



**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. LANGIT FIDELYO ENERGI**

Skripsi

Dibuat Oleh:

Fandi Maulana
021112030

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

2019

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT LANGIT FIDELYO ENERGI**

Skripsi

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

Fandi Maulana
021112030



Dekan Fakultas Ekonomi

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

Ketua Program Studi

(Tutus Rully., SE. MM.)

**HUBUNGAN PENGELOLAAN STRES KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT PADA RUMAH SAKIT PERMATA PAMULANG
TANGERANG SELATAN**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus

Pada Hari : Kamis, Tanggal : 16 / Mei / 2019

Agres Rekha Muntaha

0211 14 205

Menyetujui

Ketua Sidang,



(Dr. Hari Muharam, SE., MM)

Ketua Komisi Pembimbing



(Dewi Atika, SE., M.Si)

Anggota Komisi Pembimbing



(Angka Priatna, SE., MM)

ABSTRAK

FANDI MAULANA. NPM 021112030. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Langit Fidelyo Energi: HARI MUHARAM dan NANCY YUSNITA.

Sumber daya manusia sangat penting artinya di dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Oleh karena itu selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya perusahaan lebih terjamin dan semakin meningkat. Sumber daya manusia yang baik, berkualitas, dan memiliki integritas yang baik adalah harapan bagi berbagai perusahaan, dengan kualifikasi tersebut perusahaan akan memiliki kesempatan menjadi terdepan diantara yang lainnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja, kinerja karyawan dan mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Langit Fidelyo Energi yang beralamat di Komp. Metro Cilegon Cluster Victoria Blok K.6 No. 3 A Cilegon 42411 Banten. Jenis penelitian adalah kuantitatif dan metode analisis data berupa analisis deskriptif, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja pada PT. Langit Fidelyo Energi dapat diketahui setelah penulis menyebarkan kuesioner yang telah diisi oleh para responden yang merupakan karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi, dimana rata-rata skor sebesar = 74,10. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka motivasi kerja pada PT. Langit Fidelyo Energi dapat dikatakan baik. Dengan demikian, motivasi kerja yang meliputi upah, keamanan, status, kondisi kerja, prosedur organisasi dan mutu hubungan interpersonal telah dipenuhi dengan baik oleh PT. Langit Fidelyo Energi, sehingga menimbulkan motivasi kerja yang baik pada karyawan. Kinerja karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi dapat diketahui setelah penulis menyebarkan kuesioner yang telah diisi oleh para responden yang merupakan karyawan dari PT. Langit Fidelyo Energi, dimana rata-rata skor sebesar = 51,47. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka kinerja karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi dapat dikatakan sangat baik. Dengan demikian, karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi telah menunjukkan kualitas, kuantitas, kerjasama dan kedisiplinan yang sangat baik. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,560$. Nilai tersebut menunjukkan kekuatan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sedang. Hasil analisis koefisien determinasi sebesar 0,3136 atau 31,36%. Hal ini menunjukkan bahwa 31,36% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja. Sedangkan 68,64% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,159 > 1,991$), yang berarti bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan kata lain, motivasi kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya serta hidayah dan tak lupa shalawat serta salam tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Langit Fidelyo Energi”. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.

Penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuannya dalam menyusun skripsi ini, baik moril maupun materil yang penulis tujukan kepada:

1. Bapak Dr. Hendro Sasongko, MM., SE., Akt, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
2. Ibu Tutus Rully, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Dr. Hari Muharam, SE., MM., selaku Ketua Komisi Pembimbing yang sudah meluangkan waktunya untuk memberikan masukan mengenai penyusunan skripsi.
4. Ibu Nancy Yusnita, SE., MM., selaku Anggota Komisi Pembimbing yang membimbing dengan sabar penulis dalam menyelesaikan skripsi dengan pengetahuan yang diberikan kepada penulis.
5. Seluruh staf pengajar serta karyawan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan Bogor.
6. Pimpinan, staf dan pegawai PT. Langit Fidelyo Energi yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini.
7. Secara khusus yang tersayang kepada kedua orang tua dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan kasih sayang dan mendoakan sehingga penulis dimudahkan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Secara khusus sahabat-sahabat penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT dapat membalas semua kebaikan dan jasa-jasa yang telah mereka berikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi Penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Bogor, Oktober 2018
Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah.....	7
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	7
1.2.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
1.3.1. Maksud Penelitian	7
1.3.2. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2. Motivasi.....	14
2.2.1. Pengertian Motivasi	14
2.2.2. Teori Motivasi	15
2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	17
2.2.4. Indikator Motivasi	19
2.3. Kinerja Karyawan	21
2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	21
2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	22
2.3.3. Penilaian Kinerja	23
2.3.4. Indikator Kinerja Karyawan	23
2.4. Penelitian Sebelumnya	24
2.5. Kerangka Pemikiran	25
2.6. Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Jenis Penelitian.....	28
3.2. Obyek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian	28
3.2.1. Obyek Penelitian.....	28
3.2.2. Unit Analisis	28

3.2.3. Lokasi Penelitian	28
3.3. Jenis dan Data Penelitian.....	29
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	29
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	30
3.6. Metode Pengumpulan Data	31
3.6.1. Uji Validitas.....	31
3.6.2. Uji Reliabilitas	35
3.6. Metode Analisis Data	39
3.7.1. Analisis Deskriptif	39
3.7.2. Analisis Koefisien Korelasi	39
3.7.3. Analisis Koefisien Determinasi	39
3.7.4. Uji Hipotesis	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	41
4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Langit Fidelyo Energi.....	41
4.1.2. Struktur Organisasi, Tugas, dan Wewenang.....	42
4.1.3. Bidang Usaha dan Kegiatan PT. Langit Fidelyo Energi.....	46
4.2. Profil Responden	47
4.2.1. Bauran Promosi Khususnya Periklanan dan Promosi Penjualan Pada Dunkin Donuts Sukasari Bogor.....	34
4.2.2. Peningkatan Penjualan Pada Dunkin Donuts Sukasari Bogor	36
4.2.3. Pengaruh Bauran Promosi Khususnya Periklanan dan Promosi Penjualan Terhadap Peningkatan Penjualan Pada Dunkin Donuts Sukasari Bogor	38
4.3. Pembahasan	52
4.3.1. Motivasi Kerja pada PT. Langit Fidelyo Energi.....	52
4.3.2. Kinerja Karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi ...	64
4.3.3. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi.....	72
4.3.4. Koefisien Determinasi (R^2).....	73
4.3.5. Uji Hipotesis	73
BAB IV SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan.....	75
5.2. Saran.....	75

JADWAL PENELITIAN

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.	Penghargaan Dari Perusahaan Atas Prestasi Kerja Karyawan Tahun 2016.....	3
Tabel 2.	Data Kinerja Perusahaan PT. Langit Fidelyo Energi Tahun 2016..	5
Tabel 3.	Data Keluhan Konsumen PT. Langit Fidelyo Energi Tahun 2016.	6
Tabel 4.	Operasionalisasi Variabel	29
Tabel 5.	Tabel Keterangan Skala Likert	31
Tabel 6.	Hasil Uji Validitas.....	34
Tabel 7.	Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha	37
Tabel 8.	Hasil Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha.....	38
Tabel 10.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 11.	Profil Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 12.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Tabel 13.	Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 14.	Total Profil Responden	41
Tabel 15.	Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Upah Sesuai Dengan Pekerjaan Karyawan”.....	52
Tabel 16.	Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Upah Sesuai UMK yang Berlaku”.....	52
Tabel 17.	Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Tunjangan Kepada Karyawan”.....	53
Tabel 18.	Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Identitas yang Pasti Kepada Karyawan”.....	53
Tabel 19.	Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Asuransi, Jaminan, dan Kebutuhan Lainnya Bagi Karyawan”.....	54
Tabel 20.	Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Perlindungan Kepada Karyawan”.....	54
Tabel 21.	Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Kedudukan Sebagai Karyawan Tetap Kepada Karyawan”	55
Tabel 22.	Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Hak-hak yang Wajar Kepada Karyawan”.....	55
Tabel 23.	Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Mendapat Pengakuan dari Perusahaan”	56
Tabel 24.	Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Fasilitas Sesuai Dengan Kebutuhan Kerja”	56
Tabel 25.	Pendapat Responden Mengenai “Dalam Melakukan Pekerjaan, Karyawan Didukung Lingkungan yang Nyaman”.....	57

Tabel 26.	Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Menyediakan SOP Dalam Melakukan Pekerjaan”	57
Tabel 27.	Pendapat Responden Mengenai “Aturan-aturan yang Buat Oleh Perusahaan Dapat Diikuti Dengan Baik Oleh Karyawan”	58
Tabel 28.	Pendapat Responden Mengenai “Birokrasi yang Diterapkan Memudahkan Karyawan”	58
Tabel 29.	Pendapat Responden Mengenai “Tata Cara Bekerja yang Diberikan Oleh Perusahaan Diterima Dengan Jelas Oleh Karyawan”	59
Tabel 30.	Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Kebebasan Kepada Karyawan Dalam Penyelesaian Masalah Tanpa Menunggu Perintah”	59
Tabel 31.	Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Diberikan Kesempatan Berinisiatif Untuk Menyelesaikan Pekerjaan”	60
Tabel 32.	Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Mempunyai Sikap Pro Aktif Dalam Menghadapi Situasi Kerja”	60
Tabel 33.	Distribusi Frekuensi	61
Tabel 34.	Analisis Motivasi Kerja	62
Tabel 35.	Sebaran Nilai Interval Motivasi Kerja	63
Tabel 36.	Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Melaksanakan Pekerjaannya Dengan Baik dan Teliti”	64
Tabel 37.	Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Mengurangi Kesalahan Dalam Bekerja”	64
Tabel 38.	Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan yang Diberikan”	65
Tabel 39.	Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Selalu Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu”	65
Tabel 40.	Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Selalu Berusaha Dalam Mencapai Target”	66
Tabel 41.	Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Kerja Tambahan”	66
Tabel 42.	Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Memiliki Kemampuan Bekerja Secara Tim”	67
Tabel 43.	Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Mampu Menghadapi Situasi Pekerjaan Secara Bersama-sama”	67
Tabel 44.	Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Selalu Berusaha Kompak Dalam Menyelesaikan Tugas yang Diberikan”	68
Tabel 45.	Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Selalu Berusaha Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Tugasnya”	68
Tabel 46.	Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur Kerja”	69

Tabel 47. Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Tidak Melakukan Kelalaian Dalam Bekerja”	69
Tabel 48. Distribusi Frekuensi	70
Tabel 49. Analisis Kinerja Karyawan	70
Tabel 50. Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan.....	72
Tabel 51. Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman	72

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Konstelasi Penelitian	27
Gambar 2. Kurva Uji Hipotesis.....	40
Gambar 3. Struktur Organisasi PT. Langit Fidelyo Energi.....	43
Gambar 4. Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Gambar 5. Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia	48
Gambar 6. Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan.....	49
Gambar 7. Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Gambar 8. Tingkat Persentase Profil Responden.....	51
Gambar 9. Empirik Motivasi Kerja.....	62
Gambar 10. Empirik Kinerja Karyawan	71
Gambar 11. Kurva Uji Hipotesis.....	74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Mengingat ketatnya persaingan dalam dunia bisnis dan kondisi perekonomian yang semakin sulit memaksa hampir semua perusahaan untuk selalu giat berusaha agar setiap perusahaan dapat terus berdiri dan dapat memaksimalkan laba sehingga dapat membantu perkembangan usahanya. Dalam era globalisasi sekarang ini yang memasuki persaingan yang semakin ketat di segala bidang, maka setiap lembaga dituntut untuk memiliki suatu keunggulan kompetitif tersendiri agar tidak tertinggal. Salah satu cara yang ditempuh agar memiliki keunggulan kompetitif tersendiri adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.

Sebagai negara berkembang, Indonesia selalu menggalakkan pembangunan diberbagai bidang. Dunia persaingan di bidang industri dan layanan memiliki kaitan yang kuat antara satu sama lain. Proyek yang semakin banyak tentu akan menuntut perusahaan untuk dapat memberikan hasil yang baik. Perkembangan yang terjadi tidak hanya pada pembangunan fisik saja namun juga menekankan pembangunan secara moril. Salah satu contoh yaitu pembangunan sumber daya manusia. Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya selalu berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, yaitu untuk memperoleh keuntungan maksimal dan mengeluarkan biaya operasional seminimal mungkin. Agar perusahaan dapat berkembang luas dengan segala kegiatan usaha yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling tepat untuk jabatannya, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan cara pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuannya

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana atau pun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas telah dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda. Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Jadi manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena

ditangan manusia segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia sangat penting artinya di dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Oleh karena itu selalu diperhatikan agar kelancaran jalannya perusahaan lebih terjamin dan semakin meningkat. Sumber daya manusia yang baik, berkualitas, dan memiliki integritas yang baik adalah harapan bagi berbagai perusahaan, dengan kualifikasi tersebut perusahaan akan memiliki kesempatan menjadi terdepan diantara yang lainnya. Sumber daya yang baik akan tercipta ketika perusahaan mampu memahami situasi dan kebutuhan yang diharapkan oleh perusahaan. Karena maju atau mundurnya suatu perusahaan bukan hanya terdapat pada canggihnya saja teknologi, akan tetapi terletak pada sumber daya manusianya juga. Unsur terpenting dari perusahaan adalah manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan bagian yang integral dari suatu perkumpulan faktor-faktor produksi dan memegang peranan penting dibanding faktor-faktor lainnya. Mengingat sedemikian pentingnya faktor tenaga kerja, maka perusahaan harus merekrut karyawan yang berkompeten yaitu mempunyai kemampuan bekerja dan kemampuan berorganisasi yang baik. Disamping itu perusahaan juga harus memberikan tunjangan kesejahteraan kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di perusahaan.

Woodworth (dalam bukunya Sobur, 2009) mengartikan motivasi sebagai suatu set yang dapat atau mudah menyebabkan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu (berbuat sesuatu) dan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Motivasi kerja menjadi sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja, hal tersebut akan merangsang dan mendorong individu agar dapat memberikan hasil maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Seorang individu akan memiliki harapan terhadap setiap pekerjaannya, pemenuhan kebutuhan, aktualisasi diri, dan penghargaan serta pujian dari orang sekitar tidak terlepas dari diri setiap individu. Dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan diharapkan akan membuat setiap individu yang bekerja untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya, dengan harapan memaksimalkan hasil yang diinginkan perusahaan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2012,95). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja berfungsi sebagai

efisiensi, efektivitas, kualitas, kuantitas serta tanggung jawab individu terhadap perusahaan. Kinerja yang baik dan maksimal akan diharapkan oleh setiap perusahaan. Dengan terlaksananya kinerja yang baik maka perusahaan akan mampu melihat jauh kedepan bagaimana perusahaan akan berkembang dan evaluasi terhadap pencapaian terbaiknya.

PT. Langit Fidelyo Energi adalah perusahaan layanan jasa di Indonesia. Perusahaan ini bergerak dibidang layanan EPC lepas pantai & onshore, NDT, QA, Inspeksi, Ekspedisi, Pengadaan, dan Teknis Layanan, Layanan Spesialis, Pemeliharaan Tubular & Jasa Inspeksi. PT. Langit Fidelyo Energi adalah pemimpin dalam industri pengujian non-destruktif (NDT) dengan menyediakan beragam teknik analisis konvensional dan keadaan teknik untuk mengevaluasi bahan dan sistem. Tim teknik yang ada pada perusahaan tersebut berisi inspektur berkualitas untuk melakukan Pengujian Partikel Magnetik (MT), Ultrasonic Testing (UT), Pengujian Radiografi (RT), Uji Penetran Cair, (PT) Uji Visual (VT), dan Specialized Material Analysis yang sesuai dengan kode yang diakui secara nasional atau dapat disesuaikan. Perusahaan tersebut beralamat di Komp. Metro Cilegon Cluster Victoria Blok K.6 No. 3 A Cilegon 42411 Banten.

Dengan bentuk kegiatan usaha yang dilakukan oleh PT. Langit Fidelyo Energi, faktor sumber daya manusia menjadi penentu terhadap kelangsungan usaha perusahaan dan kemajuannya. Kondisi yang terjadi saat ini pada perusahaan adalah perusahaan belum mampu memberikan pengakuan yang merata atas prestasi yang seharusnya karyawan dapatkan dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan dan kinerja karyawan yang belum maksimal atau belum sesuai target perusahaan. Hal tersebut menjadi sangat penting untuk diperhatikan, betapa pentingnya motivasi yang diberikan pada karyawan, karena dengan demikian karyawan akan berusaha untuk selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan demi kemajuan dan perkembangan perusahaan kedepannya.

Tabel 1.
Penghargaan Dari Perusahaan Atas Prestasi Kerja Karyawan
Tahun 2016

Keterangan	Sangat Sempurna	Sempurna	Total Karyawan
Kecepatan dalam penyelesaian proyek	8 orang	2 orang	98
Pengeluaran anggaran yang minim	6 orang	9 orang	98
Hasil yang maksimal	14 orang	-	98
Tidak ada kesalahan dalam pekerjaan	13 orang	1 orang	98
Jumlah karyawan berprestasi	41 orang	12 orang	-

Sumber: HRD PT. Langit Fidelyo Energi

Tabel di atas memperlihatkan seberapa banyak karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi yang memiliki prestasi dan diakui oleh perusahaan. Hal tersebut dirasa kurang seimbang dengan banyaknya jumlah karyawan yang ada pada PT. Fidelyo Energi saat ini yang berjumlah 98 orang.

1. Untuk prestasi dalam bentuk kecepatan penyelesaian proyek hanya 8 karyawan yang termasuk dalam kategori sangat sempurna dan 2 karyawan yang termasuk dalam kategori sempurna. Artinya 88 orang karyawan belum termasuk dalam pengakuan sebagai karyawan yang berprestasi, perusahaan perlu melakukan pengakuan atas prestasi karyawan secara efektif dan diterima dengan baik oleh setiap karyawan.
2. Dalam pengeluaran anggaran yang minim, sebanyak 6 karyawan diakui dalam kategori sangat sempurna dan 9 karyawan pada kategori sempurna. Artinya sebanyak 83 karyawan belum mendapatkan prestasi yang dan masih banyak karyawan yang bekerja dengan baik dan berhak mendapatkan pengakuan atas prestasi kerjanya.
3. Hasil yang maksimal atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan memberikan penilaian bagi individu dalam mendapatkan pengakuan atas hasil kerjanya. Sebanyak 14 karyawan mendapatkan pengakuan sebagai karyawan yang masuk dalam kategori sangat sempurna terhadap hasil yang didapatkan. Dan sebanyak 84 karyawan belum mendapatkan pengakuan prestasi dari perusahaan.
4. Pengakuan atas prestasi yang karyawan dapatkan dalam Tidak ada kesalahan pada saat bekerja memberikan hasil sebanyak 13 karyawan yang termasuk dalam kategori sangat sempurna dan 1 karyawan termasuk dalam kategori sempurna. Sisanya sebanyak 84 karyawan belum mendapatkan pengakuan terhadap prestasi dalam bekerja.

Dengan demikian maka masih banyak karyawan yang belum mendapatkan pengakuan terhadap hasil kerja yang dilakukan, terutama dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan diakui sebagai karyawan yang berprestasi. Dalam bentuk penilaian pun perusahaan perlu lebih detail dan memperhatikan aspek lainnya yang termasuk sebagai kategori karyawan yang berprestasi. Karena dengan perhatian yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan memotivasi karyawan agar terus meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Sehingga kinerja karyawan akan meningkat menjadi lebih baik lagi.

Bentuk penghargaan di atas adalah salah satu apresiasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan agar lebih baik dan meningkatkan kerjanya agar dapat mencapai tujuan bersama. Selain penghargaan perusahaan memberikan motivasi dalam bentuk insentif. Perusahaan berharap dengan adanya pemberian insentif pada karyawan yang baik dalam melakukan pekerjaannya maka anak

mendorong setiap individu untuk bekerja lebih maksimal. PT. Langit Fidelyo Energi memiliki inisiatif lain selain memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi dalam menyelesaikan pekerjaannya yaitu dengan memberikan insentif.

Tabel 2.
Data Kinerja Perusahaan PT. Langit Fidelyo Energi Tahun 2016

Keterangan	Target Perusahaan	Yang tercapai	Persentase
Layanan lepas pantai	50 Project	23 Project	46%
Jasa inspeksi	200 Project	102 Project	51%
Pengadaan peralatan teknis/non teknis	1000	698	70%
Ekspedisi	100 Project	43 Project	43%
Tubular	3000	1909	63%

Sumber: HRD PT. Langit Fidelyo Energi

Dari tabel data kinerja di atas maka dapat terlihat mengenai pendapatan perusahaan selama 1 tahun yang menjadi barometer bagi perusahaan untuk mengetahui sejauhmana perusahaan dapat mencapai target yang diharapkan. Berikut akan dijelaskan secara terperinci mengenai tabel yang tersaji diatas:

1. Pada unit usaha layanan lepas pantai perusahaan menargetkan proyek sebanyak 50 pengerjaan dalam 1 tahun, akan tetapi yang tercapai hanya 23 proyek saja hingga akhir tahun. Dengan demikian perusahaan memiliki persentase hasil sebesar 46% dari target yang seharusnya mencapai 100%.
2. Untuk jasa inspeksi perusahaan mendapatkan sebanyak 102 proyek pengerjaan selama setahun dengan target 200 proyek. Hal tersebut memberikan hasil sebesar 51% dan masih belum dapat dikatakan maksimal bagi perusahaan karena perusahaan mengharapkan pencapaian sebesar 100%.
3. Pengadaan peralatan teknis/non teknis bagi perusahaan yang menjadi konsumen PT. Langit Fidelyo Energi mencapai 698 dari target pengadaan sebesar 1000. Hasil yang didapatkan adalah sebesar 70%.
4. Untuk program ekspedisi yang dikerjakan oleh perusahaan. Hanya sebanyak 43 proyek ekspedisi saja yang dapat dilaksanakan oleh perusahaan dari target sebesar 100 proyek. Dengan demikian perusahaan hanya mendapatkan 43% pendapatan dari 100% harapan.
5. Permintaan tubular bagi konsumen dan juga pemeliharaan, memiliki hasil sebanyak 1909 yang dapat dikeluarkan termasuk pemeliharaannya, target yang diharapkan oleh perusahaan yaitu sebesar 3000. Artinya perusahaan mendapatkan hasil sebesar 63% dari target 100%.

Dengan demikian secara keseluruhan perusahaan belum mampu mendapatkan hasil sebesar 100% dari masing-masing unit bisnis yang ada di perusahaan.

Tabel 3.
Data Keluhan Konsumen PT. Langit Fidelyo Energi
Tahun 2016

Keterangan	Pengerjaan	Keluhan	
		Pengerjaan melebihi waktu yang ditentukan	Hasil yang kurang maksimal
Layanan lepas pantai	23 Project	7 Project	3 Project
Jasa inspeksi	102 Project	4 Project	2 Project
Pengadaan peralatan teknis/non teknis	698	10	3
Ekspedisi	43 Project	3 Project	1 Project
Tubular	1909	17	6

Sumber: HRD PT. Langit Fidelyo Energi

Tabel di atas menunjukkan keluhan yang diperoleh dari konsumen berdasarkan pengerjaan yang dilakukan oleh PT. Langit Fidelyo Energi. Berikut penjelasan mengenai keluhan konsumen yang terbagi dalam dua kategori, yaitu:

1. Pengerjaan melebihi waktu yang ditentukan: Dalam kategori keluhan ini konsumen mengeluhkan pengerjaan layanan lepas pantai sebanyak 7 project, jasa inspeksi 4 project, pengadaan peralatan teknis/non teknis 10, ekspedisi 3 project, dan tabular 17. Artinya masih ditemukan pengerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.
2. Hasil yang kurang maksimal: Dalam kategori ini konsumen mengeluhkan layanan lepas pantai 3 project, jasa inspeksi 2 project, pengadaan peralatan teknis/non teknis 3, ekspedisi 1 project, tabular 6. Dengan demikian masih ditemukan pengerjaan project dengan hasil kurang maksimal atau tidak sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan.

Dari keterangan mengenai keluhan konsumen di atas, masih ditemukan beberapa permasalahan yang harus diperbaiki oleh perusahaan agar dapat memberikan hasil yang maksimal bagi konsumen.

Faktor kedisiplinan dalam indikator kinerja menjadi poin sangat penting, sebagaimana yang terjadi di perusahaan saat ini. Sehingga perusahaan pun menilai dari segi ketepatan waktu dalam penyelesaian project yang diberikan. Penilaian perusahaan pun tidak hanya pada indikator kedisiplinan tetapi juga pada kualitas dalam pengerjaan dan hasil yang diberikan. Dari faktor kualitas, perusahaan masih memiliki masalah dengan hasil yang diberikan oleh karyawan. Sehingga kedua indikator kinerja yang ada di perusahaan ini yaitu kedisiplinan dan kualitas. Apabila perusahaan memberikan motivasi berupa penghargaan dan insentif pada karyawannya, diharapkan perusahaan akan menerima hasil kinerja yang maksimal dari karyawannya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Langit Fidelyo Energi**”.

1.2. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Dalam motivasi kerja, tentu perusahaan penting untuk memperhatikannya, Sangat penting adanya motivasi yang akan memacu setiap individu untuk memberikan hasil maksimal bagi kelangsungan usaha perusahaan. Motivasi kerja yang baik akan sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Untuk itu motivasi kerja memiliki peranan penting untuk setiap individu dalam menghasilkan kinerja yang maksimal.

1.2.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi penelitian, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja pada PT. Langit Fidelyo Energi?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi?
3. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang dapat di olah sebagai sumber penelitian. Selain itu data dapat di analisa dan diinterpretasikan sesuai keperluan. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan dan membuktikan pengetahuan ilmu-ilmu teoritis yang dipelajari dibangku kuliah dan diaplikasikan pada dunia kerja. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja pada PT. Langit Fidelyo Energi
2. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi.
3. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi peneliti, perusahaan, dan pembaca.

1. Bagi Penulis

- a. Sebagai sarana acuan pembelajaran berdasarkan teori-teori yang didapat dibangku kuliah serta diaplikasikan dalam penelitian mengenai sumber daya manusia.
- b. Sebagai upaya untuk memperluas wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dan member manfaat bagi penulis untuk memperdalam pengetahuan mengenai motivasi kerja dalam dunia nyata.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan dalam memperhatikan dan mendorong motivasi karyawan, melakukan pendekatan dengan karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi kerja.

3. Bagi Akademisi

Sebagai referensi alternatif untuk menambah ilmu pengetahuan dan dapat menjadi bahan masukan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah suatu faktor yang paling penting dalam perusahaan. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, manajemen sumber daya manusia salah satu fungsi yang paling dikenal dalam perusahaan. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Menurut Cushway (2006,5) *“Human resources managements, therefore, part of the process that help the organization achieve it’s objectives. Our human resources management can be defined as: a range of strategis, processes, and activities designed to support corporate objectives by integrating the needs of the organizations and the individuals that comprise it”*.

Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi (Ike Rusdyah, 2008,2).

Menurut Edwin B. Flippo dalam Suparno Eko Widodo (2015,2) manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan dan masyarakat.

Menurut Simamora dalam Edy Sutrisno (2009,5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik untuk memperoleh tenaga kerja yang puas akan kerjanya.

Menurut Wilson (2012,7) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah, diantaranya:

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia, yaitu:

Proses untuk memperoleh karyawan dalam jumlah, Kualitas, dan penempatan sesuai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan.

 - a. Analisis Pekerjaan
 - b. Perencanaan Sumber Daya Manusia
 - c. Rekrutmen
 - d. Seleksi Sumber Daya Manusia
 - e. Penempatan Sumber Daya Manusia
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu:

Proses dalam melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, termasuk perencanaan dan pengembangan karir, pengembangan manajemen, pengembangan organisasi, dan penilaian kinerja.

 - a. Pengembangan Sumber Daya Manusia
 - b. Perencanaan Karir (*Career Planning*)
 - c. Pengembangan Karir (*Career Development*)
 - d. Manajemen dan Penilaian Kinerja
3. Pemberian Kompensasi, yaitu:

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan.

 - a. Kompensasi Finansial
 - b. Kompensasi Nonfinansial
4. Pengintegrasian

Integrasi adalah untuk mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi.

 - a. Motivasi Kerja
 - b. Kepuasan Kerja
 - c. Kepemimpinan
5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Pemeliharaan karyawan berarti mempertahankan karyawan untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

 - a. Komunikasi Kerja
 - b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Hasibuan (2014,21) manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merancang tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam badan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan atau *procurement* adalah penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan atau *development* adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi atau *compensation* adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian atau separation adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini diatur oleh undang-undang No. 12 Tahun 1964.

Sedangkan menurut Sutrisno (2010,9-11) menyebutkan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integritas, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian kinerja.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur tenaga kerja untuk menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integritas, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi yang baik membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada tenaga kerja, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan tenaga kerja agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Pengendalian tenaga kerja meliputi, kehadiran kedisiplinan, perilaku kerja, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis dan teoritis, konseptual dan moral tenaga kerja, melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan, hendaknya sesuai dengan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. **Kompensasi**
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. **Pengintegrasian**
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan tenaga kerja, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. **Pemeliharaan**
Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau mengingatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.
9. **Kedisiplinan**
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi karena tanpa adanya kedisiplinan makan sulit mewujudkan tujuan maksimal.
10. **Pemberhentian**
Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pension dan lain-lain.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pengembangan, pengadaan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber daya manusia yang memiliki tujuan untuk kemajuan perusahaan.

2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:250) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi dari beberapa tujuan, antara lain:

1. Untuk menentukan kualitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga tiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Untuk mempermudah koordinasi, interaksi dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.

5. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
6. Menjadi pedoman melaksanakan mutasi (vertical atau horizontal) dan pensiun karyawan.
7. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

Sedangkan menurut Soekidjo Notoatmojo (2009; 118) tujuan manajemen sumber daya manusia dijabarkan kedalam 4 tujuan 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 di tengah-tengah masyarakat diharapkan membawa manfaat atau keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu organisasi mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.
2. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)
Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir dari proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia di suatu 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 Personal (*Personnel Objective*)
Untuk membawa karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasinya. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan (*maintain*) terhadap karyawan itu.

Adapun tujuan secara umum adalah mengoptimalkan kegunaan (produktivitas) semua pekerjaan dalam organisasi. Dalam konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nilai keluar (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, manajer-manajer fungsional yang lain agar dapat mengelola karyawan secara lebih efektif (Marwansyah, 2010,4).

2.2. Motivasi

2.2.1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Flippo (2010,141), mengemukakan bahwa “*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 Siagian dalam Edi Sutrisno (2009,110) bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Menurut Abraham Sperling dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013,93) motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuain diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.

Menurut Rivai dalam M. Kadarisman (2013,276) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

2.2.2. Teori Motivasi

Dibawah ini beberapa teori motivasi dari beberapa ahli yang menarik untuk dikaji:

1. Teori McClland (2015,180)

Teori McClland menurut Gibson et.al. (1993,180), ”mengajukan 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 affiliation*)
- c. Kebutuhan berkuasa (*need for power*)

McClland mengemukakan bahwa, jika kebutuhan seseorang 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 (Gibson, et.al., 1993,181).

2. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

(Edison, 2015,177) menurut Abraham Maslow ada lima jenjang kebutuhan yang tersusun dalam satu hierarki, yaitu:

- a. *Physiological needs* - kebutuhan fisiologis. Yang termasuk kelompok ini adalah 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* - 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. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan 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* - 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. Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain.
- e. *Self-actualization needs* - kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

3. Teori Erg Alderfer (2015,178)

Alderfer setuju dengan pendapat Abraham Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam bentuk hierarki. Tapi kebutuhan hierarki hanya meliputi tiga perangkat, 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 Alderfer berasumsi bahwa, dalam teori ERG, terdapat hierarki yang tidak kaku, ketika seseorang harus melalui tahapan hierarki dari tingkatan rendah kemudian naik ke tingkatan selanjutnya. Teori ERG lebih fleksibel bergantung pada kemampuan mereka memenuhi kebutuhannya.

Meski demikian teori Alderfer ini menurut Daft (2010,337), pergerakan naik dari hierarki ini lebih rumit, dengan menggambarkan yang dinamakan prinsip kegagalan-kemunduran (*frustration-regression principle*), yaitu kegagalan pada pemenuhan kebutuhan yang tinggi dapat memicu kemunduran pada kebutuhan tingkat rendah yang sudah terpenuhi sebelumnya.

Namun menurut sumber lain menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi yaitu terdiri dari:

1. Upah
Pada umumnya seseorang mencapai pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup, sehingga tidak dipungkiri gaji menjadi salah satu faktor yang menjadi pertimbangan seseorang memilih salah satu pekerjaan, setelah pekerjaan didapat, tuntutan pun meningkat yaitu ingin mendapat gaji yang lebih tinggi.
2. Kondisi kerja
Meski perusahaan memberikan dorongan, motivasi yang tinggi, jika kondisi lingkungan tidak kondusif, maka motivasi tidak begitu bermanfaat, disini peran pemimpin terutama top leader sangat perlu dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk bekerja.
3. Keamanan kerja
Keamanan kerja adalah unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman perasaan aman dalam bekerja merupakan unsur untuk terciptanya suasana kerja yang baik, aman dari ancaman dari luar maupun dari dalam lingkungan pekerjaan.
4. Status
Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja, status pekerja seorang pegawai harus mendapatkan status yang jelas di sebuah organisasi perusahaan, sehingga status yang jelas menjadikan seorang pegawai bekerja dengan baik dan jelas.
5. Prosedur organisasi
Prosedur organisasi merupakan suatu mekanisme yang menetapkan batasan atau batas untuk tindakan desministratif dan menentukan arah untuk diikuti, sehingga seorang pemimpin harus menetapkan prosedur organisasi secara jelas, adil dan transparan.
6. Mutu hubungan interpersonal
Tingkat keeratan hubungan dengan teman dan atasan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok (Herzberg dalam Robins, 2007,157)

2.2.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2009,116) mengatakan 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.

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 di muka 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 pun harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus dipertahankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, 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:

- 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 ini, 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 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.

2.2.4. Indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Syahtuti (2010,25):

1. Dorongan mencapai tujuan
Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.
2. Semangat kerja
Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.
3. Inisiatif dan kreatifitas
Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.
4. Rasa tanggung jawab
Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Sedangkan menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014:297), motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab, indikator dari motivasi kerja menurut mereka ada 5 yang mengacu kepada 2 dimensi yaitu:

1. *Monetary motivational*
 - a. Gaji. Pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat.
 - b. Bonus. Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan,
2. *Non-monetary motivational*
 - a. Jaminan kesejahteraan karyawan. Jaminan tersebut meliputi hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya.
 - b. Perasaan aman memiliki pekerjaan. Hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan itu.

- c. Promosi. Pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

Dimensi-dimensi motivasi kerja menurut Maslow dalam Robbins & Coutler (2010,110) ada 5 yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yaitu kebutuhan seorang akan makanan dan minuman, tempat tinggal, pakaian dan kebutuhan dasar lainnya.
2. Kebutuhan keamanan (*safety needs*), yaitu kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus dipenuhi.
3. Kebutuhan social (*social needs*), yaitu kebutuhan seseorang untuk diterima dalam kelompok, rasa memiliki, dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), yaitu kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor-faktor penghargaan eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*), yaitu kebutuhan seseorang akan pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang, dan pemenuhan diri, dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.

Dari teori tentang motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu keinginan seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan kepadanya dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap tugas serta memberikan hasil yang maksimal atau sesuai harapan dengan indikator yaitu: dorongan mencapai tujuan, semangat kerja, inisiatif dan kreatifitas, rasa tanggung jawab.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yaitu hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau sebuah organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) (Sedarmayanti, (2011,260).

Kinerja menurut Desler (2009,357) *Performance management is the continues process to identifying, measuring and developing the performance of individuals, teams and aligning their performance with the organization goals.*

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2011,2), kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi juga bagaimana cara mengerjakannya, kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Menurut Prawiro Suntoro dalam Tika (2006,121), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam melaksanakan tugas kerjanya yang dibebankan kepadanya.

2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (2005,11-13), dapat digolongkan menjadi tiga kelompok, yaitu:

1. Kompetensi individu, yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja.
2. Dukungan organisasi, kinerja setiap orang tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.
3. Kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan.

Sedangkan Sutrisno (2009,151) mengemukakan pendapatnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Hasil kerja
Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan
Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
3. Inisiatif
Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental
Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap
Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi
Tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja (Mangkunegara, 2009,67), yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan atau pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Artinya,

karyawan yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dalam sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan perlu ditempatkan dengan posisi kerja yang sesuai dengan keahliannya, sehingga karyawan mampu mempunyai keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya dan mengembangkan kemampuannya pada bidang tersebut.

2.3.3. Penilaian Kinerja

Menurut Wilson (2012,231) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

Sedangkan menurut M. Yani (2012,118) merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan, standar kerja dan memotivasi kinerja individu waktu berikutnya penilaian kinerja menjadi basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi kepegawaian lainnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen dalam menjelaskan tujuan, standar kerja dan memotivasi kinerja individu agar lebih baik dan juga sebagai alat untuk menilai pekerjaan seseorang.

2.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Dessler (2009,35) ada empat indikator dalam penilaian kinerja, diantaranya:

1. Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
3. Kerjasama yang diperlukan meliputi: membutuhkan saran, arahan dan perbaikan.
3. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan, dan ketepatan waktu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009,75), mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja dengan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing karyawan.

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 Gomez (Rahadi, 2010,36), ada delapan dimensi dalam melakukan pengukuran kinerja karyawan, yaitu:

1. *Quality of work* (Kualitas Kerja)

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

2. *Quantity of work* (Kuantitas Kerja)

Jumlah kerja yang dilakukan dalam satu periode yang ditentukan.

3. *Job knowledge* (Pengetahuan Pekerjaan)

Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.

4. *Creativeness* (Kreativitas)

Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. *Cooperative* (Kerjasama)

Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.

6. *Initiative* (Inisiatif)

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

7. *Dependability* (Ketergantungan)

Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

8. *Personal Qualities* (Kualitas Personal)

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan, dan integritas pribadi.

Dari teori-teori tentang kinerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam hitungan periode waktu pada saat melaksanakan tugas kerjanya, selain itu sesuai dengan standar kerja dalam aspek kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

2.4. Penelitian Sebelumnya

1. Dari penelitian yang dilakukan oleh Ibriati Kartika Alimuddin (2012), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makasar”. Dari hasil penelitian ini penulis mengetahui pengaruh motivasi (X) terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan pada PT. Telkom Indonesia, Tbk. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F dengan taraf signifikansi dibawah 0.05. Variabel motivasi eksternal dan internal berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t, variabel independen secara parsial masing-masing mempengaruhi variabel dependen jika tingkat signifikasinya dibawah 0.05. Motivasi eksternal dengan taraf signifikansi sebesar 0.037 dan motivasi internal dengan taraf signifikansi 0,048. variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi eksternal. Hal ini dibuktikan oleh koefisien Beta dari motivasi eksternal yang lebih besar dibandingkan dengan motivasi internal yaitu sebesar 0.522.
2. Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Angke Priatni (2012), dengan judul “Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. AERO Perdana Internusa”. Dari hasil penelitian ini penulis mengetahui hubungan motivasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT. AERO Perdana Internusa. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden. Sampel penelitian ini sebanyak 50 orang terdiri dari 39 laki-laki dan 11 perempuan. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $r = 0,535$. Selain itu PT. AERO Perdana Internusa memiliki kinerja yang tinggi yaitu sebesar 4.03 (3.40- 4.19).
3. Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Nur Aini (2011) dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina Retail di Bright Surabaya” Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode non-Probability sampling, dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik dalam analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi Kendal Tau dengan bantuan Program SPSS versi. 16.0. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja dengan Variabel Kinerja Karyawan, yang dapat diperjelas dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.504 dengan signifikan sebesar 0.000. dimana dalam korelasi penelitian ini positif. Kesimpulan dalam ini yaitu terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

2.5. Kerangka Pemikiran

2.5.1. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan pasti memiliki berbagai cara untuk meningkatkan kinerjanya, salah satunya adalah memotivasi karyawannya agar mampu bekerja lebih baik lagi. Dengan memberikan motivasi pada karyawannya maka karyawan diharapkan akan dapat bekerja dengan baik, memiliki rasa tanggung jawab serta memberikan hasil yang maksimal bagi tujuan perusahaan.

Motivasi kerja adalah sebuah faktor pemicu atau pendorong yang membuat seseorang melakukan sesuatu termasuk melakukan pekerjaannya. Individu dengan motivasi yang kuat akan melaksanakan pekerjaannya dengan bersemangat dan selalu berusaha mencapai tingkatan yang terbaik. “Menurut Rivai dalam M. Kadarisman (2013,276) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.”

Kinerja adalah sesuatu yang telah dicapai dan dapat diukur sebagai acuan sejauhmana seseorang atau karyawan sudah melakukan tugas dan tanggung jawabnya pada perusahaan atau organisasi baik secara individu maupun kelompok.

Kinerja menurut Sedarmayanti (2011,260) adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau sebuah organisasi secara keseluruhan, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan tentu berkaitan satu sama lain khususnya dalam konteks pekerjaan, perilaku seseorang, tanggung jawab, kepedulian, dan lain sebagainya. “Menurut Siagian dalam Edi Sutrisno (2009,110) bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi”. Selain itu Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja (Mangkunegara, 2009,67), yaitu:

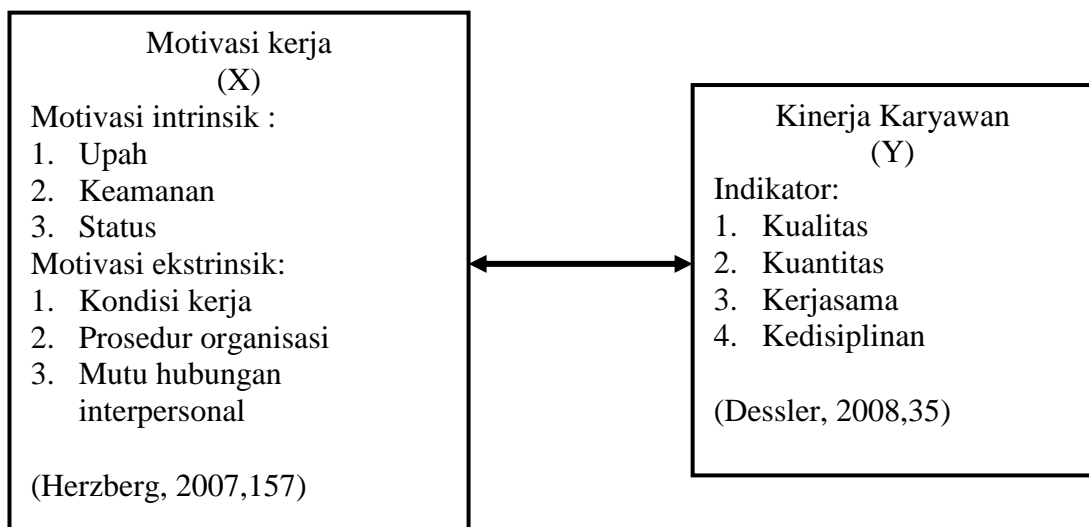
1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

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

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dalam sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Melihat pendapat ahli di atas maka sudah dapat diketahui bahwa ada teori yang menyatakan bahwa motivasi berkaitan penting dengan kinerja karyawan. Sederhananya karyawan melakukan kewajibannya dengan baik dan karyawan mendapatkan haknya.



Gambar 1.
Konstelasi Penelitian

2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pada PT. Langit Fidelyo Energi relatif baik.
2. Kinerja Karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi relatif baik.
3. Diduga terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah kuantitatif, yaitu mencari hubungan antara dua variabel yaitu budaya organisasi dengan kinerja karyawan PT. Langit Fidelyo Energi.

3.2. Obyek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian

3.2.1. Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah motivasi kerja sebagai variabel bebas dengan indikator intrinsik upah, keamanan, status dan ekstrinsik kondisi kerja, prosedur organisasi, mutu hubungan interpersonal. Selain itu kinerja karyawan sebagai variabel tidak bebas dengan indikator kualitas, kuantitas, kerjasama, dan kedisiplinan.

3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu. Dimana individu disini adalah karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi berjumlah 89 orang.

3.2.3. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. Langit Fidelyo Energi yang beralamat di Komp. Metro Cilegon Cluster Victoria Blok K.6 No. 3 A Cilegon 42411 Banten.

3.3. Jenis dan Data Penelitian

Jenis penelitian ini kuantitatif yaitu mencari hubungan antara dua variabel yaitu budaya organisasi dengan kinerja karyawan, meliputi:

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak manajemen perusahaan pada PT. Langit Fidelyo Energi.
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kualitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan ke dalam kuesioner tersebut.

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

1. Data primer yaitu data yang 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 Langit Fidelyo Energi.

2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari dokumen-dokumen dan jurnal PT. Langit Fidelyo Energi.

3.4. Operasionalisasi Variabel

Tabel 4.
Operasionalisasi Variabel

Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan
Pada PT. Langit Fidelyo Energi

Variabel	Dimensi	Skala/Ukuran
Motivasi Kerja • Sub. Variabel (Intrinsik) Indikator - Upah	1. Kesesuaian terhadap pendapatan karyawan. 2. Upah yang diberikan sesuai dengan UMK yang berlaku. 3. Karyawan mendapatkan tunjangan.	Ordinal
- Keamanan	1. Karyawan diberikan identitas yang pasti dalam perusahaan. 2. Perusahaan memberikan asuransi, jaminan, dan kebutuhan lainnya bagi karyawan dalam perusahaan. 3. Mendapatkan perlindungan oleh pihak perusahaan,	Ordinal
- Status	1. Memiliki kedudukan sebagai karyawan tetap yang diakui oleh perusahaan. 2. Mendapatkan hak-hak yang sewajarnya didapatkan oleh karyawan. 3. Pengakuan dari perusahaan.	Ordinal
• Sub. Variabel (Ekstrinsik) Indikator - Kondisi kerja	1. Fasilitas yang digunakan sesuai dengan kebutuhan kerja. 2. Lingkungan yang nyaman dalam melakukan pekerjaan. 3. Melakukan pekerjaan dengan baik sesuai SOP dalam bekerja.	Ordinal
- Prosedur organisasi	1. Aturan-aturan yang buat oleh perusahaan dapat diikuti dengan baik oleh karyawan. 2. Birokrasi yang diterapkan memudahkan karyawan. 3. Tata cara bekerja yang diberikan oleh perusahaan diterima dengan jelas oleh karyawan.	Ordinal
- Mutu hubungan	1. Kecekatan dalam penyelesaian	Ordinal

Variabel	Dimensi	Skala/Ukuran
interpersonal	masalah tanpa menunggu perintah. 2. Kesempatan berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan. 3. Sikap pro aktif karyawan dalam menghadapi situasi kerja.	
Kinerja Karyawan Indikator		
- Kualitas	1. Karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan teliti. 2. Karyawan mengurangi kesalahan dalam bekerja. 3. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.	Ordinal
- Kuantitas	1. Karyawan selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. 2. Karyawan selalu berusaha dalam mencapai target. 3. Karyawan mampu menyelesaikan tugas kerja tambahan.	Ordinal
- Kerjasama	1. Karyawan memiliki kemampuan bekerja secara tim 2. Kemampuan menghadapi situasi pekerjaan secara bersama-sama. 3. Karyawan selalu berusaha kompak dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.	Ordinal
- Kedisiplinan	1. Karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya. 2. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja. 3. Karyawan tidak melakukan kelalaian dalam bekerja.	Ordinal

3.5. Metode Penarikan Sampel

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode sampel pada karyawan PT. Langit Fidelyo Energi sebanyak 98 orang.

Untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi (N) diketahui, dapat digunakan metode Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir yaitu sebesar 5%

(Sugiyono, 2016)

3.6. Metode Pengumpulan Data

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

1. Observasi langsung yaitu dengan melakukan pengamatan langsung di lapangan untuk mengetahui secara langsung kegiatan yang berlangsung di PT. Langit Fidelyo Energi.
2. Wawancara yang dilakukan terhadap pihak-pihak yang berkepentingan yaitu dengan melakukan wawancara kepada pihak manajemen PT. Langit Fidelyo Energi.
3. Kuesioner yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi mengenai motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi. Kemudian pertanyaan tersebut akan diukur dengan menggunakan skala Likert dan diberikan skor sebagai berikut:

Tabel 5.
Tabel Keterangan Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2012, 146)

3.6.1. Uji Validitas

Pengujian kuesioner dilakukan untuk mengetahui sejauhmana pertanyaan dalam kuesioner dapat dimengerti oleh responden. Uji pendahuluan yang akan dilakukan pada penelitian ini adalah pengujian kuesioner. Kuesioner diuji validitasnya untuk mengetahui bagaimana alat ukur (*instrument*) mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment Pearson* berikut (Sugiyono, 2014, 356).

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien validitas yang dicari
- N = Jumlah responden
- X = Skor variabel motivasi kerja
- Y = Skor variabel kinerja karyawan

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Item pertanyaan yang dinyatakan valid adalah yang memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Sugiyono, 2012: 179).

Uji validitas penelitian dilakukan dengan mencari nilai korelasi *Product Moment* (Pearson) antara masing-masing item dengan skor total, dengan taraf signifikansi (α) = 5% dan derajat kebebasan ($dk = n-2$).

3.6.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji keterandalan instrumen yang digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas ini dilakukan pada saat sebelum penelitian untuk mengetahui apakah instrumen pengumpulan data tersebut sebuah reliabel (dapat diandalkan) atau belum. Apabila ternyata hasilnya tidak reliabel, maka hal yang perlu dilakukan adalah memperbaiki kuesioner. Jika hasilnya reliabel, maka penelitian akan dilanjutkan dengan menyebarkan kuesioner.

Tabel 6.
Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,19	Sangat tidak reliabel
> 0,20 – 0,39	Kurang reliabel
> 0,40 – 0,59	Cukup reliabel
> 0,60 – 0,79	Reliabel
> 0,80 – 1,00	Sangat reliabel

Sumber: Ghozali (2006, 41)

Uji reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan rumus berikut (Pasolong, 2012: 178):

$$\alpha = r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_b^2}{S_{tot}^2} \right)$$

Keterangan:

r_{ii} : koefisien reliabilitas instrumen

k : jumlah butir instrumen

S_b^2 : varians butir

S_{tot}^2 : varians total

Apabila r_{hitung} positif dan lebih besar dari nilai r_{tabel} dan nilai *alpha cronbach* minimum adalah 0,6 maka pernyataan dalam kuesioner reliabel. Pengujian

reliabilitas diolah dengan menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 21 for Windows.

3.7. Metode Analisis Data

3.7.1. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai objek yang akan diteliti, yaitu mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan. Gambaran mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan diperoleh melalui tanggapan responden.

3.7.2. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk menguji hubungan antara variabel X dengan variabel Y digunakan rumus korelasi *Rank Spearman* sebagai berikut (Umar, 2003, 201):

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

r_s = Nilai korelasi *Rank Spearman*

d^2 = Selisih tiap pasangan rank

n = Jumlah data (jumlah pasangan untuk *Rank Spearman*)

Agar dapat memberikan tafsiran keeratan hubungan antara variabel X dan variabel Y, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel dibawah ini:

Tabel 7.
Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan

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

Sumber: Sugiyono (2009: 14)

Untuk memudahkan penulis, maka penulis menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 21 for Windows dalam menentukan hasil dari korelasi Karl Pearson.

3.7.3. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa persen kontribusi variabel bebas yaitu motivasi kerja (X) terhadap variabel tidak bebas yaitu kinerja karyawan (Y), maka dapat digunakan Koefisien Determinasi (KD) atau yang disebut dengan koefisien penentu.

Rumus koefisien determinasi adalah:

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

Keterangan:

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi

3.7.4. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak, maka dapat dilakukan uji hipotesis. Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai hubungan atau tidak dengan variabel dependen (Priyatno, 2012: 139). Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Untuk t_{tabel} dicari pada tabel distribusi t dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan $dk = n - 2$, sedangkan t_{hitung} dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

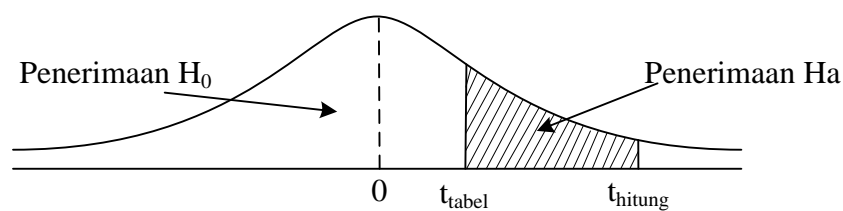
n = Jumlah sampel

Dalam meneliti permasalahan, penulis harus menguji secara empiris kebenarannya. Hipotesis ini sebagai jawaban sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Adapun hipotesis statistik adalah sebagai berikut :

H_0 : $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi

H_a : $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat digambarkan kurva pengujian hipotesis sebagai berikut:



Gambar 2.
Kurva Uji Hipotesis

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah dan Perkembangan PT. Langit Fidelyo Energi

PT. Langit Fidelyo Energi didirikan di Banten, Indonesia pada tahun 2014, dengan memulai usaha sebagai perusahaan yang mengkhususkan diri dalam layanan inspeksi industri, yang meliputi layanan pengujian non-destruktif dan jaminan kualitas dan layanan kontrol. Dalam rentang waktu tiga tahun, perusahaan membuat langkah agresif dengan meningkatkan kapitalisasi, investasi lebih lanjut dalam perolehan pemeriksaan lanjutan dan peralatan pengujian, dan meningkatkan jumlah tenaga teknisnya. Langkah agresif dilakukan mengikuti Program Implementasi yang dijadwalkan oleh perusahaan untuk masuknya pada tahun 2015. Area yang dianggap sebagai pasar utama untuk bisnis jasa inspeksi dan pengujian. Sejak itu, perusahaan telah mendapatkan rekam jejak dan reputasi sebagai kontraktor layanan yang memberikan kualitas, kualitas yang konsisten, serta kerja dan layanan tepat waktu kepada para kliennya.

Sesuai dengan kebijakan perusahaan untuk mempertahankan sistem pada bagian dengan standar internasional, PT. Langit Fidelyo Energi telah disertifikasi oleh ISO untuk Inspeksi Industri, menerapkan sistem manajemen mutu sesuai dengan Standar ISO 9001: 2008. Perusahaan ini juga disertifikasi oleh TUV America, Inc. Keanggotaan dalam status aktif sedang dipertahankan dengan asosiasi berikut: Masyarakat Amerika untuk Pengujian Tidak Merusak, Inc (ASNT), Masyarakat Pengelasan Amerika (AWS), Perkumpulan Mekanis Amerika Insinyur (ASME), Masyarakat Pengelasan Indonesia (IWS).

Perusahaan juga mempertahankan standar kualifikasi internasional untuk sertifikasi tenaga teknis dari inspektur berikut: ASNT Tingkat III, Teknolog Korosi Senior, Pengawas Pengelasan CSWIP PAUT, CSWIP 3.1 & AWS, Inspektur API 653, Inspektur 510 API, Pengelasan Eropa Tingkat IV, RSO (Petugas Keselamatan Radiologi), Praktisi DOLE-OSH, dan BOSH (Kursus Keselamatan & Kesehatan Kerja Dasar).

Adapun visi perusahaan, yaitu “Untuk menjadi perusahaan lokal terkemuka profesional dan penyedia solusi terintegrasi untuk layanan inspeksi, penyediaan pasokan tenaga kerja yang berkualitas, inspeksi NDT, layanan teknis untuk minyak dan gas dan pemeliharaan tubular dan inspeksi sesuai dengan pemerintah/migas dan kebijakan standar Internasional.”

Adapun misinya, yaitu :

1. Untuk mempromosikan satu budaya tim dalam bisnis.
2. Untuk menciptakan derajat standar kinerja tinggi.

3. Untuk pengiriman yang harmonis, industri yang sehat dan lingkungan.
4. Untuk memberikan manfaat yang sama bagi pemegang saham dan pemegang saham

Sampai saat ini PT. Langit Fidelyo Energi telah menyediakan kebijakan standar lepas pantai dan darat, layanan NDT, QA, inspeksi, expediting, pengadaan, dan layanan teknis dan layanan pemeliharaan dan inspeksi tubular. Audit sertifikasi oleh jaminan kualitas Eropa/EQA dengan sistem manajemen terpadu (IMS) ISO 9001: 2008.

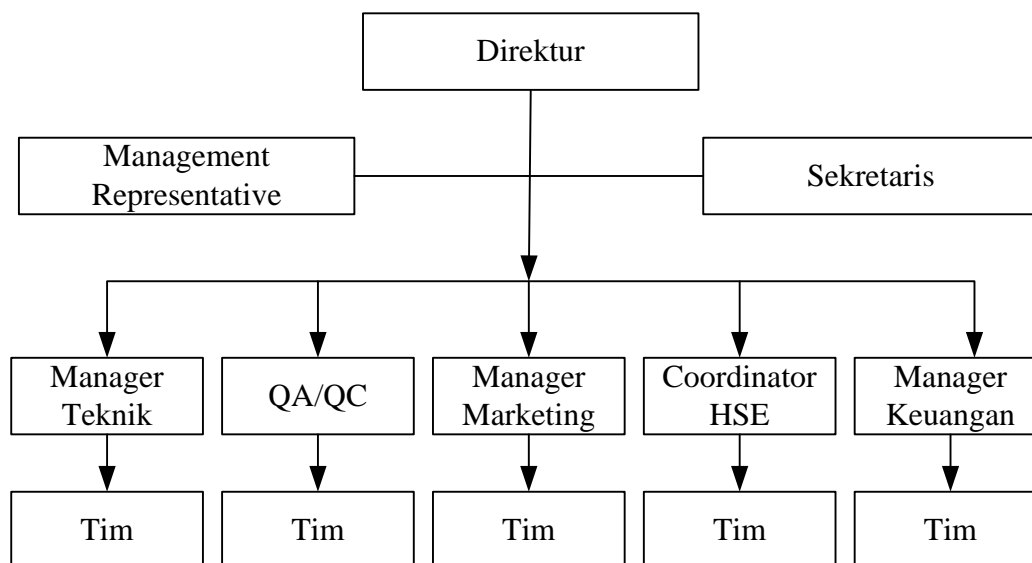
4.1.2. Struktur Organisasi, Tugas, dan Wewenang

Pada setiap perusahaan, tentu menghadapi masalah bagaimana organisasinya supaya dapat berjalan dengan baik, karena organisasi adalah mencakup pembagian kerja, pembagian wewenang serta tanggung jawab, untuk mencapai suatu tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Baik buruknya suatu perusahaan itu tergantung dari organisasi perusahaan itu sendiri, dimana organisasi menunjukkan ketegasan dan batas-batas tanggungjawab masing-masing petugas dari jabatan tertinggi sampai jabatan terendah.

Pendelegasian tugas, wewenang dan tanggungjawab dari pimpinan harus jelas, tegas dan berjalan menurut garis yang telah ditentukan dan dapat dipahami oleh setiap orang yang berada dalam struktur organisasi tersebut. Adanya kesatuan perintah dan tanggungjawab yang seimbang dan serasi juga dalam menetapkan orang dalam organisasi itu harus sesuai dengan keahlian dan sedapat mungkin dalam struktur organisasinya dibuat sesederhana mungkin, sehingga maju mundurnya suatu perusahaan terlihat, guna mencapai kelancaran aktivitasnya.

Organisasi kerja yang baik dalam suatu perusahaan menghendaki adanya badan yang menentukan tujuan serta menentukan bagaimana dan bila mana sesuatu akan dikerjakan, kemudian menghendaki adanya organ atau badan pengurus melaksanakan tugas-tugas tersebut. Oleh karena itu apabila dalam suatu perusahaan terdapat kerjasama antara banyak orang, maka perlu dibedakan antara kerja pimpinan dan kerja pelaksana.

Dengan melihat struktur organisasi yang dimiliki oleh PT. Langit Fidelyo Energi, maka tipe organisasi yang dilakukan oleh PT. Langit Fidelyo Energi adalah tipe organisasi garis, dimana didalam organisasi ini wewenang mengalir dari pimpinan kepada bawahannya dan dari bawahan ini mengalir ke bawahannya lagi dan sampai pada pekerja dalam lapangan kerja masing-masing. Adapun struktur organisasi ke bawah sesuai bagian-bagian sebagai berikut:



Sumber: PT. Langit Fidelyo Energi, 2018

Gambar 3.
Struktur Organisasi PT. Langit Fidelyo Energi

Mengenai tugas dan wewenang dari masing-masing jabatan dalam susunan organisasi PT. Langit Fidelyo Energi, dijelaskan sebagai berikut:

1. **Direktur**

Direktur merupakan kedudukan yang paling tinggi dalam menjalankan kegiatan sehari-hari perusahaan. Adapun tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut :

- a. Menetapkan garis-garis kebijakan perusahaan, menetapkan tujuan dan mengadakan pembaruan dalam perusahaan.
- b. Menetapkan target dari perusahaan.
- c. Memiliki wewenang dalam menangani masalah keuangan, mencari dan mengatur penggunaan dana perusahaan untuk kelancaran operasi perusahaan.
- d. Memimpin rapat evaluasi dan mengawasi usaha operasi perusahaan.
- e. Berhak meminta penjelasan atas apa yang dilakukan diluar kebijakan yang telah ditetapkan dari setiap bagian yang ada dibawahnya.

2. **Management Representative**

Tugas dan wewenangnya adalah:

- a. Berkoordinasi dengan Badan Sertifikasi.
- b. Mewakili manajemen selama sertifikasi dan *audit surveillance*.
- c. Mempromosikan kesadaran tentang persyaratan pelanggan.
- d. Menyiapkan dan merevisi dokumen SMM (manual yaitu kualitas, prosedur sistem mutu dan dokumentasi lainnya).
- e. Memastikan kepatuhan semua fungsi sesuai standar ISO 9001:2000.
- f. Mempersiapkan tinjauan manajemen jadwal pertemuan dan melakukan rapat management review.

- g. Mempersiapkan jadwal audit, melakukan audit internal menyiapkan laporan audit, menulis laporan ketidaksesuaian.
 - h. Berkomunikasi dengan *top management* pada isu-isu kualitas/ketidaksesuaian dan laporan audit.
 - i. Mengukur dan mengawasi kinerja proses.
 - j. Melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan yang diperlukan.
 - k. Membuat ISO/kesadaran kualitas untuk rekan dengan pelatihan internal.
 - l. Review kebijakan mutu secara berkala.
 - m. Waktu ke waktu meninjau semua fungsi, untuk memeriksa pelaksanaan yang efektif dari sistem manajemen mutu.
3. Sekretaris
- Tugas dan wewenangnya adalah:
- a. Memberikan masukan dari aspek hukum kepada Direksi, berkaitan dengan operasionalisasi dan pengembangan usaha perusahaan.
 - b. Mengkoordinasikan pengurusan izin-izin usaha perusahaan.
 - c. Menyenggarakan data base dan penyimpanan dokumen asli perusahaan.
 - d. Membangun jaringan kerjasama yang saling menguntungkan dengan berbagai pihak *stakeholder*.
 - e. Mengupayakan kelancaran pelaksanaan agenda Direksi.
 - f. Mengkomunikasikan kebijakan perusahaan dan atau pemerintah kepada pihak internal dan eksternal.
 - g. Mengelola dan mengembangkan sistem informasi perusahaan.
 - h. Memelihara dan mengembangkan sistem manajemen mutu perusahaan.
 - i. Menyiapkan laporan perusahaan sesuai ketentuan yang berlaku.
 - j. Melaksanakan kegiatan kesekretariatan perusahaan.
 - k. Menyiapkan laporan kegiatan sekretaris perusahaan secara benar dan tepat waktu.
4. Manajer Teknik
- Tugas dan wewenangnya adalah:
- a. Memelihara kesehatan mesin dengan cara melakukan kontrol, jika ada kerusakan maka bagian engineering akan segera melakukan perbaikan
 - b. Melakukan pengujian produk yang telah diproduksi.
5. QA/QC
- Tugas dan wewenangnya adalah:
- a. Menafsirkan dan menerapkan standar jaminan kualitas.
 - b. Mengevaluasi kecukupan standar jaminan kualitas.
 - c. Merancang sampel prosedur dan petunjuk untuk mencatat dan melaporkan data berkualitas.
 - d. Meninjau pelaksanaan dan efisiensi kualitas dan inspeksi sistem agar berjalan sesuai rencana, melaksanakan dan memantau pengujian dan inspeksi bahan dan produk untuk memastikan kualitas produk jadi.
 - e. Mendokumentasikan audit internal dan kegiatan jaminan kualitas lainnya.

- f. Mengumpulkan dan menyusun data kualitas statistik.
 - g. Menganalisis data untuk mengidentifikasi area untuk perbaikan dalam sistem mutu.
 - h. Mengembangkan, merekomendasikan dan memantau tindakan perbaikan dan pencegahan.
 - i. Menyiapkan laporan untuk berkomunikasi hasil dari kegiatan kualitas.
 - j. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan mengatur intervensi pelatihan untuk memenuhi standar kualitas.
 - k. Mengkoordinasikan dan dukungan di tempat audit yang dilakukan oleh penyedia eksternal.
 - l. Mengevaluasi temuan audit dan menerapkan tindakan koreksi yang tepat.
 - m. Mengelola dan memeriksa kegiatan manajemen risiko.
 - n. Bertanggung jawab untuk sistem manajemen dokumen.
 - o. Memastikan kepatuhan berkelanjutan dengan persyaratan peraturan kualitas dan industri yang ditetapkan perusahaan.
6. Manager Marketing
- Tugas dan wewenangnya adalah sebagai berikut:
- a. Bertanggung jawab melakukan *support* atas segala kebutuhan sales dan marketing.
 - b. Membuat dan mengirimkan *quotations* kepada customer.
 - c. Melakukan *follow up* kepada customer.
 - d. Mengelola segala kebutuhan promosi dan komunikasi.
 - e. Membuat materi keperluan *sales and marketing*.
 - f. Mengerjakan pekerjaan sales administrasi dan kesekretarisan lainnya.
7. *Coordinator* HSE
- Tugas dan wewenangnya adalah:
- a. Membuat program kerja K3 dan perencanaan pengimplementasiannya.
 - b. Memastikan berjalannya program SMK3 dan membuat dokumentasinya.
 - c. Membuat laporan HSE dan menganalisis data statistik kecelakaan kerja.
 - d. Melakukan peninjauan resiko assessment, HIRAC, SOP/SWP dan JSA.
 - e. Melakukan promosi HSE dan *safety communication* (*safety meeting*, rambu-rambu HSE) kepada karyawan.
 - f. Melakukan pemeriksaan pada peralatan kerja, tenaga kerja, kesehatan tenaga kerja serta lingkungan kerja.
 - g. Meninjau keselamatan kerja dan pelatihan keselamatan.
 - h. Mampu melakukan penanggulangan kecelakaan kerja dan melakukan penyelidikan penyebabnya.
 - i. Memastikan tenaga kerja telah bekerja sesuai dengan SOP.
 - j. Meninjau dan mengarahkan karyawan bekerja sesuai kewajiban dan sesuai dengan sistem operasi perusahaan.
8. Manajer Keuangan
- Tugas dan wewenangnya adalah:

- a. Membantu direksi melaksanakan fungsi manajemen dalam bidang keuangan perusahaan, mengatur, mengendalikan, dan menyusun rencana kerja atau anggaran perusahaan.
- b. Bertanggung jawab sebagai pemegang, pengaman penerimaan dan pengeluaran dana kas kecil (*petty cash fund*).

4.1.3. Bidang Usaha dan Kegiatan PT. Langit Fidelyo Energi

PT. Langit Fidelyo Energi adalah perusahaan yang berfokus pada Sertifikasi dan layanan inspeksi. Perusahaan ini memiliki tim teknisi yang berpengalaman yang tugasnya adalah untuk mendukung klien kami dengan layanan terbaik sebagai solusi untuk masalah mereka. Perusahaan telah melatih para insinyur untuk tidak hanya mengetahui teori-teori tetapi dengan mengirimkan mereka di tempat, mereka mendapatkan pengalaman langsung yang berharga yang akan membantu mereka dalam desain mereka menjadi lebih realistis dan dapat diterapkan, daripada desain ideal tetapi tidak layak.

PT. Langit Fidelyo Energi adalah perusahaan layanan jasa di Indonesia. Perusahaan ini bergerak dibidang layanan EPC lepas pantai dan onshore, NDT, QA, Inspeksi, Ekspedisi, Pengadaan, dan Teknis Layanan, Layanan Spesialis, Pemeliharaan Tubular & Jasa Inspeksi. PT. Langit Fidelyo Energi adalah pemimpin dalam industri pengujian non-destruktif (NDT) dengan menyediakan beragam teknik analisis konvensional dan keadaan teknik untuk mengevaluasi bahan dan sistem. Tim teknik yang ada pada perusahaan tersebut berisi inspektur berkualitas untuk melakukan Pengujian Partikel Magnetik (MT), Ultrasonic Testing (UT), Pengujian Radiografi (RT), Uji Penetran Cair, (PT) Uji Visual (VT), dan Specialized Material Analysis yang sesuai dengan kode yang diakui secara nasional atau dapat disesuaikan.

PT. Langit Fidelyo Energi adalah perusahaan sertifikasi dan inspeksi untuk petrokimia industri minyak & gas, saluran pipa, pembangkit tenaga listrik dan bercita-cita untuk menjadi mitra terkemuka dalam memberikan proyek yang berharga. Bisnis lain dari PT. Langit Fidelyo Energi terlibat layanan PWHT, pasokan tenaga kerja, dan layanan inspeksi.

Untuk mencapai hal ini, perusahaan terus bekerja untuk menjadi mitra andal yang menambahkan nilai nyata bagi bisnis pelanggan. Tujuan akhir PT. Langit Fidelyo Energi adalah untuk mencapai pertumbuhan bisnis dan profitabilitas yang konsisten. Kami mencapai ini dengan mengembangkan kemitraan yang langgeng dengan para pemasok kami, mengambil keuntungan dari kemajuan teknologi terbaru dan menjadi warga perusahaan yang baik.

4.2. Profil Responden

Profil responden dalam penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) kategori yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja. Berikut hasil analisis data profil responden yang merupakan karyawan PT. Langit Fidelyo Energi.

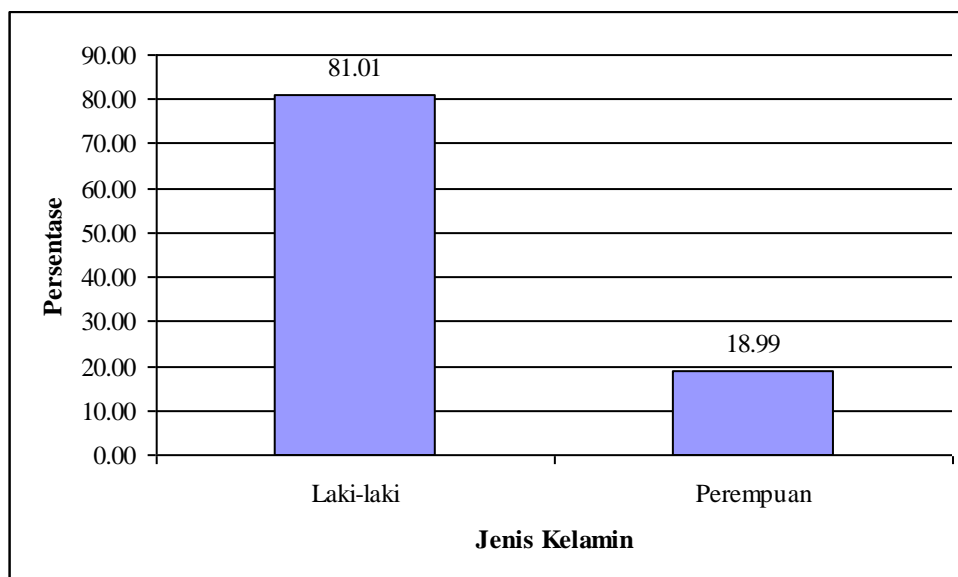
1. Profil responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 8.
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-laki	64	81,01
2.	Perempuan	15	18,99
Jumlah		79	100

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel profil responden berdasarkan jenis kelamin, maka terlihat gambar persentase responden sebagai berikut :



Sumber: Data diolah, 2018

Gambar 4.
Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel dan grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 64 responden atau 81,01%, sedangkan perempuan sebanyak 15 responden atau 18,99%.

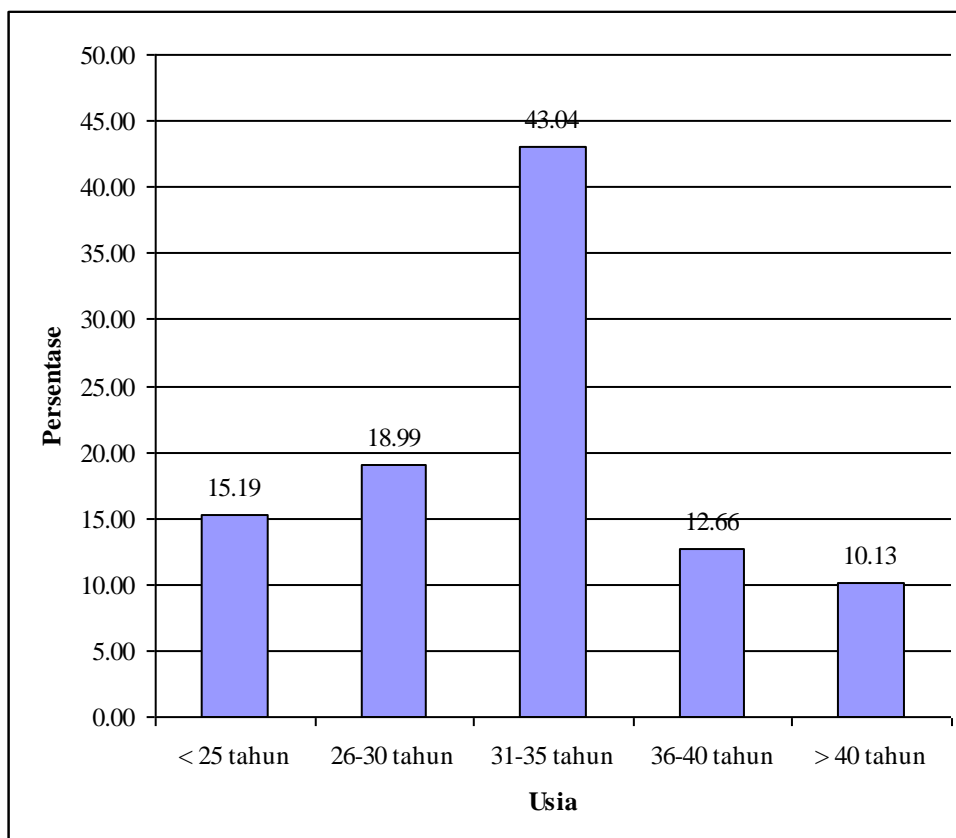
2. Profil responden berdasarkan usia

Tabel 9.
Profil Responden Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	< 25 tahun	12	15,19
2.	26-30 tahun	15	18,99
3.	31-35 tahun	34	43,04
4.	36-40 tahun	10	12,66
5.	> 40 tahun	8	10,13
Jumlah		79	100

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel profil responden berdasarkan usia, maka terlihat gambar persentase responden sebagai berikut :



Sumber: Data diolah, 2018

Gambar 5.
Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel dan grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 31-35 tahun yaitu sebanyak 34 responden atau 43,04%, sedangkan usia responden terendah sebanyak 8 responden atau 10,13% berusia > 40 tahun.

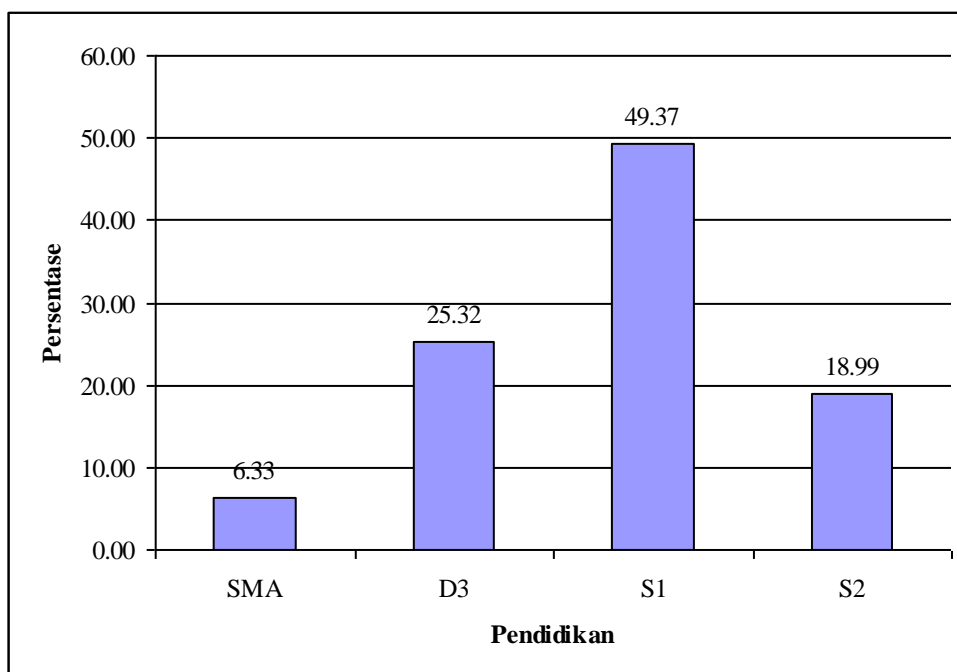
3. Profil responden berdasarkan pendidikan

Tabel 10.
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	5	6,33
2.	D3	20	25,32
3.	S1	39	49,37
4.	S2	15	18,99
Jumlah		79	100

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel profil responden berdasarkan pendidikan, maka terlihat gambar persentase responden sebagai berikut :



Sumber: Data diolah, 2018

Gambar 6.
Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tabel dan grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berpendidikan S1 yaitu sebanyak 39 responden atau 49,37%, sedangkan pendidikan terendah sebanyak 5 responden atau 6,33% berpendidikan SMA.

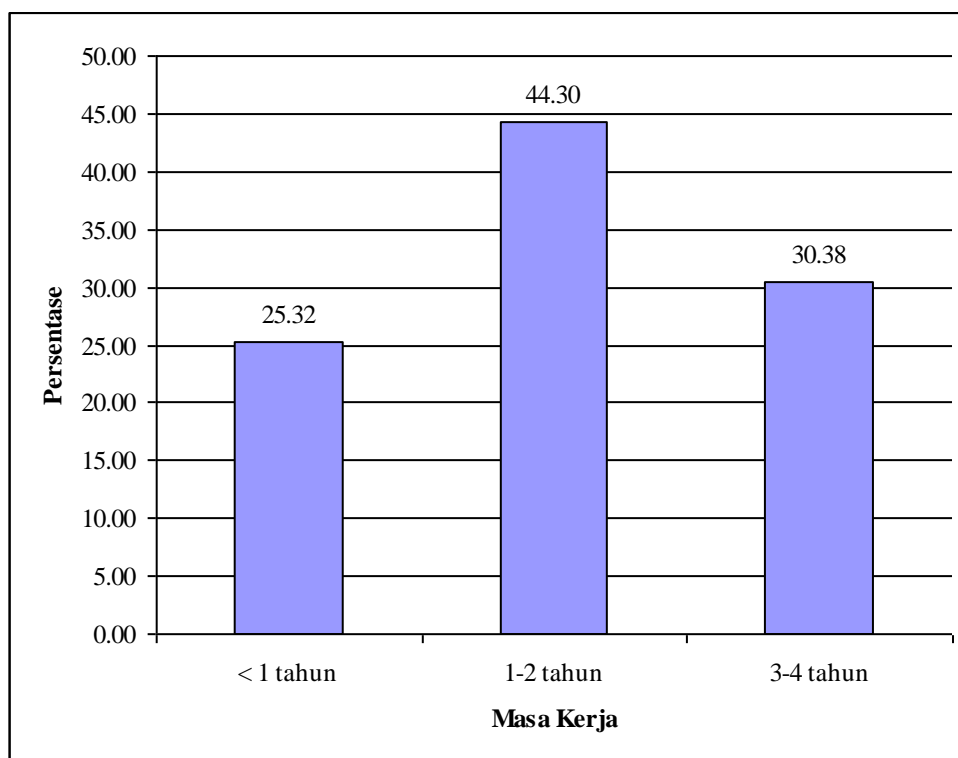
4. Profil responden berdasarkan masa kerja

Tabel 11.
Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	< 1 tahun	20	25,32
2.	1-2 tahun	35	44,30
3.	3-4 tahun	24	30,38
Jumlah		79	100

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel profil responden berdasarkan masa kerja, maka terlihat gambar persentase responden sebagai berikut :



Sumber: Data diolah, 2018

Gambar 7.
Tingkat Persentase Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan tabel dan grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden telah bekerja selama 1-2 tahun yaitu sebanyak 35 responden atau 44,30%, sedangkan masa kerja terendah selama < 1 tahun sebanyak 20 responden atau 25,32%.

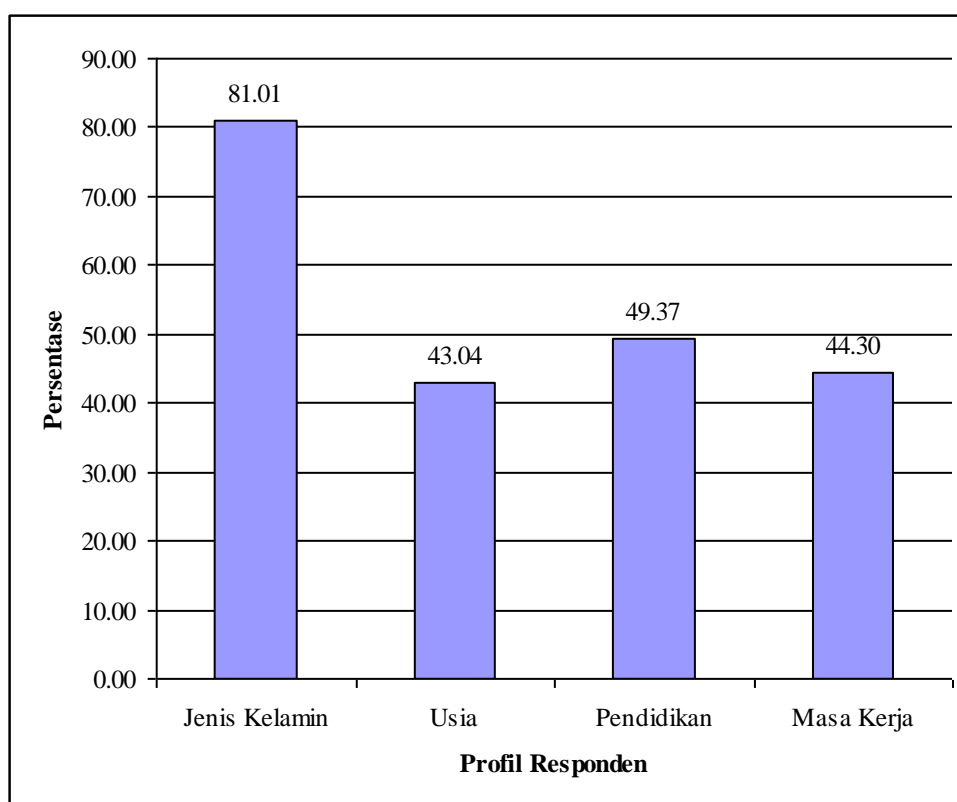
Dari data profil responden di atas, jika dibuat tabel mayoritas responden dapat dilihat dari setiap bagian identitas responden adalah:

Tabel 12.
Total Profil Responden

No.	Kategori	Mayoritas Responden	Jumlah	Persentase (%)
1.	Jenis kelamin	Laki-laki	64	81,01
2.	Usia	31-35 tahun	34	43,04
3.	Pendidikan	S1	39	49,37
4.	Masa kerja	1-2 tahun	35	44,30

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel total profil responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja, maka terlihat gambar persentase responden sebagai berikut :



Sumber: Data diolah, 2018

Gambar 8.
Tingkat Persentase Profil Responden

Berdasarkan tabel dan grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki dengan usia 31-35 tahun yang memiliki tingkat pendidikan S1 dan bekerja selama 1-2 tahun.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Penarikan Sampel

Untuk menentukan berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi (N) diketahui, dapat digunakan metode Slovin yaitu:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir yaitu sebesar 5%

Dari jumlah seluruh jumlah populasi sebanyak 98 orang maka pengambilan sampel menurut rumus ini adalah:

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

$$n = \frac{98}{1 + 98(0,05)^2}$$

$$n = \frac{98}{1 + 98(0,0025)}$$

$$n = \frac{98}{1 + 0,245} = 78,7149 \approx 79$$

Dengan demikian, dari perhitungan untuk mengetahui ukuran sampel dengan tingkat kesalahan 5 persen adalah sebanyak 79 responden.

4.3.2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap 10 (sepuluh) orang responden yang bukan merupakan sampel penelitian. Untuk responden yang berjumlah 10, dapat diperoleh derajat kebebasan sebesar $10 - 2 = 8$ dan taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,632. Nilai r_{tabel} ini selanjutnya digunakan untuk kriteria validitas item-item kuesioner. Untuk dapat dinyatakan valid, koefisien korelasi item total harus lebih besar dari 0,632. Berikut adalah hasil uji validitas masing-masing variabel:

1. Uji validitas variabel motivasi kerja
 - a. Upah

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	6.4000	4.267	.853	.836	.802
VAR00002	6.6000	4.711	.670	.454	.953
VAR00003	6.4000	3.822	.872	.848	.779

b. Keamanan

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	6.7000	2.233	.789	.622	.876
VAR00002	7.1000	2.100	.821	.675	.847
VAR00003	6.6000	1.822	.820	.675	.854

c. Status

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	6.1000	5.211	.743	.559	.938
VAR00002	6.3000	5.344	.904	.863	.832
VAR00003	6.4000	4.044	.870	.852	.846

d. Kondisi Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	7.4000	1.156	.784	.773	.846
VAR00002	7.0000	2.000	.932	.868	.800
VAR00003	7.2000	1.511	.750	.697	.824

e. Prosedur organisasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	5.0000	6.444	.934	.948	.931
VAR00002	5.1000	6.767	.858	.768	.985
VAR00003	5.1000	5.878	.965	.960	.907

d. Mutu hubungan interpersonal

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	6.7000	2.233	.937	.	.876
VAR00002	6.7000	2.233	.937	.	.876
VAR00003	6.2000	2.178	.786	.	1.000

2. Uji validitas variabel kinerja karyawan

a. Kualitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	5.0000	6.444	.934	.948	.931
VAR00002	5.1000	6.767	.858	.768	.985
VAR00003	5.1000	5.878	.965	.960	.907

b. Kuantitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	5.9000	2.544	.900	.812	.699
VAR00002	5.4000	4.489	.723	.634	.842
VAR00003	5.5000	4.722	.730	.654	.847

c. Kerjasama

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	7.2000	1.511	.986	.	.824
VAR00002	6.8000	2.844	.875	.	1.000
VAR00003	7.2000	1.511	.986	.	.824

d. Kedisiplinan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	6.5000	2.278	.781	.610	.898
VAR00002	6.9000	2.100	.842	.715	.847
VAR00003	6.6000	1.822	.839	.715	.854

Rangkuman hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 13 di bawah ini:

Tabel 13.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja	1. Upah	1	0,853	0,632	Valid
		2	0,670	0,632	Valid
		3	0,872	0,632	Valid
	2. Keamanan	1	0,789	0,632	Valid
		2	0,821	0,632	Valid
		3	0,820	0,632	Valid
	3. Status	1	0,743	0,632	Valid
		2	0,904	0,632	Valid
		3	0,870	0,632	Valid
	4. Kondisi kerja	1	0,784	0,632	Valid
		2	0,932	0,632	Valid
		3	0,750	0,632	Valid
	5. Prosedur organisasi	1	0,934	0,632	Valid
		2	0,858	0,632	Valid
		3	0,965	0,632	Valid
	6. Mutu hubungan interpersonal	1	0,937	0,632	Valid
		2	0,937	0,632	Valid
		3	0,786	0,632	Valid
Kinerja Karyawan	1. Kualitas	1	0,934	0,632	Valid
		2	0,858	0,632	Valid
		3	0,965	0,632	Valid
	2. Kuantitas	1	0,900	0,632	Valid
		2	0,723	0,632	Valid
		3	0,730	0,632	Valid
	3. Kerjasama	1	0,986	0,632	Valid
		2	0,875	0,632	Valid
		3	0,986	0,632	Valid
	4. Kedisiplinan	1	0,781	0,632	Valid
		2	0,842	0,632	Valid
		3	0,839	0,632	Valid

Sumber: Data primer, diolah 2018

4.3.3. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik Cronbach's Alpha. Uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 5%. Instrumen penelitian sebagai alat pengumpul data dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis product moment (0,6). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada berikut ini:

1. Uji reliabilitas variabel motivasi kerja
 - a. Upah

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.895	.896	3

b. Keamanan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.902	.904	3

c. Status

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.912	.920	3

d. Kondisi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.872	.920	3

e. Prosedur organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.961	.961	3

f. Mutu hubungan interpersonal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.943	.947	3

2. Uji reliabilitas variabel kinerja karyawan

a. Kualitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.961	.961	3

b. Kuantitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.867	.878	3

c. Kerjasama

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.938	.971	3

d. Kedisiplinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.908	.910	3

Rangkuman hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 14 di bawah ini:

Tabel 14.
Hasil Uji Reliabilitas Cronbach's Alpha

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha	Pembanding	Keterangan
Motivasi Kerja	1. Upah	0,895	0,600	Sangat reliabel
	2. Keamanan	0,902	0,600	Sangat reliabel
	3. Status	0,912	0,600	Sangat reliabel
	4. Kondisi kerja	0,872	0,600	Sangat reliabel
	5. Prosedur organisasi	0,961	0,600	Sangat reliabel
	6. Mutu hubungan interpersonal	0,943	0,600	Sangat reliabel
Kinerja Karyawan	1. Kualitas	0,961	0,600	Sangat reliabel
	2. Kuantitas	0,867	0,600	Sangat reliabel
	3. Kerjasama	0,938	0,600	Sangat reliabel
	4. Kedisiplinan	0,908	0,600	Sangat reliabel

Sumber: Data primer, diolah 2018.

4.3.4. Motivasi Kerja pada PT. Langit Fidelyo Energi

Motivasi kerja pada PT. Langit Fidelyo Energi dapat diketahui setelah penulis menyebarkan kuesioner yang telah diisi oleh para responden yang merupakan karyawan dari PT. Langit Fidelyo Energi, yaitu sebanyak 79 responden. Adapun indikator variabel motivasi kerja, yaitu upah, keamanan, status, kondisi kerja, prosedur organisasi, dan mutu hubungan interpersonal.

1. Upah

Tabel 15.
Pendapat Responden Mengenai "Perusahaan Memberikan Upah Sesuai Dengan Pekerjaan Karyawan"

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	32	160	40,50
Setuju	4	34	136	43,04
Ragu-ragu	3	13	39	16,46
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	335	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan memberikan upah sesuai dengan pekerjaan karyawan dengan jawaban setuju sebesar 43,04% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 40,50%. Hal tersebut

menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan upah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Tabel 16.
Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Upah Sesuai UMK yang Berlaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	11	55	13,91
Setuju	4	52	208	65,81
Ragu-ragu	3	13	39	16,44
Tidak Setuju	2	3	6	16,44
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	3,80
Jumlah		79	308	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan memberikan upah sesuai UMK yang berlaku dengan jawaban setuju sebesar 65,81% dan dengan jawaban ragu-ragu sebesar 16,44%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mengetahui bahwa perusahaan memberikan upah sesuai UMK yang berlaku.

Tabel 17.
Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Tunjangan Kepada Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	34,18
Setuju	4	30	120	37,97
Ragu-ragu	3	15	45	18,99
Tidak Setuju	2	7	14	8,86
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	314	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan dengan jawaban setuju sebesar 37,97% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 34,18%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mengetahui bahwa perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan.

2. Keamanan

Tabel 18.
Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Identitas yang Pasti Kepada Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	18,99
Setuju	4	31	124	39,24
Ragu-ragu	3	30	90	37,97
Tidak Setuju	2	3	6	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	295	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan memberikan identitas yang pasti kepada karyawan dengan jawaban setuju sebesar 39,24% dan dengan jawaban ragu-ragu sebesar 37,97%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, bahwa perusahaan telah memberikan identitas yang pasti kepada karyawan.

Tabel 19.
Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Asuransi, Jaminan, dan Kebutuhan Lainnya Bagi Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	18,99
Setuju	4	18	72	22,78
Ragu-ragu	3	44	132	55,70
Tidak Setuju	2	2	4	2,53
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	283	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan memberikan asuransi, jaminan, dan kebutuhan lainnya bagi karyawan dengan jawaban setuju sebesar 22,78% dan dengan jawaban ragu-ragu sebesar 55,70%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan merasa ragu-ragu kalau perusahaan memberikan asuransi, jaminan, dan kebutuhan lainnya bagi karyawan.

Tabel 20.
Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Perlindungan Kepada Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	24	120	30,38
Setuju	4	52	208	65,82
Ragu-ragu	3	3	9	3,80
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	337	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan memberikan perlindungan kepada karyawan dengan jawaban setuju sebesar 65,82% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 30,38%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mengetahui bahwa perusahaan memberikan perlindungan kepada karyawan.

3. Status

Tabel 21.
Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Kedudukan Sebagai Karyawan Tetap Kepada Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	37,97
Setuju	4	47	188	59,49
Ragu-ragu	3	2	6	2,54
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	344	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan memberikan kedudukan sebagai karyawan tetap kepada karyawan dengan jawaban setuju sebesar 59,49% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 37,97%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mengetahui bahwa perusahaan memberikan kedudukan sebagai karyawan tetap kepada karyawan.

Tabel 22.
Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Hak-hak yang Wajar
Kepada Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	44	220	55,70
Setuju	4	32	128	40,50
Ragu-ragu	3	3	9	3,80
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	357	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan memberikan hak-hak yang wajar kepada karyawan dengan jawaban sangat setuju sebesar 55,70% dan dengan jawaban setuju sebesar 40,50%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mengetahui bahwa perusahaan memberikan hak-hak yang wajar kepada karyawan.

Tabel 23.
Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Mendapat Pengakuan dari Perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	44	220	55,70
Setuju	4	31	124	39,24
Ragu-ragu	3	4	12	5,06
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	356	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan mendapat pengakuan dari perusahaan dengan jawaban sangat setuju sebesar 55,70% dan dengan jawaban setuju sebesar 39,24%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mendapat pengakuan dari perusahaan.

4. Kondisi kerja

Tabel 24.
Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Fasilitas Sesuai Dengan Kebutuhan Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	41	205	51,90
Setuju	4	34	136	43,03
Ragu-ragu	3	3	9	3,80
Tidak Setuju	2	1	2	1,27
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	352	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan memberikan fasilitas sesuai dengan kebutuhan kerja dengan jawaban sangat setuju sebesar 51,90% dan dengan jawaban setuju sebesar 43,03%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan merasakan bahwa perusahaan memberikan fasilitas sesuai dengan kebutuhan kerja.

Tabel 25.
Pendapat Responden Mengenai “Dalam Melakukan Pekerjaan, Karyawan Didukung Lingkungan yang Nyaman”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	20	100	25,32
Setuju	4	51	204	64,56
Ragu-ragu	3	8	24	10,12
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	328	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan dalam melakukan pekerjaan, karyawan didukung lingkungan yang nyaman dengan jawaban setuju sebesar 64,56% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 25,32%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan merasakan bahwa dalam melakukan pekerjaan, karyawan didukung lingkungan yang nyaman.

Tabel 26.
Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Menyediakan SOP Dalam Melakukan Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	15	75	18,99
Setuju	4	48	192	60,76
Ragu-ragu	3	16	48	20,25
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	315	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan menyediakan SOP dalam melakukan pekerjaan dengan jawaban setuju sebesar 60,76% dan dengan jawaban ragu-ragu sebesar 20,25%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mengetahui bahwa perusahaan menyediakan SOP dalam melakukan pekerjaan.

5. Prosedur organisasi

Tabel 27.
Pendapat Responden Mengenai “Aturan-aturan yang Buat Oleh Perusahaan Dapat Diikuti Dengan Baik Oleh Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	12	60	15,19
Setuju	4	54	216	68,35
Ragu-ragu	3	11	33	13,92
Tidak Setuju	2	2	4	2,54
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	
Jumlah		79	313	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan aturan-aturan yang buat oleh perusahaan dapat diikuti dengan baik oleh karyawan dengan jawaban setuju sebesar 68,35% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 15,19%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mengakui bahwa aturan-aturan yang buat oleh perusahaan dapat diikuti dengan baik oleh karyawan.

Tabel 28.
Pendapat Responden Mengenai “Birokrasi yang Diterapkan Memudahkan Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	19	95	24,05
Setuju	4	16	64	20,25
Ragu-ragu	3	41	123	51,90
Tidak Setuju	2	3	6	3,80
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	288	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan birokrasi yang diterapkan memudahkan karyawan dengan jawaban ragu-ragu sebesar 51,90% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 24,05%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan merasa ragu-ragu kalau birokrasi yang diterapkan memudahkan karyawan.

Tabel 29.
Pendapat Responden Mengenai “Tata Cara Bekerja yang Diberikan Oleh Perusahaan Diterima Dengan Jelas Oleh Karyawan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	22	110	27,85
Setuju	4	32	128	40,51
Ragu-ragu	3	24	72	30,38
Tidak Setuju	2	1	2	1,26
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	312	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan tata cara bekerja yang diberikan oleh perusahaan diterima dengan jelas oleh karyawan dengan jawaban setuju sebesar 40,51% dan dengan jawaban ragu-ragu sebesar 30,38%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan merasakan bahwa Tata cara bekerja yang diberikan oleh perusahaan diterima dengan jelas oleh karyawan.

6. Mutu hubungan interpersonal

Tabel 30.
Pendapat Responden Mengenai “Perusahaan Memberikan Kebebasan Kepada Karyawan Dalam Penyelesaian Masalah Tanpa Menunggu Perintah”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	29,12
Setuju	4	52	208	65,82
Ragu-ragu	3	4	12	5,06
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	335	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam penyelesaian masalah tanpa menunggu perintah dengan jawaban setuju sebesar 65,82% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 29,12%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan merasakan bahwa perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam penyelesaian masalah tanpa menunggu perintah.

Tabel 31.
Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Diberikan Kesempatan Berinisiatif Untuk Menyelesaikan Pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	31,65
Setuju	4	50	200	63,29
Ragu-ragu	3	4	12	5,06
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	337	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan diberikan kesempatan berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan jawaban setuju sebesar 63,29% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 31,65%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan merasakan bahwa karyawan diberikan kesempatan berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 32.
Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Mempunyai Sikap Pro Aktif Dalam Menghadapi Situasi Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	41,77
Setuju	4	41	164	51,90
Ragu-ragu	3	5	15	6,33
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	344	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan mempunyai sikap pro aktif dalam menghadapi situasi kerja dengan jawaban setuju sebesar 51,90% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 41,77%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mempunyai sikap pro aktif dalam menghadapi situasi kerja.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel X (Motivasi Kerja):

Berdasarkan input data, penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 33.
Distribusi Frekuensi

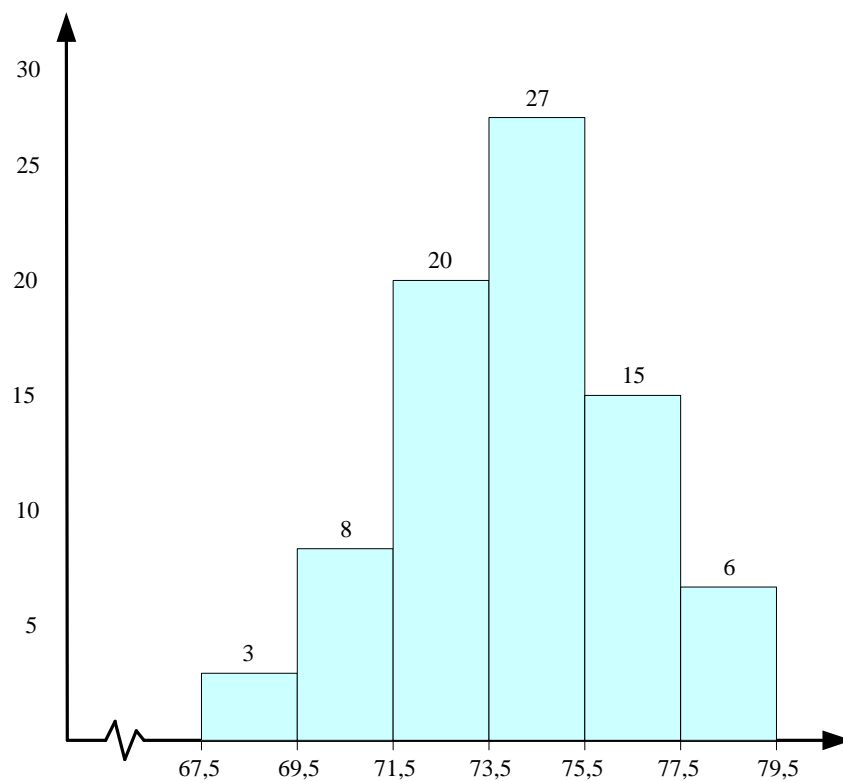
		Interval			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	68-69	3	3.8	3.8	3.8
	70-71	8	10.1	10.1	13.9
	72-73	20	25.3	25.3	39.2
	74-75	27	34.2	34.2	73.4
	76-77	15	19.0	19.0	92.4
	78-79	6	7.6	7.6	100.0
Total		79	100.0	100.0	

Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi di atas, dapat dianalisis dengan menggunakan *software SPSS (Statistical Package for Social Sciences)* versi 21 for Windows, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 34.
Analisis Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	
Mean	74,101
Standard Error	0,261
Median	74
Mode	73
Standard Deviation	2,318
Sample Variance	5,37
Kurtosis	0,260
Skewness	-0,265
Range	11
Minimum	68
Maximum	79

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata motivasi kerja berdasarkan pernyataan yang dijawab rata-ratanya adalah 74,101 apabila dibandingkan data teoritis 90 dibagi 2 maka rata-ratanya 45 maka data empirik 74,101 menunjukkan hasil yang tinggi untuk motivasi kerja. Sedangkan apabila dibandingkan nilai tengah/median empirik sebesar 74, maka rata-rata empirik cukup tinggi sebesar 74,101. Selanjutnya data histogram variabel ini dapat ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 9.
Empirik Motivasi Kerja

Berdasarkan histogram dapat terlihat bahwa karyawan yang memperoleh nilai rentang antara 73,5-75,5 menjawab sebanyak 27 karyawan dan merupakan jumlah terbanyak atau sebanyak 34,2% dari keseluruhan dan nilai yang diperoleh dari menjawab pernyataan paling rendah 67,5-69,5 sebanyak 3 karyawan atau 3,8% dari jumlah keseluruhan.

Untuk menjelaskan hasil penelitian terhadap variabel motivasi kerja pada PT. Langit Fidelyo Energi, dilakukan berdasarkan nilai rata-rata variabel. Karena variabel motivasi kerja terdiri dari 18 butir pertanyaan, maka skor penilaian responden tertinggi dengan jawaban sangat setuju adalah $18 \times 5 = 90$ dan skor penilaian terendah dengan jawaban sangat tidak setuju adalah $18 \times 1 = 18$, maka dapat ditentukan interval sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum}}{\text{Jumlah kelas}} \\ &= \frac{90 - 18}{5} \\ &= 14,4\end{aligned}$$

Sehingga dapat ditentukan range jawaban sebagai berikut :

Skor rata-rata antara 18,00 – 32,39 : Sangat jelek

Skor rata-rata antara 32,40 – 46,39 : Jelek

Skor rata-rata antara 46,40 – 60,39 : Cukup baik

Skor rata-rata antara 60,40 – 74,39 : Baik

Skor rata-rata antara 74,40 – 90,00 : Sangat baik

Untuk mengetahui rata-rata motivasi kerja pada PT. Langit Fidelyo Energi, dapat diketahui:

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\text{Jumlah Nilai Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \\ &= \frac{5.854}{79} \\ &= 74,10\end{aligned}$$

Nilai skor rata-rata tersebut diuji dengan sebaran nilai interval motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 35.
Sebaran Nilai Interval Motivasi Kerja

Interval Nilai	Rata-rata	Keterangan
18,00-32,39		Sangat jelek
32,40-46,39		Jelek
46,40-60,39		Cukup baik
60,40-74,39	74,10	Baik
74,40-90,00		Sangat baik

Berdasarkan sebaran nilai interval di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada PT. Langit Fidelyo Energi adalah baik. Dengan demikian, motivasi kerja yang meliputi upah, keamanan, status, kondisi kerja, prosedur organisasi dan mutu

hubungan interpersonal telah dipenuhi dengan baik oleh PT. Langit Fidelyo Energi, sehingga menimbulkan motivasi kerja yang baik pada karyawan.

4.3.5. Kinerja Karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi

Kinerja karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi dapat diketahui setelah penulis menyebarkan kuesioner yang telah diisi oleh para responden yang merupakan karyawan dari PT. Langit Fidelyo Energi, yaitu sebanyak 79 responden. Adapun indikator variabel kinerja karyawan, yaitu kualitas, kuantitas, kerjasama, dan kedisiplinan.

1. Kualitas

Tabel 36.

Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Melaksanakan Pekerjaannya Dengan Baik dan Teliti”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	32	160	40,51
Setuju	4	45	180	56,96
Ragu-ragu	3	2	6	2,53
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	346	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan teliti dengan jawaban setuju sebesar 56,96% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 40,51%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan teliti.

Tabel 37.

Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Mengurangi Kesalahan Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	34,18
Setuju	4	46	184	58,23
Ragu-ragu	3	6	18	7,59
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	337	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan mengurangi kesalahan dalam bekerja dengan jawaban setuju sebesar 58,23% dan

dengan jawaban sangat setuju sebesar 34,18%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mengurangi kesalahan dalam bekerja.

Tabel 38.

Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan yang Diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	29,11
Setuju	4	49	196	62,03
Ragu-ragu	3	6	18	7,59
Tidak Setuju	2	1	2	1,27
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	331	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan jawaban setuju sebesar 62,03% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 29,11%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2. Kuantitas

Tabel 39.

Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Selalu Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	41,77
Setuju	4	42	168	53,16
Ragu-ragu	3	4	12	5,07
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	345	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan jawaban setuju sebesar 53,16% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 41,77%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Tabel 40.
Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Selalu Berusaha Dalam Mencapai Target”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	35,44
Setuju	4	50	200	63,29
Ragu-ragu	3	1	3	1,27
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	343	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan selalu berusaha dalam mencapai target dengan jawaban setuju sebesar 63,29% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 35,44%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan selalu berusaha dalam mencapai target.

Tabel 41.
Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Mampu Menyelesaikan Tugas Kerja Tambahan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	25	125	31,65
Setuju	4	46	184	58,23
Ragu-ragu	3	8	24	10,12
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	333	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan mampu menyelesaikan tugas kerja tambahan dengan jawaban setuju sebesar 58,23% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 31,65%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mampu menyelesaikan tugas kerja tambahan.

3. Kerjasama

Tabel 42.
Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Memiliki Kemampuan Bekerja Secara Tim”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	39,24
Setuju	4	47	188	59,49
Ragu-ragu	3	1	3	1,27
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	346	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan memiliki kemampuan bekerja secara tim dengan jawaban setuju sebesar 59,49% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 39,24%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan memiliki kemampuan bekerja secara tim.

Tabel 43.
Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Mampu Menghadapi Situasi Pekerjaan Secara Bersama-sama”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	23	115	29,11
Setuju	4	54	216	68,35
Ragu-ragu	3	2	6	2,53
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	337	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan mampu menghadapi situasi pekerjaan secara bersama-sama dengan jawaban setuju sebesar 68,35% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 29,11%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan mampu menghadapi situasi pekerjaan secara bersama-sama.

Tabel 44.
Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Selalu Berusaha Kompak Dalam Menyelesaikan Tugas yang Diberikan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	38	190	48,10
Setuju	4	36	144	45,57
Ragu-ragu	3	4	12	5,06
Tidak Setuju	2	1	2	1,27
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	348	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan selalu berusaha kompak dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dengan jawaban sangat setuju sebesar 48,10% dan dengan jawaban setuju sebesar 45,57%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan selalu berusaha kompak dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

4. Kedisiplinan

Tabel 45.
Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Selalu Berusaha Tepat Waktu Dalam Menyelesaikan Tugasnya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	35	175	44,30
Setuju	4	41	164	51,90
Ragu-ragu	3	3	9	3,80
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	348	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya dengan jawaban setuju sebesar 51,90% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 44,30%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya.

Tabel 46.
Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur Kerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	35,44
Setuju	4	38	152	48,10
Ragu-ragu	3	13	39	16,46
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	331	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dengan jawaban setuju sebesar 48,10% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 35,44%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja.

Tabel 47.
Pendapat Responden Mengenai “Karyawan Tidak Melakukan Kelalaian Dalam Bekerja”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	21	105	26,58
Setuju	4	42	168	53,16
Ragu-ragu	3	16	48	20,25
Tidak Setuju	2	0	0	0,00
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0,00
Jumlah		79	321	100

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa pendapat mengenai pernyataan karyawan tidak melakukan kelalaian dalam bekerja dengan jawaban setuju sebesar 53,16% dan dengan jawaban sangat setuju sebesar 26,58%. Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak melakukan kelalaian dalam bekerja.

Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai pernyataan variabel Y (Kinerja Karyawan):

Berdasarkan input data, penulis mengolah kembali untuk mendapatkan kesimpulan secara deskriptif dengan membuat distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel 48.
Distribusi Frekuensi

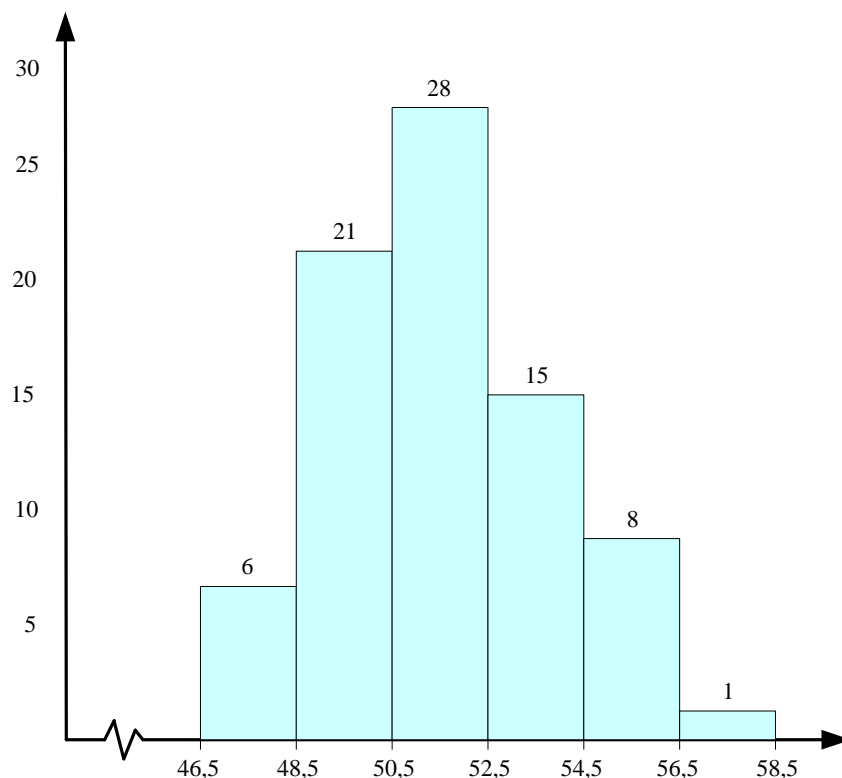
		Interval			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	47-48	6	7.6	7.6	7.6
	49-50	21	26.6	26.6	34.2
	51-52	28	35.4	35.4	69.6
	53-54	15	19.0	19.0	88.6
	55-56	8	10.1	10.1	98.7
	57-58	1	1.3	1.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Dari data yang terlihat pada tabel distribusi frekuensi di atas, dapat dianalisis dengan menggunakan *software SPSS (Statistical Package for Social Sciences)* versi 21 for Windows, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 49.
Analisis Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan	
Mean	51,47
Standard Error	0,241
Median	51
Mode	51
Standard Deviation	2,141
Sample Variance	4,586
Kurtosis	-0,361
Skewness	0,306
Range	10
Minimum	47
Maximum	57

Hasil tersebut menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan berdasarkan pernyataan yang dijawab rata-ratanya adalah 51,47 apabila dibandingkan data teoritis 60 dibagi 2 maka rata-ratanya 30,0 maka data empirik 51,47 menunjukkan hasil yang tinggi untuk kinerja karyawan. Sedangkan apabila dibandingkan nilai tengah/median empirik sebesar 51, maka rata-rata empirik cukup tinggi sebesar 51,47. Selanjutnya data histogram variabel ini dapat ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 10.
Empirik Kinerja Karyawan

Berdasarkan histogram dapat terlihat bahwa karyawan yang memperoleh nilai rentang antara 50,5-52,5 menjawab sebanyak 28 karyawan dan merupakan jumlah terbanyak atau sebanyak 35,4% dari keseluruhan dan nilai yang diperoleh dari menjawab pernyataan paling rendah 56,5-58,5 sebanyak 1 karyawan atau 1,3% dari jumlah keseluruhan.

Untuk menjelaskan hasil penelitian terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi, dilakukan berdasarkan nilai rata-rata variabel. Karena variabel kinerja karyawan terdiri dari 12 butir pertanyaan, maka skor penilaian responden tertinggi dengan jawaban sangat setuju adalah $12 \times 5 = 60$ dan skor penilaian terendah dengan jawaban sangat tidak setuju adalah $12 \times 1 = 12$, maka dapat ditentukan interval sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \bar{X} &= \frac{\text{Skor maksimum} - \text{Skor minimum}}{\text{Jumlah kelas}} \\ &= \frac{60 - 12}{5} \\ &= 9,6 \end{aligned}$$

Sehingga dapat ditentukan range jawaban sebagai berikut :

Skor rata-rata antara 12,00 – 21,59 : Sangat jelek

Skor rata-rata antara 21,60 – 31,19 : Jelek

Skor rata-rata antara 31,20 – 40,79 : Cukup baik

Skor rata-rata antara 40,80 – 50,39 : Baik

Skor rata-rata antara 50,40 – 60,00 : Sangat baik

Untuk mengetahui rata-rata kinerja karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi, dapat diketahui:

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\text{Jumlah Nilai Skor Responden}}{\text{Total Responden}} \\ &= \frac{4.066}{79} \\ &= 51,47\end{aligned}$$

Nilai skor rata-rata tersebut diuji dengan sebaran nilai interval kinerja karyawan kerja sebagai berikut:

Tabel 50.
Sebaran Nilai Interval Kinerja Karyawan

Interval Nilai	Rata-rata	Keterangan
12,00-21,59		Sangat jelek
21,60-31,19		Jelek
31,20-40,79		Cukup baik
40,80-50,39		Baik
50,40-50,00	51,47	Sangat baik

Berdasarkan sebaran nilai interval di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi adalah sangat baik. Dengan demikian, karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi telah menunjukkan kualitas, kuantitas, kerjasama dan kedisiplinan yang sangat baik.

4.3.6. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi

Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi, dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi Rank Spearman. Di bawah ini akan dibahas mengenai hasil analisis korelasi Rank Spearman yang dilakukan menggunakan program SPSS versi 21.0.

Tabel 51.
Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman

Correlations			Motivasi_Kerja	Kinerja_Karyawan
Spearman's rho	Motivasi_Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.560**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	79	79
	Kinerja_Karyawan	Correlation Coefficient	.560**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	79	79

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

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS di atas, dapat diketahui nilai korelasi Rank Spearman sebesar 0,560. Nilai tersebut menunjukkan kekuatan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi adalah sedang.

4.3.7. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar variabel motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada hasil perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= (0,560)^2 \times 100\% \\ &= 0,3136 \times 100\% \\ &= 31,36\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,3136 atau 31,36%. Hal ini menunjukkan bahwa 31,36% kinerja karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja. Sedangkan 68,64% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

4.3.8. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan variabel bebas (motivasi kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). Untuk membuktikan ada tidaknya hubungan, maka akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut:

H_0 : $t_{hitung} < t_{tabel}$, artinya tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi

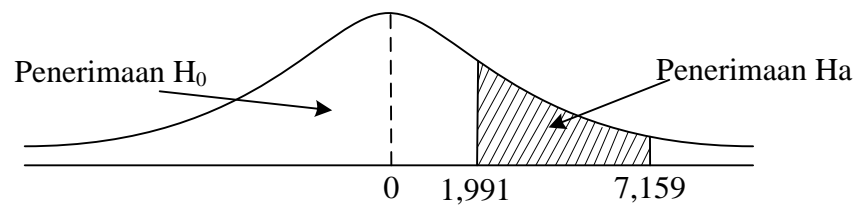
H_a : $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi

Adapun perhitungan uji t, adalah sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{0,560\sqrt{79-2}}{\sqrt{1-(0,560)^2}} = \frac{4,914}{0,686} = 7,159$$

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} yang diperoleh dengan t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan (df) = $n-2 = 79-2 = 77$. Dengan ketentuan tersebut maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,991. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7,159. Dengan demikian, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,159 > 1,991$) yang berarti bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan kata lain, variabel motivasi kerja mempunyai hubungan positif dengan variabel kinerja karyawan, yaitu jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka dapat digambarkan kurva pengujian hipotesis sebagai berikut:



Gambar 11.
Kurva Uji Hipotesis

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Dari hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis memberikan simpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pada PT. Langit Fidelyo Energi dapat diketahui setelah penulis menyebarkan kuesioner yang telah diisi oleh para responden yang merupakan karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi, dimana rata-rata skor sebesar = 74,10. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka motivasi kerja pada PT. Langit Fidelyo Energi dapat dikatakan baik. Dengan demikian, motivasi kerja yang meliputi upah, keamanan, status, kondisi kerja, prosedur organisasi dan mutu hubungan interpersonal telah dipenuhi dengan baik oleh PT. Langit Fidelyo Energi, sehingga menimbulkan motivasi kerja yang baik pada karyawan.
2. Kinerja karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi dapat diketahui setelah penulis menyebarkan kuesioner yang telah diisi oleh para responden yang merupakan karyawan dari PT. Langit Fidelyo Energi, dimana rata-rata skor sebesar = 51,47. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka kinerja karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi dapat dikatakan sangat baik. Dengan demikian, karyawan pada PT. Langit Fidelyo Energi telah menunjukkan kualitas, kuantitas, kerjasama dan kedisiplinan yang sangat baik.
3. Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh nilai $r = 0,560$. Nilai tersebut menunjukkan kekuatan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sedang.
4. Hasil analisis koefisien determinasi sebesar 0,3136 atau 31,36%. Hal ini menunjukkan bahwa 31,36% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja. Sedangkan 68,64% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yang memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.
5. Hasil uji hipotesis diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,159 > 1,991$), yang berarti bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima. Dengan kata lain, motivasi kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja karyawan.

5.2. Saran

Adapun saran-saran yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pada PT. Langit Fidelyo Energi sudah baik, akan tetapi pimpinan perusahaan diharapkan tetap memperhatikan dan mendorong motivasi karyawan agar lebih meningkat, misalnya dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
2. Pimpinan perusahaan diharapkan melakukan pendekatan dengan karyawan dalam peningkatan kinerja karyawan, misalnya lebih banyak melakukan

interaksi, berdiskusi bersama, dan melakukan komunikasi yang baik dengan karyawan.

3. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, perlu diperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi kerja, misalnya dengan mengadakan tes masuk SDM yang ketat sehingga kualitas SDM semakin baik, mengadakan pelatihan secara kontinyu pada karyawan agar kualitas SDM semakin baik, memberikan bonus pada karyawan dan memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Rosda Karya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, PT. Rosda Karya.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Erlangga.
- Cushway, (2006). *Human Recourse Management*. Efficient Offset Printers. United States.
- Dessler,(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Jakarta, Indeks.
- Edy Sutrisno.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.
- Edwin B. Flippo.(2010). *Manajemen Personalia*. Terjemahan Moh. Mas'ud, Jakarta, Erlangga.
- Emron, dkk.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung, Alfabeta.
- Frederick Herzberg. (2007). *The Motivation To Work*. Routledge.
- Husein Umar. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Ike Rusdyah.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Andi Offset.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinichi, (2008).*Organization Behavior*. New York, McGraw Hill International.
- Hasibuan Malayu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Marwansyah (2010).
- McShane and Von Glinow, (2010). *Organization Behavior Emerging Knowledge An Practice For The Real Word*. New York, McGraw Hill Companies, Inc.
- M. Kadarisman. (2013). *Manajemen pengembangan Sumber daya Manusia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.

- Rahadi, Dedi Rianto. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang, Tunggal Mandiri Publishing.
- Robbins, Stephen P, dan Coulter, Mary.2001 .*Manajemen*. edisi 7. Jakarta PT. Indeks Group Gramedia.
- Sedermayanti.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Refika Aditama.
- Sedarmayanti, (2011). *Manajemen SDM, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung, Refika Aditama.
- Sikula Andrew F. (2011). *Personal and Human Resource Management*. Bandung, Erlangga.
- Simanjuntak, J. Payaman. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Soekidjo Notoadmojo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Stephen P Robbins. (2010). *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Indeks.
- Stephen P Robbins. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Prenallindo.
- Syahtuti. (2010). *Lembaga dan Organisasi Petani dalam Pengaruh Negara dan Pasar*,
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian*. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian*. Bandung, Alfabeta.
- Suparno Eko Widodo. (2015). *Managemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Veithzal, Rivai, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Wibowo.(2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Zameer, Hashim, Ali,Shehzad, Nizar, Waqar, Amir, Muhammad. (2014). *The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan*. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and management Sciences

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUISIONER

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. LANGIT FIDELYO ENERGI

I. Umum

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

PT. Langit Fidelyo Energi

Bapak/Ibu/Saudara/i Yang terhormat

Kuisisioner ini dibuat sebagai penunjang kegiatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti selaku Mahasiswa Program Studi Manajemen S1 Universitas Pakuan tentang “Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Langit Fidelyo Energi”. Maka saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan pendapat mengenai hal ini.

Atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

II. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan :
5. Lama Bekerja :

III. Penjelasan Cara Pengisian :

1. Jawablah pernyataan berikut berdasarkan penilaian Bapak/Ibu/Saudara/i
2. Beri tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i pilih
3. Keterangan pilihan jawaban untuk pernyataan :
 - STS : Sangat Tidak Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - R : Ragu-ragu
 - S : Setuju
 - SS : Sangat Setuju

Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
Motivasi Kerja					
1. Upah					
a. Perusahaan memberikan upah sesuai dengan pekerjaan karyawan					
b. Perusahaan memberikan upah sesuai UMK yang berlaku					
c. Perusahaan memberikan tunjangan kepada karyawan					
2. Keamanan					
a. Perusahaan memberikan identitas yang pasti kepada karyawan					
b. Perusahaan memberikan asuransi, jaminan, dan kebutuhan lainnya bagi karyawan					
c. Perusahaan memberikan perlindungan kepada karyawan					
3. Status					
a. Perusahaan memberikan kedudukan sebagai karyawan tetap kepada karyawan					
b. Perusahaan memberikan hak-hak yang wajar kepada karyawan					
c. Karyawan mendapat pengakuan dari perusahaan					
4. Kondisi kerja					
a. Perusahaan memberikan fasilitas sesuai dengan kebutuhan kerja					
b. Dalam melakukan pekerjaan, karyawan didukung lingkungan yang nyaman					
c. Perusahaan menyediakan SOP dalam melakukan pekerjaan					
5. Prosedur organisasi					
a. Aturan-aturan yang buat oleh perusahaan dapat diikuti dengan baik oleh karyawan					
b. Birokrasi yang diterapkan memudahkan karyawan					
c. Tata cara bekerja yang diberikan oleh perusahaan diterima dengan jelas oleh karyawan					
6. Mutu hubungan interpersonal					
a. Perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam penyelesaian masalah tanpa menunggu perintah					
b. Karyawan diberikan kesempatan berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan					
c. Karyawan mempunyai sikap pro aktif dalam menghadapi situasi kerja					
Kinerja Karyawan					
1. Kualitas					
a. Karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan teliti					
b. Karyawan mengurangi kesalahan dalam bekerja					

Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
c. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
2. Kuantitas					
a. Karyawan selalu mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
b. Karyawan selalu berusaha dalam mencapai target					
c. Karyawan mampu menyelesaikan tugas kerja tambahan					
3. Kerjasama					
a. Karyawan memiliki kemampuan bekerja secara tim					
b. Karyawan mampu menghadapi situasi pekerjaan secara bersama-sama					
c. Karyawan selalu berusaha kompak dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
4. Kedisiplinan					
a. Karyawan selalu berusaha tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya					
b. Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja					
c. Karyawan tidak melakukan kelalaian dalam bekerja					

Uji Validitas dan Reliabilitas

Motivasi Kerja

Upah

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.895	.896	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	6.4000	4.267	.853	.836	.802
VAR00002	6.6000	4.711	.670	.454	.953
VAR00003	6.4000	3.822	.872	.848	.779

Keamanan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.902	.904	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	6.7000	2.233	.789	.622	.876
VAR00002	7.1000	2.100	.821	.675	.847
VAR00003	6.6000	1.822	.820	.675	.854

Status

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.912	.920	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	6.1000	5.211	.743	.559	.938
VAR00002	6.3000	5.344	.904	.863	.832
VAR00003	6.4000	4.044	.870	.852	.846

Kondisi Kerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.872	.920	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	7.4000	1.156	.784	.773	.846
VAR00002	7.0000	2.000	.932	.868	.800
VAR00003	7.2000	1.511	.750	.697	.824

Prosedur organisasi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.961	.961	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	5.0000	6.444	.934	.948	.931
VAR00002	5.1000	6.767	.858	.768	.985
VAR00003	5.1000	5.878	.965	.960	.907

Mutu hubungan interpersonal

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.943	.947	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	6.7000	2.233	.937	.	.876
VAR00002	6.7000	2.233	.937	.	.876
VAR00003	6.2000	2.178	.786	.	1.000

Kinerja Karyawan

Kualitas

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.961	.961	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	5.0000	6.444	.934	.948	.931
VAR00002	5.1000	6.767	.858	.768	.985
VAR00003	5.1000	5.878	.965	.960	.907

Kuantitas

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.867	.878	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	5.9000	2.544	.900	.812	.699
VAR00002	5.4000	4.489	.723	.634	.842
VAR00003	5.5000	4.722	.730	.654	.847

Kerjasama

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.938	.971	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	7.2000	1.511	.986	.	.824
VAR00002	6.8000	2.844	.875	.	1.000
VAR00003	7.2000	1.511	.986	.	.824

Kedisiplinan

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	10	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	10	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.908	.910	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	6.5000	2.278	.781	.610	.898
VAR00002	6.9000	2.100	.842	.715	.847
VAR00003	6.6000	1.822	.839	.715	.854

Lampiran 3. Rekapitulasi Data Penelitian

Variabel Motivasi Kerja

Resp.	Upah			Keamanan			Status			Kondisi Kerja			Prosedur Organisasi			Mutu Hubungan Interpersonal			Total
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	76
2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	74
3	5	3	4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	76
4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	5	74
5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	75
6	5	3	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	72
7	5	2	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	73
8	4	4	2	4	5	3	4	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	5	68
9	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	3	5	3	71
10	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	74
11	4	4	5	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	73
12	4	4	2	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	76
13	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	78
14	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	3	3	3	3	5	3	68
15	5	2	5	2	5	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	73
16	5	3	5	3	3	5	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	73
17	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	73
18	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	2	4	4	4	74
19	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	5	72
20	4	4	3	5	3	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	73
21	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	77
22	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	4	74
23	5	3	3	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	75
24	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	5	77
25	5	4	5	3	2	4	5	4	5	4	4	5	3	5	3	4	4	4	73
26	4	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	3	4	75
27	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	73
28	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	4	75
29	5	4	5	3	3	3	5	3	4	3	4	5	4	3	3	4	5	4	70
30	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	5	72
31	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	74
32	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	73
33	3	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	74
34	4	5	4	2	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	76
35	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	73
36	5	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	75
37	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	5	73
38	5	4	5	3	2	5	5	5	4	5	4	5	5	2	3	5	5	4	76
39	5	3	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	74
40	5	4	3	5	3	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	3	4	76
41	5	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	5	3	71
42	4	3	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	5	76

Resp.	Upah			Keamanan			Status			Kondisi Kerja			Prosedur Organisasi			Mutu Hubungan Interpersonal			Total
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
43	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	4	4	2	5	4	4	5	75
44	3	5	5	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	78
45	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	72
46	3	5	3	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	5	4	5	71
47	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	4	73
48	3	5	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	74
49	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	3	5	4	5	4	3	77
50	5	5	3	3	3	5	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	76
51	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	3	5	3	5	4	5	4	74
52	5	3	5	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	75
53	5	4	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	74
54	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	5	4	75
55	5	4	3	3	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	77
56	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	79
57	5	4	3	3	5	4	4	5	5	5	4	4	2	5	4	4	5	4	75
58	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	79
59	5	4	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	76
60	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	75
61	3	5	3	5	3	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	76
62	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	77
63	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	78
64	3	4	2	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	5	4	71
65	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	2	4	4	4	4	73
66	5	4	2	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	75
67	4	4	3	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	74
68	3	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	73
69	5	3	3	4	5	3	3	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	71
70	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	4	4	4	5	75
71	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	3	4	74
72	3	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	73
73	5	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	78
74	3	5	5	3	3	4	5	4	4	5	3	3	4	5	3	4	4	4	71
75	5	2	4	3	3	4	4	5	3	2	4	4	4	3	4	5	5	5	69
76	5	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	3	5	4	5	4	74
77	3	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	75
78	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	3	4	5	4	3	4	4	5	73
79	5	4	5	3	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	71
Total																			5854

Variabel Kinerja Karyawan

Resp.	Kualitas			Kuantitas			Kerjasama			Kedisiplinan			Total
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	57
2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	48
3	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	51
4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	49
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	50
6	3	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	49
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	50
8	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	49
9	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	50
10	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	51
11	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	48
12	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	50
13	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	51
14	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	50
15	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	3	51
16	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	51
17	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50
18	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	55
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	48
20	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	51
21	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	53
22	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	48
23	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	50
24	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	53
25	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52
26	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	54
27	4	5	5	4	5	4	5	4	2	5	4	3	50
28	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	53
29	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
30	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	53
31	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	53
32	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	49
33	4	5	2	5	5	3	4	4	5	4	3	5	49
34	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	52
35	4	3	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	47
36	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	51
37	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	48
38	4	3	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	52
39	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	52
40	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	54
41	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	49
42	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	52
43	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	51
44	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	56
45	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	51
46	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	50

Resp.	Kualitas			Kuantitas			Kerjasama			Kedisiplinan			Total
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
47	4	5	4	5	5	3	5	5	3	4	3	5	51
48	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	51
49	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	53
50	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	52
51	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	5	51
52	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	55
53	5	5	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	50
54	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	50
55	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	52
56	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	55
57	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	51
58	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	55
59	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	53
60	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	51
61	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	51
62	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	52
63	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	54
64	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	49
65	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	50
66	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	55
67	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	53
68	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	53
69	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	52
70	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	55
71	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	53
72	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	50
73	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	54
74	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	52
75	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	51
76	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	54
77	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	55
78	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	52
79	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	51
Total													4066

Lampiran 4. Hasil Analisis Korelasi Rank Spearman Dengan SPSS

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=Motivasi_Kerja Kinerja_Karyawan
/PRINT=SPEARMAN ONETAILED NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Nonparametric Correlations

Notes		
Output Created		06-Aug-2018 01:47:46
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	79
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		NONPAR CORR /VARIABLES=Motivasi_Kerja Kinerja_Karyawan /PRINT=SPEARMAN ONETAILED NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time	0:00:00.016
	Elapsed Time	0:00:00.014
	Number of Cases Allowed	174762 cases ^a

a. Based on availability of workspace memory

Correlations			Motivasi_Kerja	Kinerja_Karyawan
Spearman's rho	Motivasi_Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.560**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	79	79
	Kinerja_Karyawan	Correlation Coefficient	.560**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	79	79

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