaksanakan tugas

Tabel 4.43 Tanggapan Responden Mengenai Memahami Kewajiban yang Diberikan Dalam Melaksanakan Tugas

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	18	90	34,6
Setuju	4	29	116	55,8
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak setuju	2	1	2	1,9
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	220	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 29 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu

sebesar 220 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{220}{5 \times 52} \times 100\% = 84,61\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai memahami kewajiban yang diberikan dalam melaksanakan tugas adalah 84,61% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

- d. Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas semua pekerjaan yang dibebankan

Tabel 4.44 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Tanggung Jawab yang Tinggi Atas Semua Pekerjaan yang Dibebankan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	%
Sangat setuju	5	24	120	46,2
Setuju	4	23	92	44,2
Ragu-ragu	3	4	12	7,7
Tidak setuju	2	1	2	1,9
Sangat tidak setuju	1	0	0	0
Jumlah		52	226	100

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan hasil jawaban dari responden disimpulkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang, responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang, responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

Total tanggapan responden didapatkan dari hasil jumlah skor total yaitu sebesar 226 dibagi dengan skor tertinggi dikali dengan jumlah responden adalah sebagai berikut:

Tanggapan total responden :

$$\begin{aligned} \text{Tanggapan Total Responden} &= \frac{\text{Skor Total Hasil Jawaban Responden}}{\text{Jumlah Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\% \\ &= \frac{226}{5 \times 52} \times 100\% = 86,92\% \end{aligned}$$

Jadi, total tanggapan responden mengenai karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas semua pekerjaan yang dibebankan adalah 86,92% yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Tabel 4.45 Nilai Rata-Rata Tanggapan Responden Indikator Tanggung Jawab

No	Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Keterangan
1	Karyawan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan	85,76	
2	Karyawan dapat bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan	85,76	
3	Memahami kewajiban yang diberikan dalam melaksanakan tugas	84,61	
4	Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas semua pekerjaan yang dibebankan	96,92	
Rata-Rata		85,76	Sangat setuju

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai rata-rata indikator tanggung jawab sebesar 85,76% yang menunjukkan bahwa jawaban responden sangat setuju terhadap instrument-instrumen pada indikator tanggung jawab

Tabel 4.46 Hasil Rekapitulasi dan Rata-Rata Nilai Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator / Ukuran	Tanggapan Responden (%)	Rata- Rata Perindikator (%)
1	<b>Kualitas</b> Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik dan teliti	82,69	84,71
2	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan	83,46	
3	Karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat dalam melaksanakan tugas	83,46	
4	Karyawan yang bekerja sudah memenuhi persyaratan untuk menghasilkan pekerjaan	89,23	
5	<b>Kuantitas</b> Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan	86,92	86,82
6	Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	87,30	
7	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan.	85,76	
8	Karyawan mampu bekerja secara maksimal	87,30	
9	<b>Pelaksanaan Tugas</b> Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaan	87,30	87,04
10	Karyawan berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memuaskan	86,92	
11	Karyawan sungguh-sungguh dalam bekerja agar mendapat hasil yang maksimal.	86,92	
12	<b>Tanggung Jawab</b> Karyawan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan Pekerjaan	85,76	85,76
13	Karyawan dapat bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan	85,76	
14	Memahami kewajiban yang diberikan dalam melaksanakan tugas	84,61	
15	Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas semua pekerjaan yang dibebankan	96,92	

<b>Rata-Rata</b>	<b>86,08</b>
------------------	--------------

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.46 hasil rekapitulasi dan rata-rata tanggapan responden variabel kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati menunjukkan hasil rata-rata dari empat indikator yang digambarkan ke dalam 15 pernyataan dengan melibatkan 52 responden didapat nilai rata-rata sebesar 86,08%. Indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi tanggapan responden terdapat pada indikator pelaksanaan tugas dengan persentase sebesar 87,04%. Sedangkan untuk indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kualitas dengan persentase sebesar 84,71%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-15 dengan pernyataan “karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas semua pekerjaan yang dibebankan” sebesar 96,92%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai terendah terdapat pada butir pernyataan ke-1 dengan pernyataan “karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik dan teliti” dengan persentase sebesar 82,69%.

Tabel 4.47 Hasil Statistik Variabel Kinerja Karyawan

**Statistics**

KINERJA KARYAWAN

N	Valid	52
	Missing	0
Mean		64,50
Median		62,50
Mode		75
Std. Deviation		10,095
Variance		101,902
Range		53
Minimum		22
Maximum		75
Sum		3354

Sumber: Data Primer, diolah 2020 (Lampiran 12)

Berdasarkan tabel 4.47 menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan berdasarkan pertanyaan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah sebesar 64,50 dengan range 53 dan total skor 3.354. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$Skor\ teoritis = \frac{skor\ terendah\ (jumlah\ pertanyaan) + skor\ tertinggi\ (jumlah\ pertanyaan)}{2}$$

$$Skor\ teoritis = \frac{1 * 15) + 5 (15))}{2} = 45$$

Berdasarkan hasil tersebut, maka diketahui skor rata-rata empirik sebesar 64,50 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata skor teoritis , dengan nilai  $64,50 > 45$  maka dapat



diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel motivasi kerja karyawan baik.

### 4.3 Analisis Motivasi Kerja Karyawan dengan Kinerja Karyawan Pada PT Citra Abadi Sejati

#### 4.3.1 Analisis Koefisien Rank Spearman

Berikut ini dilakukan analisis koefisien *rank spearman* menggunakan SPSS 23, untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Citra Abadi Sejati dengan melibatkan responden sebanyak 52 orang.

Tabel 4.48 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Rank Spearman

			MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
Spearman's rho	MOTIVASI KERJA	Correlation Coefficient	1,000	,760**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	52	52
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	,760**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Data Primer, diolah 2020 (Lampiran 13)

Tabel 4.49 Interpretasi Koefisien Korelasi Rank Spearman

Intervasl Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
<b>0,60 – 0,799</b>	<b>Kuat</b>
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2020

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh nilai  $r = 0,760$  antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati dengan tingkat hubungan berada pada interval ke-4 (0,60-0,799) yang menunjukkan tingkat hubungan adalah kuat.

#### 4.3.2 Analisis Koefisien Determinasi

$$KD = r_s^2 \times 100\%$$

$$KD = 0.760^2 \times 100\% \quad KD = 0.5776 \times 100\%$$

$$KD = 57,76\%$$

Hasil analisis determinasi menunjukan nilai  $KD = 57,76\%$  yang menunjukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 57,76% dan sisa nya 42,24% dipengaruhi oleh faktor lain diluar motivasi kerja.

#### 4.3.3 Uji Hipotesis Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien korelasi signifikan atau tidak maka dilakukan uji hipotesis korelasi, pada penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya :

1. Mencari  $t_{\text{tabel}}$

Mencari  $t_{\text{tabel}}$  dilakukan dengan signifikan 5% atau 0,05 dan derajat bebas (df)  $n-2$  atau  $52-2 = 50$ . Hasil yang diperoleh adalah 1.67591 (lampiran 15).

2. Mencari  $t_{\text{hitung}}$

Untuk mencari berapa nilai  $t_{\text{hitung}}$  maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = r \sqrt{\frac{n-2}{1-t^2}}$$

$$t = 0,760 \sqrt{\frac{52-2}{1-0,760^2}}$$

$$t = 0,760 \sqrt{\frac{50}{0,424}}$$

$$t = 0,760 \sqrt{118,371}$$

$$t = 0,760 \times 10,88$$

$$t = 8,268$$

#### 4.3.4 Menentukan Hipotesis Statistik

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah :

5.  $H_0 (t < 0)$

Tidak terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

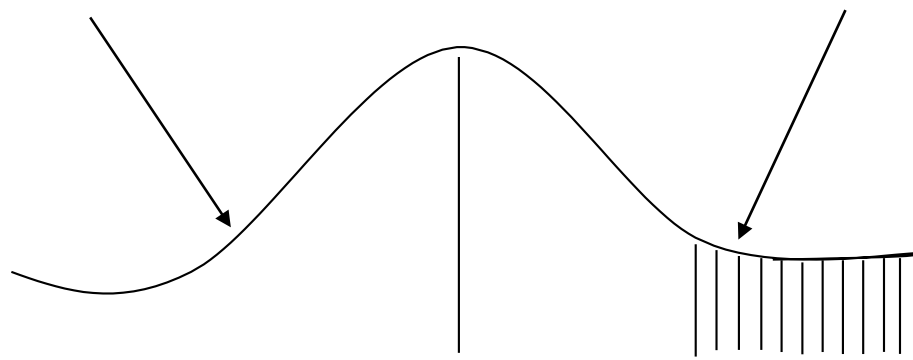
6.  $H_a (t > 0)$

Terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Diketahui nilai  $t_{\text{hitung}}$  adalah sebesar 8,268 dan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1.67591, maka  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $8,268 > 1.67591$ ) artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT Citra Sejati Abadi.

Daerah penerimaan  $H_0$

Daerah penerimaan  $H_a$



1.67591 8,268

Gambar 4.6 Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi

#### 4.4 Pembahasan

Berdasarkan analisis penelitian yang sudah dilakukan, kemudian akan dilakukan pembahasan dari analisis hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan bagian perkantoran pada PT Citra Abadi Sejati dengan jumlah responden sebanyak 52 orang. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati dan pada penelitian ini menggunakan analisis koefisien korelasi *rank spearman* untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 87,63%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 65,65 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Dengan kesimpulan bahwa nilai empirik lebih besar dari pada nilai teoritis  $65,65 > 45$  dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval (68 – 83) sehingga dapat disimpulkan bahwa keadaan motivasi kerja karyawan PT Citra Abadi Sejati adalah baik. Untuk indikator yang memiliki nilai tertinggi pada rata-rata tanggapan responden berada pada indikator kebutuhan sosial dengan persentase sebesar 88,58%, sedangkan untuk indikator terendah pada rata-rata tanggapan responden terdapat pada indikator kebutuhan rasa aman dengan persentase sebesar 86,40%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai tertinggi berada pada butir pernyataan ke-8 dan ke-15 dengan persentase 91,15%, sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-9 dengan persentase sebesar 84,61%.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden yaitu sebesar 86,08%, dengan skor rata-rata empirik sebesar 64,50 dan skor rata-rata teoritis sebesar 45. Dengan kesimpulan bahwa nilai empirik lebih besar dari pada nilai teoritis  $64,50 > 45$  dimana nilai rata-rata tersebut berada pada interval (68-83) sehingga dapat disimpulkan bahwa keadaan kinerja karyawan PT Citra Abadi Sejati baik. Untuk indikator yang memiliki nilai tertinggi berada pada indikator pelaksanaan tugas dengan persentase sebesar 87,04%. Sedangkan untuk indikator terendah berada pada indikator kualitas dengan persentase sebesar 84,71%. Untuk sub indikator yang memiliki nilai tertinggi pada rata-rata tanggapan responden berada pada butir pernyataan ke-15 dengan persentase sebesar 96,92%, sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai rata-rata tanggapan responden terendah berada pada butir pernyataan ke-1 dengan nilai persentase sebesar 82,69%.

Berdasarkan analisis koefisien korelasi *rank spearman* diperoleh nilai  $r$  sebesar 0,760 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan

signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati dengan keeratan hubungan berada pada interval ke-4 (0,60-0,799) menunjukkan bahwa tingkat hubungan adalah kuat. Sedangkan hasil analisis determinasi diperoleh nilai  $KD = 57,76\%$  yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki kontribusi sebesar 57,76% sedangkan sisanya sebesar 42,24% dipengaruhi oleh faktor lain diluar motivasi kerja. Pada uji hipotesis korelasi diperoleh nilai thitung sebesar 8,268 dan nilai Ttabel sebesar 1,67591 yang menunjukkan bahwa  $8,268 \geq 1.67591$  artinya tolak  $H_0$  terima  $H_a$ .

Berdasarkan dari analisis yang diperoleh pada penelitian motivasi kerja dengan kinerja karyawan diperoleh bahwa motivasi kerja merupakan hal yang paling penting yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja pada PT Citra Abadi Sejati, setiap karyawan memiliki tingkat motivasi yang berbeda-beda di dalam bekerja ada karyawan yang bekerja karena memiliki motivasi untuk memenuhi kebutuhan fisiologis (sandang, pangan ,papan) dan ada pula karyawan yang bekerja karena memiliki tingkat motivasi untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri atau kebutuhan sosial.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ningsih (2016), Asmaida (2019), Husaini (2019), dan Fajri (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan dengan kategori kuat .

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Subariyanti (2017) dengan penelitian yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PLTR Batan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan serta pembahasan yang sudah diperoleh pada bab sebelumnya mengenai motivasi kerja karyawan dengan kinerja karyawan PT Citra Abadi Sejati maka peneliti dapat menarik kesimpulan dan memberikan beberapa saran sebagai berikut:

#### 5.1 Simpulan

1. Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja pada PT Citra Abadi Sejati dengan nilai rata-rata tanggapan responden dari lima indikator meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri sebesar 87,63%, sedangkan indikator tertinggi terdapat pada indikator kebutuhan sosial dengan nilai persentase sebesar 88,58%, sedangkan untuk indikator terendah terdapat pada indikator rasa aman dengan nilai sebesar 86,40% dan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-9 dengan persentase sebesar 84,61% sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-8 dan ke-15 dengan persentase sebesar 91,15%. Sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah  $65,65 > 45$  dapat diambil kesimpulan bahwa keadaan motivasi kerja pada PT Citra Abadi Sejati adalah baik.
2. Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati dengan nilai rata-rata tanggapan responden dari empat indikator meliputi, kualitas pekerjaan, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebesar 86,08%, sedangkan indikator tertinggi terdapat pada indikator pelaksanaan tugas dengan nilai persentase sebesar 87,04%, sedangkan untuk indikator terendah terdapat pada indikator kualitas dengan nilai sebesar 84,71% dan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-1 dengan persentase sebesar 82,69% sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-15 dengan persentase sebesar 96,92%. Sedangkan untuk skor rata-rata empirik adalah  $64,50 > 45$  dapat diambil kesimpulan bahwa keadaan kinerja karyawan pada PT Citra Abadi Sejati adalah baik.
3. Hasil analisis *Rank Spearman* didapatkan nilai  $r$  sebesar 0,760 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Citra Abadi Sejati dengan tingkat hubungan berada pada kategori kuat dan kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 57,76% dan sisa 42,24% dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi kerja.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diperoleh maka pada penelitian ini

penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Pada penelitian variabel motivasi kerja, terdapat kelemahan pada indikator rasa aman dan terdapat kelemahan pada sub indikator butir ke-9 saran yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah perusahaan harus memperhatikan kenyamanan karyawan dalam bekerja dengan melengkapi fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan yang menunjang kegiatan operasional perusahaan.
2. Pada penelitian variabel kinerja karyawan terdapat kelemahan pada indikator kualitas dan kelemahan pada sub indikator pada butir pernyataan ke-1 maka saran yang diberikan peneliti kepada perusahaan harus memberikan *training* secara berkala agar karyawan bisa menjaga stabilitas dan *performance* dalam bekerja.
3. Perusahaan dan karyawan harus bekerja sama untuk menjaga tingkat motivasi di dalam bekerja untuk menjaga kinerja karyawan dengan cara perusahaan terus memberikan hak-hak kepada karyawan dan karyawan menunaikan kewajiban kepada perusahaan.
4. Perlu dilakukan penelitian lanjutan karena masih ada faktor diluar motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini hanya terbatas variabel motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan, periode penelitian yang terbatas, jumlah unit analisis yang terbatas, disarankan untuk dilakukan penelitian selanjutnya untuk mengurangi keterbatasan pada penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk perusahaan dalam memecahkan dan meminimlaiser masalah yang sedang terjadi pada PT Citra Abadi Sejati.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmaida, A. (2016). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. KAO Indonesia. Volume 2 No. 1. Juni 2016. ISSN : 2502-5678. Tersedia di :<http://scholar.google.ac.id> [ diakses 18 Juli 2020 ]
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daft, R. (2010). *Era Baru Manajemen Jilid 1*. Edisi Kesembilan. Jakarta: Salemba Empat.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Darmawan, W. (2013). *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Davoudi, S. and Allahyari. (2013). *Effect of Job Organization on Job Performance Among Operating Staffs in Manufacturing Companies*. America: International Research of Industrial and Business Management.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Dominikus, D. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Universitas Atma Jaya.
- Edison, Emron., et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Fajri, C. (2018). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Bagian Produksi Spinning Pada PT. Primarajuli Sukses Tangerang. Volume 6 No.3, Desember 2018. ISSN : 2549-8932. Tersedia di : <http://scholar.google.ac.id> [ diakses 18 Juli 2020 ]
- Flippo, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Hamali, A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Buku Seru.
- Hartatik, I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat Belas Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam Belas. Jakarta: Bumi Aksara.

- \_\_\_\_\_.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husaini, M. (2019). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPPD) Kabupaten Aceh Barat. Volume 2 No. 1. Desember 2019. ISSN : 2621-8178. Tersedia di :<http://scholar.google.ac.id> [ diakses 18 Juli 2020 ]
- Irham, F. (2013). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.(2014). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Maslow, A. (2010). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mondy, R and Moe, R. (2013). *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ningsih, S. (2016). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. KAO Indonesia. Volume 2 No. 1. Juni 2016. ISSN : 2502-5678. Tersedia di :<http://scholar.google.ac.id>: [diakses 18 Juli 2020 ]
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pasolong, H. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Prianto, H. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data Dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo.
- Rivai, V. dan Sagala, J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sadirman, A. (2011). *Interaksi dan Motivasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banjarmasin: Al-Falah.



- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Buku Seru.
- Simanjuntak, P. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, S. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Snell, S. and Bohlander, G. (2010). *Principles of Human Resource Management*. 15th ed. Mason, OH: South Western-Cengage Learning.
- Sofyandi, H. dan Garniwa, I. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan PLTR Batan. Volume 1. No. 2, Desember 2017. ISSN : 2549-8932. Tersedia di :<http://scholargoogle.ac.id> [ diakses 18 Juli 2020 ].
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.(2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.(2015). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.(2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_.(2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- \_\_\_\_\_.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwanto. & Priansa, D. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

- Wibisono, A. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Widodo, E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Zameer, H, Ali, S., et al. (2014). *The Impact of Motivasion on The Employee's Performance in Beverage Industri*. One Edition. Pakistan: International Research in Accountin, Finance and Management Science.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang betanda tangan dibawah ini :

Nama : Maulina Zani  
Alamat : Taman Pagelaran Jl. Pipit 01 Blok PT. 01  
RT004/RW009 Kel. Desa Padasuka, Kec. Ciomas  
Kab. Bogor .  
Tempat/ Tanggal Lahir : Bogor, 07-Agustus-1998  
Umur : 22 thn  
Agama : Islam  
Pendidikan :  
• SD : SDN Taman Pagelaran  
• SMP : SMPN 1 Ciomas Kab. Bogor  
• SMA : SMA Rimba Madya Bogor  
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Juni 2020  
Peneliti

( Maulina Zani )

# LAMPIRAN

## **Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian**

## Lampiran 2 Kuesioner

### DAFTAR PERTANYAAN/KUESIONER :

Bersama ini saya mahasiwi Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan jurusan Manajemen. Memohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner di bawah ini untuk mengumpulkan data untuk penyusunan skripsi yang sedang saya lakukan dengan judul “ **HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA ABADI**

**SEJATI**”, karenanya saya mengharapkan Anda untuk mengisi kuesioner ini dengan jujur hingga tuntas, dan kerahasiaan identitas Anda terjamin. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terma kasih.

#### I. Data Responden

Berilah tanda silang (X) pada kotak yang disediakan.

Nama : \_\_\_\_\_

Umur :  < 20 tahun  31-50 tahun  
 21-30 tahun

Jenis Kelamin :  Laki – laki  Perempuan

Pendidikan Terakhir :  SMA/SMU  S1

Masa Bekerja :  < 2 tahun  < 6tahun  
 3-5 tahun

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
- Setuju (S) diberi skor = 4
- Ragu-ragu (RR) diberi skor = 3
- Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

## KUESIONER

MOTIVASI KERJA							
No	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Bobot Penilaian
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Saya bekerja pada PT Citra Abadi Sejati untuk keluarga						
2	Saya merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan						
3	Saya merasa puas dengan upah yang diberikan oleh perusahaan						
4	Perusahaan memberikan jaminan Keselamatan, kesehatan dan kecelakaan kerja						
5	Saya merasa nyaman bekerja di kantor dengan fasilitas yang tersedia.						
6	Saya mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan						
7	Perusahaan menuntut karyawan untuk memiliki hubungan baik dengan rekan kerja						
8	Karyawan mau membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan masalah tanpa pamrih						
9	Karyawan harus berinteraksi dengan baik kepada seluruh karyawan yang ada di dalam Perusahaan						
10	Saya mendapatkan pujian dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan.						
11	Saya mendapatkan reward dari perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan						
12	Saya memiliki komitmen tinggi terhadap apa yang dibebankan oleh perusahaan						
13	Karyawan diberikaan pengakuan jika dapat bekerja sama dengan baik						
14	Saya mendapatkan pengakuan atas prestasi yang dicapai						
15	Perusahaan memberikan promosi sebagai imbalan atas kerja baik yang diberikan oleh karyawan						

<b>KINERJA KERJA</b>							
No	Pernyataan	Kriteria Penilaian					Bobot Penilaian
		SS	S	RR	TS	STS	
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan dengan baik dan teliti						
2	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan						
3	Karyawan diberikan kesempatan untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuat dalam melaksanakan tugas						
4	Karyawan yang bekerja sudah memenuhi persyaratan untuk menghasilkan pekerjaan						
5	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan						
6	Karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan						
7	Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan atasan.						
8	Karyawan mampu bekerja secara maksimal						
9	Karyawan memiliki keterampilan sesuai dengan pekerjaan						
10	Karyawan berusaha melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memuaskan						
11	Karyawan bersungguh-sungguh dalam bekerja agar mendapat hasil yang maksimal.						
12	Karyawan tidak perlu menunggu perintah untuk menyelesaikan pekerjaan						
13	Karyawan dapat bertanggung jawab pada pekerjaan yang diberikan						
14	Memahami kewajiban yang diberikan dalam melaksanakan tugas						
15	Karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi atas semua pekerjaan yang dibebankan						



### LAMPIRAN 3

#### Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	XTOTAL
1	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	68
2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	52
3	4	4	5	5	5	5	1	1	2	2	2	2	1	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	57
5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	71
6	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	67
7	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	70
8	3	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	60
9	1	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	1	2	41
10	1	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	4	4	54
11	4	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	5	67
12	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	67
13	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	66
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
15	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	62
16	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	56
17	3	3	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	65
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
19	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	62
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
21	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	69
22	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	62
23	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	61
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	72
25	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	69
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	70
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
28	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	64
29	5	5	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	3	3	58
30	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	71
31	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74
32	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	68
33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74
34	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	68
35	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	68
36	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	69
37	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	70
38	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	64
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74

40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	70
41	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	68
42	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	56
43	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	69
44	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	70
45	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
46	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
47	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	57
48	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	64
49	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	65
50	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	67
51	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	64
52	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71

**LAMPIRAN 4****Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan**

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	YTOTAL
1	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	67
2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	73
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
9	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	22
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
13	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
16	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
17	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	62
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
21	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
23	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	68
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
25	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
26	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	71
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
29	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
30	4	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	61
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
32	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
34	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
35	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
36	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	67
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
38	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
39	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	71
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
41	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61

42	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	49
43	4	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	61
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
45	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
47	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
48	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
49	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	67
50	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	67
51	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
52	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	70

## LAMPIRAN 5

### Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

		Correlations															
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	MOTIVASI KERJA
X1	Pearson Correlation	1	.878**	.326*	.300*	.313*	.384**	.228	.185	.219	.297*	.297*	.366**	.348	.405*	.339*	.643
	Sig. (1-tailed)		.000	.009	.015	.012	.003	.052	.094	.060	.016	.016	.004	.006	.001	.007	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2	Pearson Correlation	.878**	1	.285*	.257*	.271*	.354**	.338**	.295*	.164	.251*	.251*	.326**	.325*	.395*	.299*	.625*
	Sig. (1-tailed)	.000		.020	.033	.026	.005	.007	.017	.123	.036	.036	.009	.009	.002	.016	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X3	Pearson Correlation	.326*	.285*	1	.962**	.942**	.884**	.000	-.037	.075	.107	.069	.043	-.019	.865**	.981**	.663**
	Sig. (1-tailed)	.009	.020		.000	.000	.000	.500	.398	.297	.224	.314	.381	.447	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X4	Pearson Correlation	.300*	.257*	.962**	1	.901**	.844**	.030	.003	.054	.097	.057	.034	.003	.860**	.945**	.650**
	Sig. (1-tailed)	.015	.033	.000		.000	.000	.417	.492	.351	.247	.343	.405	.492	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X5	Pearson Correlation	.313*	.271*	.942**	.901**	1	.942**	-.044	-.089	.085	.122	.083	.019	-.008	.917**	.924**	.650**
	Sig. (1-tailed)	.012	.026	.000	.000		.000	.377	.266	.274	.195	.280	.448	.477	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X6	Pearson Correlation	.384**	.354	.884**	.844**	.942**	1	.029	-.001	.075	.069	.069	.003	.016	.901**	.865**	.663**
	Sig. (1-tailed)	.003	.005	.000	.000	.000		.418	.496	.297	.314	.314	.491	.454	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X7	Pearson Correlation	.228	.338**	.000	.030	-.044	.029	1	.873**	.340*	.411**	.411**	.454**	.461**	.027	.015	.510**
	Sig. (1-tailed)	.052	.007	.500	.417	.377	.418		.000	.007	.001	.001	.000	.000	.424	.459	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X8	Pearson Correlation	.185	.295*	-.037	.003	-.089	-.001	.873**	1	.348*	.424**	.424**	.433**	.519	.006	-.021	.482**
	Sig. (1-tailed)	.094	.017	.398	.492	.266	.496	.000		.006	.001	.001	.001	.000	.482	.441	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X9	Pearson Correlation	.219	.164	.075	.054	.085	.075	.340*	.348*	1	.852**	.811**	.732**	.719	.104	.106	.588**
	Sig. (1-tailed)	.060	.123	.297	.351	.274	.297	.007	.006		.000	.000	.000	.000	.230	.227	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X10	Pearson Correlation	.297*	.251*	.107	.097	.122	.069	.411**	.424**	.852**	1	.961**	.892**	.829	.149	.132	.686**
	Sig. (1-tailed)	.016	.036	.224	.247	.195	.314	.001	.001	.000		.000	.000	.000	.146	.175	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X11	Pearson Correlation	.297*	.251*	.069	.057	.083	.069	.411**	.424**	.811**	.961**	1	.922**	.864**	.113	.094	.671**
	Sig. (1-tailed)	.016	.036	.314	.343	.280	.314	.001	.001	.000	.000		.000	.000	.213	.255	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X12	Pearson Correlation	.366**	.326*	.043	.034	.019	.003	.454**	.433**	.732**	.892**	.922**	1	.904**	.060	.067	.658**
	Sig. (1-tailed)	.004	.009	.381	.405	.448	.491	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.337	.318	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X13	Pearson Correlation	.348	.325*	-.019	.003	-.008	.016	.461**	.519	.719	.929**	.864**	.904**	1	.055	.005	.640**
	Sig. (1-tailed)	.006	.009	.447	.492	.477	.454	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.349	.485	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X14	Pearson Correlation	.405*	.395*	.865**	.860**	.917**	.901**	.027	.006	.104	.149	.113	.060	.055	1	.887**	.696**
	Sig. (1-tailed)	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.424	.482	.230	.146	.213	.337	.349		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X15	Pearson Correlation	.339*	.299*	.981**	.945**	.924**	.895**	.015	-.021	.106	.132	.094	.067	.005	.887**	1	.680**
	Sig. (1-tailed)	.007	.016	.000	.000	.000	.000	.459	.441	.227	.175	.255	.318	.485	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	.643**	.625**	.663**	.650**	.650**	.663**	.510**	.482**	.588**	.686**	.671**	.658**	.640**	.696**	.680**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).  
 \* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**LAMPIRAN 6**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

		Correlations															KINERJA KARYAWAN
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
Y1	Pearson Correlation	1	.927**	.755**	.500**	.789**	.780**	.887**	.744**	.744**	.789**	.780**	.887**	.836**	.886**	.789**	.803**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y2	Pearson Correlation	.927**	1	.836**	.480**	.724**	.780**	.781**	.616**	.616**	.724**	.780**	.781**	.831**	.819**	.790**	.866**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y3	Pearson Correlation	.755**	.836**	1	.546**	.447**	.535**	.612**	.343**	.343**	.447**	.535**	.612**	.661**	.644**	.544**	.677**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.006	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y4	Pearson Correlation	.500**	.480**	.546**	1	.369**	.447**	.453**	.384**	.384**	.369**	.447**	.453**	.523**	.477**	.484**	.558**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.004	.000	.000	.002	.002	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y5	Pearson Correlation	.789**	.724**	.447**	.369**	1	.943**	.937**	.943**	.943**	1.000	.943**	.937**	.882**	.890**	.922**	.940**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.004		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y6	Pearson Correlation	.780**	.780**	.535**	.447**	.943**	1	.922**	.885**	.885**	.943**	1.000	.922**	.938**	.877**	.981**	.955**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y7	Pearson Correlation	.887**	.781**	.612**	.453**	.937**	.922**	1	.887**	.887**	.937**	.922**	1.000	.951**	.952**	.901**	.969**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y8	Pearson Correlation	.744**	.616**	.343**	.384**	.943**	.885**	.887**	1	1.000	.943**	.885**	.887**	.832**	.841**	.885**	.893**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.006	.002	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y9	Pearson Correlation	.744**	.616**	.343**	.384**	.943**	.885**	.887**	1.000	1	.943**	.885**	.887**	.832**	.841**	.885**	.893**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.006	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y10	Pearson Correlation	.789**	.724**	.447**	.369**	1.000	.943**	.937**	.943**	.943**	1	.943**	.937**	.882**	.890**	.922**	.940**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y11	Pearson Correlation	.780**	.780**	.535**	.447**	.943**	1.000	.922**	.885**	.885**	.943**	1	.922**	.938**	.877**	.981**	.955**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y12	Pearson Correlation	.887**	.781**	.612**	.453**	.937**	.922**	1.000	.887**	.887**	.937**	.922**	1	.951**	.952**	.901**	.969**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y13	Pearson Correlation	.836**	.831**	.661**	.523**	.882**	.938**	.951**	.832**	.832**	.882**	.938**	.951**	1	.939**	.918**	.968**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y14	Pearson Correlation	.886**	.819**	.644**	.477**	.890**	.877**	.952**	.841**	.841**	.890**	.877**	.952**	.938**	1	.853**	.952**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y15	Pearson Correlation	.789**	.790**	.544**	.464**	.922**	.981**	.901**	.865**	.865**	.922**	.981**	.901**	.919**	.853**	1	.945**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.902**	.865**	.677**	.558**	.940**	.955**	.969**	.893**	.893**	.940**	.955**	.969**	.966**	.952**	.945**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

## LAMPIRAN 7

### Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,890	15

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	61,17	43,440	,554	,884
X2	61,12	44,810	,550	,883
X3	61,31	45,119	,601	,881
X4	61,35	45,329	,588	,882
X5	61,33	45,283	,588	,882
X6	61,31	45,119	,601	,881
X7	61,15	45,388	,403	,891
X8	61,10	46,598	,392	,890
X9	61,42	46,131	,522	,884
X10	61,31	44,884	,628	,880
X11	61,31	45,041	,610	,881
X12	61,27	45,338	,597	,881
X13	61,35	44,819	,568	,882
X14	61,38	44,281	,634	,879
X15	61,29	44,915	,620	,880

## LAMPIRAN 8

### Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	52	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,980	15

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	60,35	88,348	,887	,978
Y2	60,33	88,028	,842	,979
Y3	60,33	90,930	,626	,983
Y4	60,04	92,822	,494	,985
Y5	60,15	88,917	,931	,978
Y6	60,13	88,629	,948	,977
Y7	60,23	87,436	,964	,977
Y8	60,13	89,531	,877	,978
Y9	60,13	89,531	,877	,978
Y10	60,15	88,917	,931	,978
Y11	60,13	88,629	,948	,977
Y12	60,23	87,436	,964	,977
Y13	60,21	87,386	,960	,977
Y14	60,29	88,052	,944	,977
Y15	60,15	88,839	,937	,978



## LAMPIRAN 9

### Hasil Statistik Variabel Motivasi Kerja Statistics

#### MOTIVASI KERJA

N	Valid	52
	Missing	0
Mean		65,65
Median		67,50
Mode		68 <sup>a</sup>
Std. Deviation		7,167
Variance		51,368
Range		34
Minimum		41
Maximum		75
Sum		3414

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

#### MOTIVASI KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	41	1	1,9	1,9	1,9
	49	1	1,9	1,9	3,8
	52	1	1,9	1,9	5,8
	54	1	1,9	1,9	7,7
	56	2	3,8	3,8	11,5
	57	2	3,8	3,8	15,4
	58	1	1,9	1,9	17,3
	60	1	1,9	1,9	19,2
	61	1	1,9	1,9	21,2
	62	4	7,7	7,7	28,8
	64	4	7,7	7,7	36,5
	65	2	3,8	3,8	40,4
	66	1	1,9	1,9	42,3
	67	4	7,7	7,7	50,0
	68	5	9,6	9,6	59,6
	69	4	7,7	7,7	67,3
	70	5	9,6	9,6	76,9
	71	3	5,8	5,8	82,7
	72	2	3,8	3,8	86,5
	74	3	5,8	5,8	92,3
	75	4	7,7	7,7	100,0
Total		52	100,0	100,0	

## LAMPIRAN 10

### Hasil Statistik Variabel Kinerja Karyawan Statistics

#### KINERJA KARYAWAN

N	Valid	52
	Missing	0
Mean		64,50
Median		62,50
Mode		75
Std. Deviation		10,095
Variance		101,902
Range		53
Minimum		22
Maximum		75
Sum		3354

#### KINERJA KARYAWAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22	1	1,9	1,9	1,9
	45	1	1,9	1,9	3,8
	47	1	1,9	1,9	5,8
	49	2	3,8	3,8	9,6
	56	2	3,8	3,8	13,5
	60	6	11,5	11,5	25,0
	61	10	19,2	19,2	44,2
	62	3	5,8	5,8	50,0
	63	1	1,9	1,9	51,9
	67	4	7,7	7,7	59,6
	68	1	1,9	1,9	61,5
	70	1	1,9	1,9	63,5
	71	4	7,7	7,7	71,2
	73	2	3,8	3,8	75,0
	75	13	25,0	25,0	100,0
Total		52	100,0	100,0	

**LAMPIRAN 11**  
**Hasil Analisis Rank Spaerman**

**Correlations**

		MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	1	,756**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	52	52
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,756**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

**Correlations**

			MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
Spearman's rho	MOTIVASI KERJA	Correlation Coefficient	1,000	,760**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	52	52
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	,760**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	52	52

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

**LAMPIRAN 12**

**Rtabel**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061		0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007

39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

**LAMPIRAN 13****Ttabel**

<b>Pr</b>	<b>0.25</b>	<b>0.10</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
<b>Df</b>	<b>0.50</b>	<b>0.20</b>	<b>0.10</b>	<b>0.050</b>	<b>0.02</b>	<b>0.010</b>	<b>0.002</b>
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

## Lampiran 14



### KUESIONER PRA OBSERVASI

#### HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA ABADI SEJATI

Saya Maulina Zani, mahasiswa dari Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan, perkenankanlah saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktu guna mengisi kuesioner pra observasi yang saya sertakan berikut ini.

##### A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon memberi tanda checklist (✓) pada kolom jawaban Bapak/Ibu yang dianggap paling sesuai.
2. Pendapat anda dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:  
Sangat Setuju (SS) = 5  
Setuju (S) = 4  
Kurang Setuju (KS) = 3  
Tidak Setuju (TS) = 2  
Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
3. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban
4. Mohon memberikan jawaban yang sebarang-benarnya.

##### B. Identitas Responden

Usia : .....

Jenis Kelamin : .....

Pendidikan Terakhir : .....

Jabatan/Departemen : .....

Lama Kerja : .....

## A. Pernyataan Variable X (Motivasi Kerja)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan memberikan pelatihan dan pendidikan untuk mendukung saya meningkatkan keterampilan dan potensi aktualisasi diri					
2	Fasilitas yang ada di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan dan tidak mengganggu dalam bekerja					
3	Pimpinan perusahaan saya tidak membedakan karyawannya dalam memberikan penghargaan, dan perhatian.					
4	Keamanan gedung di ruang kerja sudah terjamin aman					
5	Keharmonisan antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja					



### Hasil Jawaban Responden

No	Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1	Perusahaan memberikan pelatihan dan pendidikan untuk mendukung saya meningkatkan keterampilan dan potensi aktualisasi diri	0	8	11	1	0
2	Fasilitas yang ada di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan dan tidak mengganggu dalam bekerja	5	1	9	5	0
3	Pimpinan perusahaan saya tidak membeda-bedakan karyawannya dalam memberikan penghargaan, dan perhatian	6	13	1	0	0
4	Keamanan gedung di ruang kerja sudah terjamin aman	13	7	0	0	0
6	Keharmonisan antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja	17	3	0	0	0

Sumber: Penyebaran Kuesioner Kepada 20 Karyawan PT. Citra Abadi Sejati