



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

Skripsi

Dibuat oleh:  
Mario Ellisa Kailola  
021116203

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR**

**AGUSTUS 2022**



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

Skripsi

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

Mengetahui,



Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

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

Ketua Program Studi Manajemen

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

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

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari : Senin Tanggal : 25 / Juli / 2022

Mario Ellisa Kailola  
021116203

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
( Angka Priatna, SE.,MM )



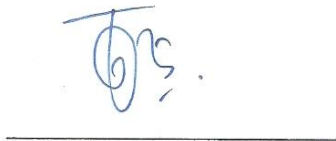
Handwritten signature of Angka Priatna, SE.,MM, dated 10/8-22.

Ketua Komisi Pembimbing  
( Dr. Wonny Ahmad Ridwan, MM )



Handwritten signature of Dr. Wonny Ahmad Ridwan, MM.

Anggota Komisi Pembimbing  
( Dewi Taurusyanti, SE.,MM )



Handwritten signature of Dewi Taurusyanti, SE.,MM.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mario Ellisa Kailola

NPM : 02111 6203

Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT  
Citra Abadi Sejati

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

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

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

Bogor, 20 Mei 2022



Mario Ellisa Kailola

021116203

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas  
Pakuan, 2022**

**Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

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

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

## ABSTRAK

MARIO ELLISA KAILOLA, 021116203. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Citra Abadi Sejati. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. WONNY AHMAD RIDWAN dan DEWI TAURUSYANTI. 2022

Manusia merupakan sumberdaya yang paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya ini membantu organisasi dengan berkarya, bakat dan kreativitas serta motivasi. Praktik sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan peningkatan kemampuan sebuah organisasi untuk menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik. Praktik sumber daya manusia yang sehat juga dapat memotivasi anggota-anggota organisasi agar melakukan pekerjaan yang baik dan efisien. Praktik sumber daya ini dapat memancing komitmen para karyawan dan keterlibatan dalam pekerjaan dan organisasi.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT Citra Abadi Sejati. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 92 orang.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dalam mencari nilai hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT Citra Abadi Sejati diperoleh nilai  $r = 0,499$  yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan tingkat sedang antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian untuk menguji hipotesis, diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis yang dibuat diterima.

*Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

## PRAKATA

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan di PT Citra Abadi Sejati”.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana, Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan. Disamping itu, penulisan skripsi ini juga bertujuan untuk memberikan pengetahuan kepada pembaca. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuannya dalam menyusun skripsi, baik moril maupun materil, Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Nicolas Kailola dan Ibu Mayke Asnella Kaihena selaku orang tua yang tidak pernah berhenti memberikan nasihat, dukungan dan doa.
2. Bapak Prof. Dr. rer. Pol. Ir.H. Didik Notosudjono, M.SC. selaku Rektor Universitas Pakuan
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, AK, MM., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
4. Bapak Dr. Yohanes Indrayono, AK, MM., CA., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika, S.Pi.,MM selaku asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Binsis Universitas Pakuan.
6. Bapak Dr. Wonny Ahmad Ridwan, MM., selaku Ketua Komisi Pembimbing yang sudah meluangkan waktunya untuk memberikan masukan mengenai penyusunan makalah skripsi ini.
7. Ibu Dewi Taurusyanti, SE., MM., selaku Anggota Komisi Pembimbing yang membimbing dengan sabar penulis dalam menyelesaikan makalah seminar dengan pengetahuan yang diberikan kepada penulis.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan di PT. Citra Abadi Sejati yang telah memberikan kemudahan dan kenyamanan selama peneliti melakukan penelitian.
9. Semua pihak yang telah membantu kesuksesan kegiatan penelitian ilmiah ini yang tidak mungkin disebutkan satu persatu.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga Tuhan Yang Maha Esa 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, 20 Mei 2022

Mario Ellisa Kailola  
021116203

## DAFTAR ISI

<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI DAN PERNYATAAN TELAH DISIDANGKAN.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>LEMBAR PELIMPAHAN HAK CIPTA .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>LEMBAR HAK CIPTA .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah .....	8
1.2.1 Identifikasi masalah .....	8
1.2.2 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Maksud dan Tujuan penelitian .....	8
1.3.1 Maksud Penelitian.....	8
1.3.2 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.1.1 Pengertian Mnaajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2 Motivasi Kerja.....	11
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	11
2.2.2 Teori-teori Motivasi Kerja .....	12
2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja .....	15
2.2.4 Indikator Motivasi Kerja.....	15
2.3 Kinerja .....	17
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	17
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	18
2.3.3 Penilaian Kinerja.....	18
2.3.4 Metode-metode Penilaian Kinerja.....	19
2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja.....	20
2.3.6 Indikator Kinerja .....	21
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	23
2.4.1 Penelitian Sebelumnya .....	23
2.4.2 Kerangka Pemikiran.....	27
2.5 Hipotesis Penelitian .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>



3.1	Jenis Penelitian .....	29
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian.....	29
3.2.1	Objek Penelitian .....	29
3.2.2	Unit Penelitian .....	29
3.2.3	Lokasi Penelitian .....	29
3.3	Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	29
3.3.1	Jenis Data Penelitian.....	29
3.3.2	Sumber Data Penelitian .....	30
3.4	Operasionalisasi Variabel .....	30
3.5	Metode Penarikan Sampel.....	31
3.5	Metode Pengumpulan Data.....	32
3.6	Uji Instrumen .....	33
3.7	Metode Pengolahan Data .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>39</b>
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	39
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan PT. Citra Abadi Sejati.....	39
4.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	40
4.1.3	Profil Responden .....	43
4.2	Analisis Data.....	47
4.2.1	Motivasi Kerja PT. Citra Abadi Sejati.....	47
4.2.3	Kinerja Karyawan di PT. Citra Abadi Sejati .....	59
4.2.4	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Citra Abadi Sejati.....	62
4.3	Pembahasan .....	63
4.3.1	Motivasi kerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati .....	63
4.3.2	Pelaksanaan pemberian motivasi kerja pada PT. Citra Abadi Sejati.....	64
4.3.3	Kinerja Karyawan PT Citra Abadi Sejati .....	64
4.3.4	Pelaksanaan Kinerja Karyawan PT Citra Abadi Sejati .....	65
4.3.5	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Citra Abadi Sejati.....	66
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>		<b>67</b>
5.1	Kesimpulan .....	67
5.2	Saran .....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>68</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>		<b>71</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Abadi Sejati Tahun 2020.....	4
Tabel 1. 2 Standar Nilai Karyawan Kontrak Bagian Produksi <i>Factory 2</i> Pada PT. Citra Abadi Sejati Tahun 2020 .....	4
Tabel 1. 3 Rekapitulasi Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan pada .....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya .....	23
Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel.....	30
Tabel 3. 2 Keterangan Skala Liket .....	32
Tabel 3. 3 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha.....	35
Tabel 3. 4 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan .....	35
Tabel 3. 5 Tingkat Korelasi dan Kekuatan Hubungan .....	37
Tabel 4. 1 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel 4. 2 Data Karyawan Berdasarkan Usia.....	43
Tabel 4. 3 Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	44
Tabel 4. 4 Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja.....	45
Tabel 4. 5 Total Data Responden .....	46
Tabel 4. 8 Dorongan bekerja untuk mendapatkan kompensasi berupa gaji .....	47
Tabel 4. 9 Dorongan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.....	48
Tabel 4. 10 Dorongan semangat kerja terpacu karena gaji yang diterima telah memenuhi .....	48
Tabel 4. 11 Dorongan bekerja karena kondisi tempat kerja nyaman .....	49
Tabel 4. 12 Perusahaan memberikan dan menyediakan fasilitas lengkap.....	49
Tabel 4. 13 Dorongan bekerja karena kondisi kerja sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan .....	50
Tabel 4. 14 Penerapan sistem pengawasan kualitas kerja .....	50
Tabel 4. 15 Proses pengawasan dilakukan oleh pengas atau atasan langsung dalam 60 menit sekali.....	51
Tabel 4. 16 Kepala produksi ikut serta dalam memantau kegiatan produksi .....	51
Tabel 4. 17 Atasan memberikan apresiasi atas pencapaian kerja karyawan .....	52
Tabel 4. 18 Perusahaan memberikan reward atau insentif atas pencapaian target produksi. ....	52
Tabel 4. 19 Atasan memberikan penakuan kepada semua karyawan tanpa membedakan .....	53
Tabel 4. 20 Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang dibebankan .....	53
Tabel 4. 21 Karyawan mampu mengatasi setiap masalah yang dihadapi. ....	54
Tabel 4. 22 Karyawan bekerja dan bertanggung jawab kepada atasan .....	54
Tabel 4. 23 Dorongan bekerja karena mencintai pekerjaannya.....	55
Tabel 4. 24 Dorongan bekerja karena pekerjaan yang dijalani akan membantu meningkatkan skill.....	55
Tabel 4. 25 Pekerjaan yang dijalani sesuai dengan kemampuan yang dimiliki ....	56
Tabel 4. 26 Memiliki dorongan untuk mencapai peningkatan kerja .....	56

Tabel 4. 27 Memiliki dorongan giat bekerja untuk mencapai target.....	57
Tabel 4. 28 Memiliki dorongan agar mendapatkan peningkatan pekerjaan.....	57
Tabel 4. 29 Hasil dan Rata-rata jawaban responden terhadap motivasi kerja .....	58
Tabel 4. 30 Hasil Penilaian Kerja Karyawan .....	59
Tabel 4. 31 Hasil Penilaian Karyawan Berdasarkan Kategori Penilaian dari Tahun 2019-2020 .....	61
Tabel 4. 32 Hasil Analisis Koefisien Korelasi .....	62
Tabel 4. 33 Nilai Interval Koefisien.....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Produksi Pada PT. Citra Abadi Sejati 2018-2020.....	3
Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian .....	28
Gambar 4. 1 Jenis Kelamin Respon .....	43
Gambar 4. 2 Usia Responden .....	44
Gambar 4. 3 Pendidikan Responden.....	45
Gambar 4. 4 Masa Kerja Responden .....	46

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	72
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	75
Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	77
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	80
Lampiran 5 Analisis Koefisin Korelasi.....	4



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manusia merupakan sumberdaya yang paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya ini membantu organisasi dengan berkarya, bakat dan kreativitas serta motivasi. Praktik sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan peningkatan kemampuan sebuah organisasi untuk menarik dan mempertahankan orang-orang terbaik. Praktik sumber daya manusia yang sehat juga dapat memotivasi anggota-anggota organisasi agar melakukan pekerjaan yang baik dan efisien. Praktik sumber daya ini dapat memancing komitmen para karyawan dan keterlibatan dalam pekerjaan dan organisasi.

Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan dikarenakan peranannya dalam menentukan kesuksesan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, karena berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau karyawannya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat dilihat melalui kinerjanya, sehingga kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan

Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia yang berhubungan langsung dengan semua aktifitas di perusahaan dituntut untuk dapat menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan dapat mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Pencapaian persyaratan-persyaratan ini disebut dengan istilah “kinerja” (Simamora, 2016).

Setiap perusahaan akan selalu berupaya agar karyawan dapat memberikan prestasi dalam bentuk kinerja kerja yang setinggi-tingginya untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Faktor yang mendukung karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan lebih kondusif, insentif keuangan, dan lingkungan kerja yang dapat menjadi motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi merupakan suatu usaha positif menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Motivasi juga sebagai pendorong untuk dapat mengarahkan, menggerakkan potensi sumber daya manusia tersebut kearah tujuan yang diinginkan. Motivasi pada umumnya dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya sehingga dapat terdorong dan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan. Pemimpin yang baik adalah pimpinan yang mampu mengarahkan bawahannya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta ketekunan mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka, sehingga dapat mengenal sifat & watak bawahannya.

Dengan demikian tindakan motivasi dari pimpinan kepada bawahannya sangatlah penting untuk menggerakkan bawahannya untuk melakukan hal yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai target dengan waktu yang ditetapkan.

PT. Citra Abadi Sejati adalah sebuah perusahaan dalam bidang garment atau pembuatan busana (jaket) ,yaitu penerima atau penyalur barang yang diproduksi oleh produsen tekstil skala eksklusif. Perusahaan garment merupakan perkembangan yang lebih maju dari konveksi ini membidik pasar modern, maka tailor mengarah pada individu. Karena, perkembangan tailor bukan ke garment, melainkan butik dan lebih mengedepankan kualitas yang bagus daripada kuantitas. Berdasarkan misinya yaitu mampu meningkatkan kualitas mutu dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Yang beralamat di Jalan Raya Kedung Halang No. 263 Bogor, Jawa Barat.

Kendala dapat bersumber dari faktor eksternal dan faktor internal organisasi. Faktor eksternal, yaitu faktor yang bersumber dari lingkungan di luar organisasi. Sedangkan faktor internal, yaitu faktor yang bersumber langsung dari dalam lingkungan organisasi. Tugas-tugas karyawan yang berat seringkali menimbulkan penurunan motivasi kerja dan penurunan kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari data produksi pada 3 tahun terakhir sebagai berikut :



Gambar 1. 1 Data Produksi Pada PT. Citra Abadi Sejati 2018-2020



Sumber : PT. Citra Abadi Sejati, 2021

Tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam 3 tahun mengalami penurunan dalam pencapaian target yang di haruskan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan kurangnya motivasi yang timbul dari dalam diri seperti kurangnya kesadaran dalam bekerja, menurunnya semangat bekerja, menurunnya kinerja karyawan serta tanggung jawab dalam bekerja

Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan. Berikut ini data penilaian kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati yang dilihat dari tahun 2020 dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. 1 Data Rata-rata Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Abadi Sejati Tahun Tahun 2019 dan 2020

No	Faktor penilaian	2019	2020
1	Sikap dan kerja sama	75	72
2	Tanggung jawab	78	76
3	Keahlian	80	76
4	Kuantitas kerja	80	77
5	kepribadian	76	74
6	Kemampuan dalam menyelesaikan tugas	86	78
7	Pencapaian target	77	70
8	Kualitas hasil kerja	70	70
9	Absensi	76	76

Sumber: PT Citra Abadi Sejati , 2021

Tabel 1. 2 Standar Nilai Karyawan Kontrak Bagian Produksi *Faktory 2* Pada PT. Citra Abadi Sejati Tahun 2020

Nilai	Keterangan
91-100	Baik sekali
76-90	Baik
61-75	Cukup
51-60	Kurang
50 ke bawah	Kurang sekali

Sumber : PT. Citra Abadi Sejati, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 dan tabel 1.3 di atas dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2020 karyawan masuk dalam kategori baik, namun, Hasil data yang diperoleh banyaknya Sebagian karyawan yang dikurangnya kesadaran & kurangnya motivasi dalam bekerja, khususnya banyaknya Sebagian karyawan yang terlambat masuk kerja pada tepat waktu.

Tabel 1. 3 Rekapitulasi Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan pada  
PT. Citra Abadi Sejati Tahun 2019-2020

No.	Daftar Karyawan	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Karyawan 1	91,40	Baik sekali	70,50	Cukup
2	Karyawan 2	92,50	Baik sekali	70,50	Cukup
3	Karyawan 3	92,40	Baik sekali	87,60	Baik
4	Karyawan 4	92,30	Baik sekali	70,50	Cukup
5	Karyawan 5	91,60	Baik sekali	76,50	Baik
6	Karyawan 6	86,70	Baik	72,10	Cukup
7	Karyawan 7	89,40	Baik	70,90	Cukup
8	Karyawan 8	87,50	Baik	76,20	Baik
9	Karyawan 9	85,40	Baik	71,50	Cukup
10	Karyawan 10	87,80	Baik	70,50	Cukup
11	Karyawan 11	88,80	Baik	84,50	Baik
12	Karyawan 12	86,40	Baik	71,00	Cukup
13	Karyawan 13	98,60	Baik sekali	80,20	Baik
14	Karyawan 14	87,50	Baik	70,10	Cukup
15	Karyawan 15	88,40	Baik	80,60	Baik
16	Karyawan 16	86,60	Baik	70,30	Cukup
17	Karyawan 17	94,40	Baik sekali	76,50	Baik
18	Karyawan 18	95,80	Baik sekali	70,30	Cukup
19	Karyawan 19	95,30	Baik sekali	71,50	Cukup
20	Karyawan 20	95,50	Baik sekali	70,90	Cukup
21	Karyawan 21	79,50	Baik	70,40	Cukup
22	Karyawan 22	88,80	Baik	70,20	Cukup
23	Karyawan 23	84,50	Baik	70,50	Cukup
24	Karyawan 24	87,70	Baik	74,50	Cukup
25	Karyawan 25	86,90	Baik	70,20	Cukup
26	Karyawan 26	84,90	Baik	74,10	Cukup
27	Karyawan 27	78,90	Baik	70,20	Cukup
28	Karyawan 28	79,50	Baik	71,30	Cukup
29	Karyawan 29	86,40	Baik	76,50	Baik
30	Karyawan 30	83,10	Baik	70,00	Cukup

No.	Daftar Karyawan	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
31	Karyawan 31	82,90	Baik	81,50	Baik
32	Karyawan 32	83,50	Baik	74,50	Cukup
33	Karyawan 33	84,30	Baik	70,20	Cukup
34	Karyawan 34	83,10	Baik	74,20	Cukup
35	Karyawan 35	86,90	Baik	73,10	Cukup
36	Karyawan 36	94,70	Baik sekali	75,10	Cukup
37	Karyawan 37	86,10	Baik	76,10	Baik
38	Karyawan 38	87,50	Baik sekali	78,10	Baik
39	Karyawan 39	89,30	Baik	74,10	Cukup
40	Karyawan 40	82,10	Baik	89,10	Baik
41	Karyawan 41	83,60	Baik	70,2	Cukup
42	Karyawan 42	84,50	Baik	92,50	Baik sekali
43	Karyawan 43	84,10	Baik	81,30	Baik
44	Karyawan 44	74,90	Cukup	76,40	Baik
45	Karyawan 45	73,90	Cukup	76,20	Baik
46	Karyawan 46	95,80	Baik sekali	74,50	Cukup
47	Karyawan 47	95,40	Baik sekali	70,30	Cukup
48	Karyawan 48	94,50	Baik sekali	71,50	Cukup
49	Karyawan 49	92,10	Baik sekali	78,90	Baik
50	Karyawan 50	78,40	Baik	74,30	Cukup
51	Karyawan 51	85,20	Baik	85,30	Baik
52	Karyawan 52	86,40	Baik	76,30	Baik
53	Karyawan 53	87,30	Baik	80,10	Baik
54	Karyawan 54	82,10	Baik	84,30	Baik
55	Karyawan 55	76,30	Baik	80,20	Baik
56	Karyawan 56	78,90	Baik	72,40	Cukup
57	Karyawan 57	73,20	Cukup	71,50	Cukup
58	Karyawan 58	87,40	Baik	74,60	Cukup
59	Karyawan 59	89,90	Baik	70,10	Cukup
60	Karyawan 60	95,80	Baik sekali	71,20	Cukup
61	Karyawan 61	86,90	Baik	74,60	Cukup
62	Karyawan 62	84,90	Baik	70,30	Cukup

No.	Daftar Karyawan	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
63	Karyawan 63	78,60	Baik	71,40	Cukup
64	Karyawan 64	79,70	Baik	78,90	Baik
65	Karyawan 65	86,40	Baik	74,30	Cukup
66	Karyawan 66	86,10	Baik	85,50	Baik
67	Karyawan 67	87,50	Baik	76,40	Baik
68	Karyawan 68	89,30	Baik	72,10	Cukup
69	Karyawan 69	82,10	Baik	70,80	Cukup
70	Karyawan 70	83,60	Baik	76,20	Baik
71	Karyawan 71	84,50	Baik	71,40	Cukup
72	Karyawan 72	84,10	Baik	70,30	
73	Karyawan 73	74,90	Cukup	70,10	Cukup
74	Karyawan 74	73,70	Cukup	80,50	Baik
75	Karyawan 75	95,80	Baik sekali	70,20	Cukup
76	Karyawan 76	86,40	Baik	76,40	Baik
77	Karyawan 77	87,30	Baik	70,40	Cukup
78	Karyawan 78	82,20	Baik	70,10	Cukup
79	Karyawan 79	76,30	Baik	81,40	Baik
80	Karyawan 80	78,80	Baik	74,30	Cukup
81	Karyawan 81	82,90	Baik	70,20	Cukup
82	Karyawan 82	83,50	Baik	74,10	Cukup
83	Karyawan 83	84,30	Baik	72,30	Cukup
84	Karyawan 84	83,10	Baik	71,40	Cukup
85	Karyawan 85	86,90	Baik	74,50	Cukup
86	Karyawan 86	92,30	Baik sekali	70,00	Cukup
87	Karyawan 87	91,60	Baik sekali	71,10	Cukup
88	Karyawan 88	86,70	Baik	71,20	Cukup
89	Karyawan 89	89,50	Baik	73,10	Cukup
90	Karyawan 90	87,70	Baik	74,50	Cukup
91	Karyawan 91	85,80	Baik	70,20	Cukup
92	Karyawan 92	87,90	Baik	71,30	Cukup
	Jumlah	7925,9		6848,2	

No.	Daftar Karyawan	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
	Rata-rata	86,15	Baik	74,43	Cukup

Sumber: PT. Citra Abadi Sejati, 2021

Pada Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa rata-rata kinerja karyawan PT. Citra Abadi Sejati sebesar 86,15 (baik) pada tahun 2019, akan tetapi pada tahun 2020 kinerja karyawan mengalami penurunan dengan rata-rata sebesar 74,43 (cukup). Dengan demikian, terindikasi bahwa pada tahun 2020 terdapat masalah pada kinerja karyawan.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi masalah**

1. Karyawan tidak patuh terhadap SOP yang berlaku di PT Citra Abadi Sejati
2. Tingkat motivasi kerja karyawan rendah sehingga nilai kinerja yang diperoleh oleh para pegawai tidak optimal.
3. Kinerja karyawan di PT Citra Abadi Sejati belum optimal.

### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka penulis mengidentifikasi permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati?
2. Bagaimana pelaksanaan pemberian motivasi kerja pada PT. Citra Abadi Sejati?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati?
4. Bagaimana Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati?
5. Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati?

## **1.3 Maksud dan Tujuan penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang dibahas sebagai bahan masukan dalam penyusunan skripsi ini, serta dapat menghasilkan informasi yang penting guna meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Citra Abadi Sejati Sebagai bahan penelitian di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan melakukan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati.
2. Mengetahui pelaksanaan pemberian motivasi kerja pada PT. Citra Abadi Sejati.
3. Mengetahui kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati?
4. Mengetahui Pelaksanaan penilaian kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati.
5. Mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. Citra Abadi Sejati.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini memiliki kegunaan teoritis maupun kegunaan praktis. Kegunaan tersebut antara lain :

1. Kegunaan Akademis, yaitu untuk memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan.
2. Kegunaan praktis, yaitu hasil penelitian dapat dijadikan informasi dan mengatasi permasalahan mengenai sumber daya manusia yang ada pada PT. Citra Abadi Sejati.





## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Adapun definisi manajemen sumber daya manusia menurut para ahli sebagai berikut :

Batjo dan Shaleh (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat.

Marjuni (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai sebuah ilmu yang mempelajari proses untuk melakukan perencanaan, pengarahan, pelatihan, pengembangan serta pengevaluasian sumber daya manusia untuk dapat mencapai tujuan-tujuan organisasi dan individu para karyawan itu sendiri

#### **2.2 Motivasi Kerja**

##### **2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Pemotivasian merupakan salah satu pekerjaan manajemen yang sederhana tetapi juga rumit. Motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah kepada perolehan pahala. Dengan demikian, memotivasi seseorang tentunya mudah, usahakan saja untuk mengetahui apa yang dibutuhkannya dan gunakan hal itu sebagai kemungkinan pahala atau insentif.

Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri atau dari lingkungan sekitar yang mempengaruhi orang untuk mengerjakan sesuatu. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai sekumpulan alasan dalam melakukan tindakan tertentu, biasanya didasari karena adanya kebutuhan, keinginan, dan tujuan yang ingin dicapai. Adapun definisi motivasi menurut para ahli sebagai berikut :

Wukir (2013) menyatakan bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuannya.

Sedarmayanti (2014) Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Ulum (2016) mengemukakan bahwa motivasi sebagai dorongan faktor-faktor internal dan eksternal yang menyebabkan perilaku seorang individu berorientasi pada tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi didefinisikan sebagai arah perilaku, dorongan, serta faktor-faktor seorang individu yang berasal dari luar atau dari dalam diri individu tersebut untuk melakukan sesuatu hal demi tercapainya tujuan tertentu.

### **2.2.2 Teori-teori Motivasi Kerja**

Menurut Siagian (2015) beberapa teori motivasi kerja yang dikenal sebagai berikut :

#### **1. Teori Abraham H. Maslow**

1. Kebutuhan Fisiologikal, seperti sandang, pangan, dan papan.
2. Kebutuhan Keamanan, tidak hanya dalam bentuk fisik, akan tetapi juga mental, psikologikal, dan intelektual.
3. Kebutuhan Sosial, kebutuhan untuk menyatu dengan kelompok.
4. Kebutuhan Prestasi yang pada umumnya tercemin dalam berbagai simbol-simbol status.
5. Aktualisasi Diri, dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

#### **2. Teori Keadilan**

Inti teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang karyawan memiliki persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi yaitu:

1. Seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau
2. Mengurangi insentitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Teori Kualitas Imbalan dengan Prestasi

Bertitik tolak dari pandangan bahwa tidak ada satu model motivasi yang sempurna, dalam arti masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, para ilmuwan terus-menerus berusaha mencari dan menemukan system motivasi yang terbaik , dalam arti menggabung berbagai kelebihan model-model tersebut menjadi satu model. Tampaknya terdapat kesepakatan dikalangan para pakar bahwa model tersebut ialah apa yang tercakup dalam teori yang mengaitkan imbalan dengan prestasi kerja seorang karyawan.

Menurut model ini, model ini motivasi seseorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah:

1. Persepsin seseorang mengenai diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi
4. Kebutuhan
5. Kepuasan kerja
6. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat bekerja
4. Situasi lingkungan pada umumnya
5. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

Interaksi positif antara kedua kelompok faktor tersebut pada umumnya menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi.

## 6. Teori Keadilan

Inti Teori ini terletak pada pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan yang diterima.

## 7. Teori Herzberg (Teori Dua Faktor)

Teori yang dikembangkan dengan model Dua Faktor dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya instrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah

faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turun menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

#### 8. Teori Pencapaian Tujuan (*Good Setting Theory*)

Edwin Locke mengemukakan bahwa dalam penetapan tujuan yang memiliki empat macam mekanisme motivasional, yaitu:

1. Tujuan-tujuan mengarahkan perhatian
2. Tujuan-tujuan mengatur upaya
3. Tujuan-tujuan meningkatkan persistensi
4. Tujuan-tujuan menunjang strategi-strategi dan rencana-rencana kegiatan

#### 9. Teori Victor H. Vroom (Teori Harapan)

Menurut Teori ini, motivasi merupakan akibat suatu hasil dari yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tingkatan akan mengarah kepada hasil yang diinginkan itu. Artinya, apabila seseorang sangat menginginkan sesuatu, dari jalan nampaknya terbuka untuk memperolehnya yang bersangkutan akan berupaya mendapatkannya.

#### 10. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Dalam hal ini berlakulah apa yang dikenal dengan “hukum pengaruh” yang menyatakan bahwa manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekuensi yang menguntungkan dirinya dan menggelakkan perilaku yang mengakibatkan timbulnya konsekuensi yang merugikan.

#### 11. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Menurut model ini, motivasi seorang karyawansangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah: Persepsi seseorang mengenai diri sendiri; Harga diri; Harapan pribadi; kebutuhan; kepuasan kerja; prestasi kerja yang dihasilkan. Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: Jenis dan sifat pekerjaan; kelompok kerja dimana seseorang bergabung; organisasi tempat bekerja; situasi lingkungan pada umumnya; sistem imbalan yang berlaku dan cara pada umumnya menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi.

### 2.2.3 Tujuan Motivasi Kerja

Berkaitan dengan bahasan tentang tujuan motivasi kerja ini, berikut ini dikemukakan pendapat seorang ahli dalam bidang manajemen, Hasibuan (2016) mengemukakan sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan,
5. meningkatkan kedisiplinan karyawan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Berdasarkan uraian di atas , tujuan motivasi kerja terhadap karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan dan dalam motivasi sebenarnya terkandung makna bahwa setiap karyawan perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya.

### 2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Marjuni (2017:104) indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Gaji, merupakan factor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap karyawan juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi setiap karyawan agar dapat bekerja dengan penuh semangat.
2. Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan lainnya.
3. Kebijakan dan Administrasi, melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek.
4. Hubungan Kerja, tercapainya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama karyawan atau antara karyawan dan atasan.
5. Kondisi Kerja, Kondisi kerja yang nyaman aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat karyawan betah untuk bekerja.

6. Pekerjaan itu Sendiri, Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi karyawan Karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performance yang tinggi.
7. Peluang untuk maju, merupakan pengembangan potensi diri seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan.
2. Pengakuan atau Penghargaan, pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bias melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.
3. Keberhasilan, pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.
4. Tanggung jawab, merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

Adapun menurut teori dua faktor Frederick Herzberg yang dikutip oleh Nawawi (2016) yaitu

1. kompensasi atau gaji, adalah imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan atau anggota di dalam sebuah perusahaan atau organisasi.
2. kondisi kerja, merupakan kondisi yang dirasakan karyawan ditempat bekerja.
3. pengawasan, adalah seluruh proses kegiatan penilaian terhadap objek pengawasan atau kegiatan tertentu dengan tujuan untuk memastikan apakah pelaksanaan tugas tersebut telah sesuai ditetapkan oleh perusahaan
4. pengakuan, adalah proses pemberian status tertentu kepada karyawan didalam perusahaan.
5. bertanggung jawab, tanggung jawab membantu seseorang untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya dan menyelesaikannya sesuai yang diharapkan.
6. pekerjaan itu sendiri, keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.
7. mengalami peningkatan, suatu proses atau cara untuk meningkatkan kemampuan kerja, penampilan kerja atau prestasi kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara atau strategi tertentu yang digunakan oleh perusahaan.

Adapun menurut Sunyoto (2015:7), “pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut”:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki need for achievement rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas yang mudah dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan. Mereka yang memiliki need for achievement tinggi cenderung memilih tugas dengan tingkat kesulitan moderat, mereka akan merasa tertantang tetapi masih dapat dicapai. Mereka yang memiliki need for achievement tinggi memiliki karakteristik dengan kecenderungan untuk mencari tantangan dan tingkat kemandirian tinggi”.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi”.
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*), Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain”.

## **2.3 Kinerja**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja merupakan hasil akhir yang dicapai individu dalam pekerjaannya berdasarkan ketetapan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Berikut penjelasan menurut para ahli mengenai kinerja :

Sinambela (2018) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Menurut Gaol (2014) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, dimana seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan dari pekerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan menurut ketentuan atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya.

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

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedaryamanti (2014) meliputi :

1. Sikap dan Mental (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Etika Kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen Kepemimpinan
5. Tingkat Penghasilan
6. Gaji dan Kesehatan
7. Jaminan Sosial
8. Iklim Kerja
9. Sarana dan Prasara
10. Teknologi
11. Kesempatan Berprestasi

### **2.3.3 Penilaian Kinerja**

Hampir seluruh perusahaan melakukan suatu penilaian kinerja bagi karyawannya untuk mengetahui hasil pencapaian karyawan tersebut. Menurut Bacal dalam Wibowo (2016) menyatakan bahwa penilaian kinerja atau performance appraisal adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja dalam periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah suatu evaluasi terhadap tingkat kinerja seseorang dibandingkan dengan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, perlunya pelatihan atau pengembangan, maupun untuk pemberhentian seseorang (Widodo,2015)

Pada umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukkan kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan



karyawan dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja karyawan Armstrong (2009)

Performance appraisal atau penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama tugasnya selama periode waktu tertentu (Wibowo, 2016).

Dari pengertian-pengertian di atas, penulis dapat mengetahui bahwa penilaian kinerja adalah suatu hasil tingkat kinerja yang dibandingkan dengan standar kinerja yang berlaku yang dilakukan oleh pihak perusahaan untuk menentukan seberapa baik kinerja karyawan.

### 2.3.4 Metode-metode Penilaian Kinerja

Metode-metode Penilaian Kinerja Terdapat beberapa metode yang dapat diterapkan oleh perusahaan dalam melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Menurut Dessler (2015: 295), metode-metode dalam penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Metode Skala Penilaian Grafik (*Graphic Rating Scale Method*) adalah sebuah skala yang mencatatkan sejumlah ciri-ciri (seperti kualitas dan kepercayaan) dan jangkauan nilai kinerja (dari tidak memuaskan sampai luar biasa) untuk setiap ciri.
2. Metode Peringkat Alternasi (*Alternation Ranking Method*), dilakukan dengan cara membuat peringkat karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk pada satu atau banyak ciri.
3. Metode Perbandingan Berpasangan (*Paired Comparison Method*) merupakan metode yang dilakukan dengan cara memberi peringkat pada karyawan dengan membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk setiap ciri dan menunjukkan mana yang lebih baik dari pasangannya.
4. Metode Distribusi Paksa (*Forced Distribution Method*) adalah sistem penilaian kinerja yang mengkalsifikasikan karyawan menjadi 5 hingga 10 kelompok kurva normal dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi. Manajer atau supervisor terlebih dahulu mengobservasi kinerja karyawan, kemudian memasukannya ke dalam klasifikasi karyawan.
5. Metode Insiden Kritis (*Critical Incident Method*), dalam metode ini penilai membuat catatan yang berisi contoh-contoh kebaikan yang tidak umum dan tidak dilakukan dengan waktu yang pasti kemudian penilai mengulasnya dengan karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
6. *Behaviorally Anchor Rating Scale* (BARS) adalah metode penilaian kinerja yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat (*quantified ratings*) dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk.

7. *Management by Objectives (MBO)*, dilakukan dengan cara menetapkan tujuan spesifik setiap karyawan yang dapat diukur perkembangannya secara periodic
8. *Electronic Performance Monitoring*, dilakukan melalui pengawasan secara elektronik. Dengan metode ini, dihasilkan data terkomputerisasi seorang karyawan per hari dan kinerjanya.

### **2.3.5 Manfaat Penilaian Kinerja**

Bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Menurut Harvard dalam Wibowo (2016) manfaat penilaian kinerja meliputi:

1. Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi,
2. Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang,
3. Memberi orang target yang tidak mungkin dicapai, sebagai alat untuk memecat dikemudian hari,
4. Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerjaan memberikan kinerja tinggi,
5. Meninjau kembali kinerja yang lalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan,
6. Melobi penilai untuk kepentingan politis, dan bahkan akhir yang meragukan,
7. Mendapatkan kesenangan khusus,
8. Menyepakati kekuatan,
9. Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan,
10. Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kelemahan,
11. Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian,
12. Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya,
13. Menjaga perusahaan atau pemegang saham utama senang tetapi tanpa maksud menggunakan penilaian menjalankan perusahaan.

Sedangkan menurut Fahmi (2014) menjelaskan manfaat penilaian kinerja meliputi:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimal,
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti : promosi, transfer, dan pemberhentian,

3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan, karyawan
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana mereka menilai kinerja mereka,
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Menurut Allen dalam Wibowo (2016) menjelaskan manfaat penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:

1. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan berhati-hati dapat membantu memperbaiki kinerja setiap tahun,
2. Proses penilaian yang efektif merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu organisasi berhasil, dan
3. Merupakan komponen kunci dari strategi kompetitif.

Berdasarkan uraian di atas , penulis dapat menarik kesimpulan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah sebagai dasar perencanaan bidang ke karyawan an dan sebagai dasar pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan wewenang seperti: promosi, *transfer*, dan pemberhentian serta untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan guna memperbaiki kinerja.

### **2.3.6 Indikator Kinerja**

Edison (2016) menyebutkan beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Target, pekerja haruslah melakukan hal yang diperintahkan dalam perusahaan untuk mendukung pertumbuhan perusahaan.
2. Kualitas, merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna
3. Waktu Penyelesaian, merupakan waktu yang dibutuhkan oleh seorang pekerja yang memiliki tingkat kemampuan rata-rata untuk menyelesaikan pekerjaan.
4. Taat Asas, adalah sikap taat kepada peraturan-peraturan yang dibuat dan berlaku pada perusahaan, serta diamalkan dalam pekerjaan sehari hari.

Menurut Robbins (2015:260) menyebutkan beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut.
3. Ketepatan Waktu, Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektifitas, efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi ( tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

Adapun menurut Dessler (2015) menyebutkan beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, sebagai berikut:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas/pekerjaan, meliputi volume keluaran kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan, perbaikan.
4. Kedisiplinan, meliputi kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/diandalkan dan ketetapan waktu.
5. Komunikasi, meliputi hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi

Menurut Mangkunegara, (2015:57) mengajukan tiga kriteria penting yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja “:

1. Kualitas kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. Kuantitas kerja, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Kerja sama, adalah merujuk pada praktik seseorang atau kelompok yang lebih besar yang bekerja di khayalak dengan tujuan atau kemungkinan metode yang disetujui bersama secara umum, alih-alih bekerja secara terpisah dalam persaingan

Berdasarkan uraian dari para ahli di atas, diketahui bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

## 2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini penulis memaparkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati.

Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Yudi Rahman Ali (2020) HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT EMBASSY GRASS	Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan	<b>Motivasi Kerja</b> Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial dan kebutuhan aktualisasi diri.  <b>Kinerja Karyawan</b> Kualitas pekerjaan Kuantitas pekerjaan, keterampilan kerja, kerja sama, disiplin kerja dan integritas	Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i>	Hasil analisis koefisien korelasi pearson product moment diperoleh $r = 0,417$ , motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT Embassy Grass mempunyai hubungan CUKUP KUAT. Hasil analisis koefisien determinasi $KD = 17,39\%$ , motivasi kerja memberikan kontribusi naik turunnyanya kinerja karyawan sebesar $17,39\%$ dan untuk uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh thitung

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					(3,699) > ttabel (1,67722) maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
2.	Rahayu (3028) Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Di Pt.Pupuk Iskandar Muda (Persero) Kabupaten Aceh Utara	Motivasi kerja dan Kinerja karyawan	<p>1).kedisiplinan karyawan, 2) imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi 3) kepercayaan diri 4) daya tahan terhadap tekanan 5) tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan.</p> <p>1).kuantitas kerja 2) kualitas kerja 3) pengetahuan pekerjaan 4) kreativitas 5) keja sama 6) inisiatif 7) kualitas personal</p>	Analisis Koefisien korelasi <i>rank spearman</i>	<p>Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi <math>r_{xy} = 0,731</math>; <math>p = &lt; 0,05</math>. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 53,4% terhadap baik buruknya kinerja karyawan.</p> <p>Berdasarkan hasil penelitian ini masih ada 46,6% pengaruh dari faktor lain dimana faktor tersebut tidak menjadi fokus utama dalam penelitian ini diantaranya, faktor psikologis, faktor individual, faktor organisasi.</p> <p>Disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dinyatakan “mencukupi” dilihat dari nilai rata-rata empiriknya (67,56) lebih kecil dari nilai rata-rata hipotetiknya (70) dan kinerja karyawan yang “mencukupi” dilihat dari laporan</p>

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					dokumentasi dari perusahaan memiliki nilai rata-rata empirik (18,85).
3.	Surya Ningsih, 2016 "Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Kao Indonesia"	X: Motivasi  Y: Kinerja	Motivasi(X): Kepuasan kerja, Prestasi yang diraih, Peluang untuk maju, Pengakuan orang lain, Kemungkinan pengembangan karir, Tanggung jawab.  Kinerja(Y): Jumlah pekerjaan, Kualitas, pekerjaan, Ketetapan Waktu, Kehadiran, Kemampuan Kerjasama.	Metode analisis kuantitatif.	Hasil analisis korelasi pearson product moment diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,540 artinya motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang. Koefisien determinasi sebesar 29,16% artinya variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja sebesar 29,16% dan sisanya 70,84% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis korelasi dengan uji t menunjukkan thitung > ttabel (4,889 > 2,002) maka H0 ditolak artinya terdapat hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan...

No.	Nama Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4.	Nur Aini (2014) Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina Retail Di Bright Surabaya	Motivasi kerja	Motivasi(X): Kepuasan kerja, Prestasi yang diraih, Peluang untuk maju, Pengakuan orang lain, Kemungkinan pengembangan karir, Tanggung jawab.  Kinerja(Y): Jumlah pekerjaan, Kualitas, pekerjaan, Ketetapan Waktu, Kehadiran, Kemampuan Kerjasama	Metode analisis kuantitatif.	Hasil dari 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 signifikansi sebesar 0,000 Dimana dalam korelasi penelitian ini positif. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.
5	Andre Prabowo (2015). Hubungan motivasi kerja Dengan kinerja Karyawan pada Cerita Bandung Tours & Activities	X : Motivasi  Y : Kinerja	Motivasi (X) : Lingkungan Kerja, Hubungan Antar Karyawan , Aktualisasi Diri  Kinerja (Y) : Kuantitas, Kualitas, Ketetapan Waktu, Kebutuhan Pengawasan	Metode analisis data dengan menggunakan korelasi <i>product moment</i>	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan alat ukur skala motivasi kerja dan metode dokumentasi kinerja karyawan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS 17.0 dengan Teknik korelasi product moment diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,459 dengan signifikan (p) = 0,0000 ( $p \leq 0,01$ ) yang artinya ada hubungan positif



#### 2.4.2 Kerangka Pemikiran

PT. Citra Abadi Sejati adalah sebuah perusahaan dalam bidang garment atau pembuatan busana (jaket) ,yaitu penerima atau penyalur barang yang diproduksi oleh produsen tekstil skala eksklusif.. PT. Citra Abadi Sejati berlokasi di Jalan Kedung Halang No.KM.52 No.263, Ciparigi, Kec. Bogor Utara, Bogor, Jawa Barat 16710 yang merupakan perusahaan bergerak di bidang industri garmen dan hasil produknya diekspor ke luar negeri.

Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara maksimal, untuk mencapai tujuan utama tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik, namun untuk mendorong agar para karyawan dapat bekerja dengan baik, karyawan perlu diberikan motivasi.

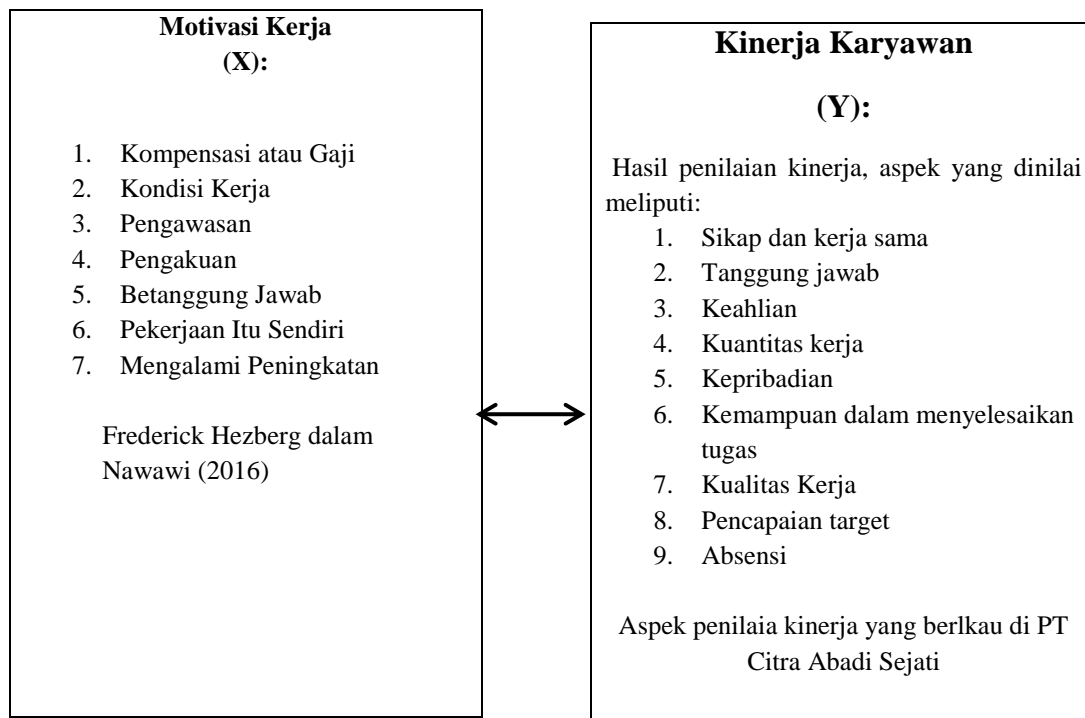
Motivasi seseorang berawal dari kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya tujuan individu maupun tujuan organisasi atau perusahaan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, dan upaya setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan atau tujuan individunya sehingga karyawan bersedia berupaya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut pendapat beberapa ahli bahwa motivasi motivasi didefinisikan sebagai arah perilaku, dorongan, serta faktor-faktor seorang individu yang berasal dari luar atau dari dalam diri individu tersebut untuk melakukan sesuatu hal demi tercapainya tujuan tertentu. Adapun indikator motivasi menurut teori dua faktor Frederick Hezberg yang dikutip oleh Nawawi (2016) yaitu kompensasi atau gaji, kondisi kerja, pengawasan, pengakuan, bertanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan mengalami peningkatan.

Menurut pendapat beberapa para ahli kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan dari perkerjaan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan menurut ketentuan atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016) indikator kinerja yaitu target, kualitas, Waktu penyelesaian, dan taat asas.

Apabila perusahaan memberikan dan memenuhi motivasi karyawan, maka kinerja karyawan pun akan akan meningkat karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Namun jika yang terjadi sebaliknya, perusahaan tidak memberikan dan memenuhi motivasi karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini didukung oleh teori menurut Sinambela (2012) kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rohman (2019) yang hasil penelitiannya menyatakan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merumuskan konstelasi penelitian yang bertujuan untuk mempermudah proses penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Konstelasi Penelitian

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Diduga terdapat Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian deskriptif Kuantitatif. Penelitian bertujuan untuk menguji hipotesis tentang hubungan satu atau beberapa variabel (variabel independen) terhadap variabel lainnya (variabel dependen).

Jenis penelitian ini penulis melakukan observasi langsung dengan cara survei, wawancara kepada pihak perusahaan, dan pengamatan secara langsung sehingga peneliti memperoleh data dari perusahaan dan akan diolah dengan alat statistik, untuk mengetahui mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan..

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

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

Objek penelitian ini adalah motivasi kerja sebagai variabel bebas dengan indikator kompensasi atau gaji, kondisi kerja, pengawasan, pengakuan, bertanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, mengalami peningkatan. Selain itu kinerja karyawan sebagai variabel tidak bebas dengan indikator target, kualitas, waktu penyelesaian, taat asas.

##### **3.2.2 Unit Penelitian**

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu, Dimana populasi karyawan kontrak di bagian *factory* 2 pada PT. Citra Abadi Sejati berjumlah 120 orang dengan unit analisis sebanyak 92 sampel.

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

Penelitian dilaksanakan pada PT Citra Abadi Sejati yang berlokasi di Jl. Kedung Halang No.KM.52 No.263, RT.01/RW.01, Ciparigi, Kec. Bogor Utara, Kota Bogor, Jawa Barat 16710

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

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

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan, berdasarkan simbol-simbol angka tersebut. Dalam penelitian ini penulis, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data..

### 3.3.2 Sumber Data Penelitian

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 disebarakan kepada sejumlah responden dengan mewakili populasi data penelitian yaitu karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari dokumen-dokumen dan jurnal PT. Citra Abadi Sejati.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel

Tabel 3. 1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub Variabel (Indikator)	Ukuran	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja (X)	Kompensasi atau Gaji	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dorongan bekerja untuk mendapatkan kompensasi berupa gaji</li> <li>• Dorongan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari</li> <li>• Dorongan semangat kerja terpacu karena gaji</li> </ul>	Ordinal
	Kondisi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dorongan bekerja karena kondisi tempat kerja nyaman</li> <li>• Perusahaan memberikan dan menyediakan fasilitas lengkap</li> <li>• Dorongan bekerja karena kondisi kerja sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan</li> </ul>	Ordinal
	Pengawasan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penerapan sistem pengawasan kualitas kerja</li> <li>• Proses pengawasan dilakukan oleh pengas atau atasan langsung dalam 60 menit sekali</li> <li>• Kepala produksi ikut serta dalam memantau kegiatan produksi</li> </ul>	Ordinal
	Pengakuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atasan memberikan apresiasi atas pencapaian kerja karyawan</li> <li>• Perusahaan memberikan reward atau insentif atas pencapaian target produksi</li> <li>• Atasan memberikan penakuan kepada semua karyawan tanpa membeda-bedakan</li> </ul>	Ordinal

	Bertanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang dibebankan</li> <li>• Karyawan mampu mengatasi setiap masalah yang dihadapi</li> <li>• Karyawan bekerja dan bertanggung jawab kepada atasan</li> </ul>	Ordinal
	Pekerjaan itu sendiri	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dorongan bekerja karena mencintai pekerjaannya</li> <li>• Dorongan bekerja karena pekerjaan yang dijalani akan membantu meningkatkan skill</li> <li>• Pekerjaan yang dijalani sesuai dengan kemampuan yang dimiliki</li> </ul>	Ordinal
	Mengalami peningkatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memiliki dorongan untuk mencapai peningkatan kerja.</li> <li>• Memiliki dorongan giat bekerja untuk mencapai target</li> <li>• Memiliki dorongan agar mendapatkan peningkatan pekerjaan</li> </ul>	Ordinal
Kinerja karyawan	Sikap dan kerja sama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil penilaian sikap dan kerja sama karyawan</li> </ul>	Rasio
	Tanggung jawab	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil penilaian tanggung jawab karyawan</li> </ul>	
	Keahlian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil penilaian keahlian karyawan</li> </ul>	
	Kuantitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil penilaian kuantitas kerja karyawan</li> </ul>	
	Kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil penilaian kepribadian karyawan</li> </ul>	
	Kemampuan dalam menyelesaikan tugas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil penilaian kemampuan dalam menyelesaikan tugas</li> </ul>	
	Kualitas kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil penilaian kualitas kerja</li> </ul>	
	Pencapaian target	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil penilaian pencapaian target</li> </ul>	
Absensi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasil penilaian absensi</li> </ul>		

### 3.5 Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel dilakukan secara acak dengan menggunakan simple random sampling (sampling acak sederhana). Pemilihan sampel ini dilakukan pada karyawan kontrak PT Citra Abadi Sejati di factory 2 yang berjumlah 120 orang, penulis menggunakan tingkat error 5% dengan menggunakan rumus slovin.

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

$N$  = Jumlah populasi

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

(Sugiyono, 2016)

$$N = \frac{120}{(1+120 \times 0,05^2)} = 92$$

Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah 92 orang.

### 3.5 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. Citra Abadi Sejati.
2. Wawancara yang dilakukan terhadap pihak-pihak yang berkepentingan yaitu dengan melakukan wawancara kepada pihak manajemen PT. Citra Abadi Sejati.
3. Kuesioner yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan yang bertujuan untuk mendapatkan data atau informasi mengenai motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati. Kemudian pertanyaan tersebut akan diukur dengan menggunakan skala Likert dan diberikan sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Keterangan Skala Likert

Pilihan	Skala	Penilaian
Sangat Setuju Sekali	5	SS
Setuju	4	S
Cukup	3	R
Tidak Setuju	2	TS
Sangat Tidak Setuju	1	STS

Sumber: Sugiyono (2016)

### 3.6 Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Pengujian kuesioner dilakukan untuk mengetahui sejauh mana 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 variable motivasi kerja
- Y = Sjur variable 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 di teliti lebih lanjut. Item pertanyaan yang dinyatakan valid adalah yang memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  Sugiyono, 2016: 179 .

Uji validitas penelitian dilakukan dengan mencari nilai korelasi Product Moment (Pearson) antara masing-masing item dengan skor total, dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan (dk = n-2). Berikut adalah hasil uji validitas pada penelitian ini:

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas

No	Butir Pernyataan	Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
	<b>Motivasi Kerja</b>			
1	Pernyataan	0,604	0,361	Valid
2	Pernyatat	0,662	0,361	Valid
3	Pernyataan	0,765	0,361	Valid
4	Pernyataan	0,751	0,361	Valid
5	Pernyataan	0,814	0,361	Valid
6	Pernyataan	0,888	0,361	Valid
7	Pernyataan	0,533	0,361	Valid
8	Pernyataan	0,419	0,361	Valid
9	Pernyataan	0,443	0,361	Valid
10	Pernyataan	0,441	0,361	Valid
11	Pernyataan	0,662	0,361	Valid
12	Pernyataan	0,662	0,361	Valid
13	Pernyataan	0,553	0,361	Valid
14	Pernyataan	0,533	0,361	Valid
15	Pernyataan	0,553	0,361	Valid
16	Pernyataan	0,443	0,361	Valid
17	Pernyataan	0,553	0,361	Valid
19	Pernyataan	0,443	0,361	Valid
20	Pernyataan	0,552	0,361	Valid
21	Pernyataan	0,662	0,361	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel uji validitas di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah kuesioner pada variabel X ada 21 butir pernyataan semua butir pernyataan dinyatakan valid karena memenuhi kriteria nilai rhitung > rtabel. Sebagai penjelasan bahwa tidak dilakukan uji validitas pada variabel Kinerja karyawan karena data yang diolah merupakan hasil penilaian yang berasal dari perusahaan yaitu PT Citra Abadi Sejati.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diundang. Uji Reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *Cronbach's Alpha*. Adapun rumus *Cronbach's Alpha* yang dimaksud adalah : Dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (Sugiyono, 2014):

$$\left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$



Keterangan :

$\alpha$  = Nilai Reliabilitas

K = Jumlah Item

$\sum \sigma_i^2$  = Jumlah varians tiap-tiap skor

$\sigma_t^2$  = Varians Total

Reliabel instrumen merupakan syarat untuk menguji validitas instrumen. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach alpha*, untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari variabel sebuah penelitian. Suatu kuesioner dikatakan benar jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,7.

Tabel 3. 4 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
>0,9	Sangat Reliabel
0,7 - 0,9	Reliabel
0,4 - 0,7	Cukup Reliabel
0,2 - 0,4	Kurang Reliabel
<0,2	Tidak Reliabel

Sumber : Imam Ghozali (2018).

Berikut adalah hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. 5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha Cornbach's	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,940	Sangat Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cornbach's* pada motivasi kerja sebesar 0,940 dan. Maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan pada motivasi kerja nilai *Alpha Cornbach's* yang sangat reliabel.

### 3.7 Metode Pengolahan Data

#### 1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:232) menyatakan bahwa analisis statistic deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Menurut Sugiyono (2016) statistik deskriptif adalah yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsi kan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsi kan dan memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif mengenai variabel yang akan diteliti, variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi kerja.

Tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

$$\text{Total tanggapan responden} = \frac{\text{Skor total Hasil Jawaban Responden} \times 100\%}{\text{Skor tertinggi responden}}$$

Tabel 3. 6 Kriteria Nilai Kuesioner

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

## 2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara variabel Independent (X) dengan variabel dependent (Y) dengan menggunakan Rank Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6\sum B_i^2}{n(n^2-1)} \text{ Dimana } \sum d_i^2 = [R(X_i) - R(Y_i)]^2$$

Keterangan:

$r_s$  = Koefisien korelasi *Rank Spearman*

$B_i$  = Ranking data variabel  $X_i - Y_i$

n = Jumlah Responden

R = Ranking

$d_i$  = Selisih dari pasangan ranking ke -i

(Sugioyono 2016)

Dimana hasil perhitungan koefisien korelasi (r), maka akan didapatkan hasil sebagai berikut :

Jika nilai  $r = +1$  Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat positif. Artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y pula bertambah. Jika nilai variabel X berkurang maka berkurang juga nilai variabel Y.

Jika nilai  $r = -1$  Maka hubungan kedua variabel dinyatakan menuju kuat negatif. Artinya jika variabel X bertambah, nilai variabel Y berkurang. Jika nilai variabel X berkurang, maka nilai variabel Y berkurang.

Jika nilai  $r = 0$  Maka hubungan kedua varabel dinyatakan menuju lemah (tidak ada hubungan) . artinya jika variabel X bertambah atau berkurang, nilai variabel Y tidak mengikutinya. Jika variabel Y bertambah atau berkurang, nilai variabel X tidak mengikutinya. Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien

korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 3. 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 (2016: 214)

Untuk memudahkan penulis, maka penulis menggunakan *software* SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 23 *for windows* dalam menentukan hasil dari korelasi *Pearson*.

### 3. Uji 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

### 4. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu lakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, karena dalam penelitian ini merupakan uji dua pihak maka menggunakan tingkat kesalahan 5% variabel. rumusnya:

Keterangan:

$$t_h = t \text{ hitung}$$

R = Koefisien Nilai Korelasi

$r^2$  = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Responden (data)

(Sugiyono, 2016)

Dari perhitungan  $t_{hitung}$  maka kriteria hasil pengujian hipotesisnya, peneliti merumuskan dua hipotesis, yaitu :

$H_0$  :  $\rho = 0$  tidak terdapat hubungan yang antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati

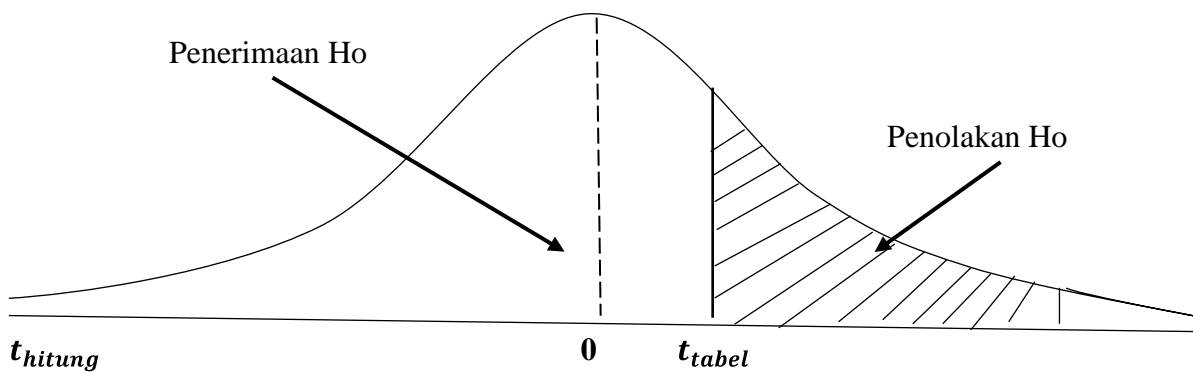
$H_1$  :  $\rho > 0$  terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada Kantor PT. Citra Abadi Sejati

Dengan ketentuan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujiannya adalah :

Jika nilai signifikan  $< \alpha$  5% maka  $H_0$  ditolak, artinya tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati

Jika nilai signifikan  $\geq \alpha$  5% maka  $H_0$  diterima, artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati

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



Gambar 3. 1 Kurva Uji Hipotesis

## BAB IV

### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Citra Abadi Sejati

PT. Citra Abadi Sejati adalah sebuah perusahaan perseroan terbatas dalam bidang Garment. Awalnya perusahaan ini bernama PT. Busana Perkasa Garment yang didirikan pada tanggal 14 Februari 1987 oleh Mr. Mani Maren. Pada Tahun 2009 PT. Busana Perkasa Garment merubah nama perusahaan menjadi PT. Citra Abadi Sejati Bogor, karena proses *merger* yaitu bersatunya 2 perusahaan, anak perusahaan Apparel Group. Sebagai perusahaan yang telah berbadan hukum dengan bentuk perseroan terbatas, sesuai pasal 2 akta pendirian perusahaan, maksud dan tujuan perseroan ini adalah berusaha dalam perencanaan dan pembuatan pakaian jadi, kesemuanya dalam arti kata seluas-luasnya dan melakukan segala bidang usaha baik langsung maupun tidak langsung yang berhubungan dengan hal tersebut. Legalitas pendirian perusahaan ini adalah berdasarkan Akte Notaris Nomor 64 Tanggal 24 November 2008 yang beralamat di Jalan Raya Kedung Halang Nomor 263 Bogor, Jawa Barat. Legalitas usaha yang dimiliki oleh PT. Citra Abadi Sejati diantaranya surat persetujuan pemerintah tentang PMDN No.56/II/PMDN/1989 tanggal 15 Maret 1988, surat izin industri No. 29/T/Industri/1989 tanggal 29 September 1987, serta angka pengenal impor terbatas No. 208/APIT/1989 tanggal 29 September 1987, serta angka pengenal ekspor terbatas (APET) No. 10/8-24/87/PMDN Tanggal 17 September 1987. Pada umumnya, pabrik yang digunakan perusahaan ini adalah milik gabungan koperasi batik Indonesia, karena ada perubahan manajemen dalam tubuh GKBI, maka pengelola dan pemilik selanjutnya diambil alih oleh PT. Citra Abadi Sejati (ex. PT. Busana Perkasa Garment). Pada saat itu PT. Citra Abadi Sejati mempekerjakan 700 orang karyawan. Status kepemilikan perusahaan ini adalah swasta Indonesia, sedangkan status penanaman modalnya adalah penanaman modal asing. Produksi yang dilakukan pada perusahaan ini adalah berdasarkan pada pesanan, atau dapat dikatakan jika ada pesanan maka tidak ada produksi. Seluruh pemesan *product garment* di perusahaan ini berasal dari luar negeri. PT. Citra Abadi Sejati merupakan anggota Busana Apparel Group, Adapun anggota lain yang merupakan anggotanya yaitu PT. Ungaran Perkasa Garment, PT. Citra Abadi Sejati Cileungsi, PT. Citra Abadi Sejati Purwakarta. Serta telah menjadi anggota asosiasi pengusaha Indonesia (APINDO), anggota kamar dagang dan industry (KADIN), serta anggota asosiasi *manufacturing Apparel Indonesia* PT. Citra Abadi Sejati merupakan anak perusahaan dari Busana Apparel Group dan memberikan wewenang secara independen kepada Citra Abadi Sejati didalam manajemennya, serta dalam melaksanakan pranata usahanya.

Modal merupakan kekayaan yang dimiliki oleh pemilik perusahaan. Sumber modal terdiri dari 50% saham Amerika dan 50% saham Indonesia. Dalam rangka mencukupi kebutuhan modal kerja untuk menunjang operasional perusahaan, maka PT. Citra Abadi Sejati juga mendapatkan pinjaman modal dari Bank BNI berupa kredit modal ekspor. Disamping modal kerja, unsure modal lainnya yang berupa aktiva tetap berdasarkan nilai perolehan adalah berupa tanah, gedung, perkantoran, bangunan pabrik, serta peralatan dan mesin produksi, dan lain-lainnya.

PT. Citra Abadi Sejati mengeksport produknya hanya ke Negara India, kini PT. Citra Abadi Sejati dapat mengirim produknya hingga ke beberapa Negara di Benua Eropa, Asia, Amerika, dan Australia. Hal tersebut membuat tenaga kerja dan kapasitas produksi menjadi meningkat. Perusahaan ini mampu memproduksi pakaian sebanyak 200.000 potong/bulan dan memiliki 2.160 lebih tenaga kerja.

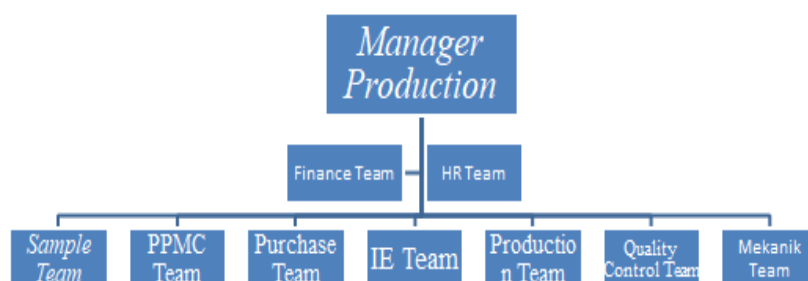
Saat ini PT. Citra Abadi Sejati sedang mempersiapkan untuk menjadi *Main Vendor* terbaik terhadap salah satu buyer terbesarnya yaitu Hugo Boss dengan meningkatkan *Quality* barang dan *Shipping on time*. Selain itu, perbaikan dari segi kesejahteraan karyawan serta mengedepankan improvisasi untuk *Saving Energy* menjadi prioritas bagi perusahaan.

Visi : Menjadi salah satu perusahaan penggerak dibidang usaha garment dalam usaha international

Misi : Mampu meningkatkan kualitas mutu produksi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

#### 4.1.2 Sturuktur Organisasi dan Uraian Tugas

Sturuktur organisasi merupakan kerangka susunan yang mengvisualisasikan hubungan antara unit kerja atau bagian yang ada didalam perusahaan secara formal. Hubungan tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk instruksi atau komando, koordinasi, rentang kendali, dan tanggung jawab.



Sumber: PT Citra Abadi Sejati, 2022

### **A. *Manufacturing Head***

Manufacturing Head adalah sebagai pimpinan perusahaan, yang bertugas memimpin dan mengelola jalannya operasional perusahaan, meliputi perencanaan, pengkoordinasian dan pengawasan. Mengkoordinir seluruh aktifitas perusahaan dan mengontrol jalannya produksi secara menyeluruh di Bogor.

### **B. *Production Manager***

Production Manager adalah seorang yang mengawasi jalannya operasional perusahaan

### **C. *Sample Team***

Sample Team adalah team bertanggung jawab dalam membuat suatu sample produk, sebelum produksi, yang sesuai dengan kriteria dan spesifikasi yang telah ditetapkan oleh buyer

### **D. *PPMC Team***

PPMC (Product Planning & ; Material Control), mempunyai tugas dan wewenang membuat produksi, memonitor kegiatan produksi, serta membuat perencanaan material untuk produksi

### **E. *Purchase Team***

Purchase team adalah yang menangani masalah pembelian material yang dibutuhkan untuk proses produksi, sesuai dengan rekomendasi dari PPMC team

### **F. *I.E. Team***

I.E. team (Industrial engineering) adalah merancang layout produksi sesuai dengan draf yang telah disetujui oleh PPMC, dalam hal ini menyangkut kapasitas produksi, mesin yang digunakan dan yang lainnya

### **G. *Production Team***

Production team mempunyai tugas untuk melaksanakan, mengkoordinir dan mengawasi aktifitas produksi, sesuai dengan draft yang telah disetujui

### **H. *Quality Control Team***

Quality control team bertanggung jawab juga dalam mengawasi proses produksi, menentukan dan mengawasi mutu produk, sehingga mutu produk yang dihasilkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh buyer

#### **I. *Mechanic Team***

Mechanic team bertugas dan bertanggung jawab mengenai pemeliharaan (maintenance) peralatan produksi, serta mesin-mesin produksi

#### **J. *CMT Team***

CMT team adalah bagian yang menangani order produk dari buyer, yang dikerjakan oleh pihak factory lain diluar perusahaan (sub contract)

#### **K. *Finance Team***

Finance team mempunyai tugas dan tanggung jawab dibidang keuangan, meliputi membuat anggaran perusahaan, mengendalikan cek flow perusahaan baik penerimaan maupun pengeluaran, menyelenggaraan pembukuan dan Menyusun laporan keuangan perusahaan

#### **L. *HR and Compliance Team***

HR (human resources) mempunyai tugas dan tanggung jawab mengenai kepersonalian, dalam hal ini meliputi : menentukan kebijaksanaan penerimaan dan pembinaan karyawan, peningkatan karir karyawan, dan lain halnya yang berkaitan dengan keorganisasian, sedangkan compliance mempunyai tugas mengurus legalitas dokumen perusahaan, mengadakan training, mengkomunikasikan masalah standard COC (code of conduct), dan memastikan keselamatan dan Kesehatan kerja bagi seluruh karyawan

#### **M. *IT Team***

IT (informatic and technology) mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam masalah jaringan komunikasi perusahaan, maintenance dan program aplikasi yang ada di perusahaan

#### **N. *Entrepreneur Resource Planning (ERP)***

Menggunakan suatu program yang ada di PT. Citra Abadi Sejati, serta memiliki tanggung jawab terhadap jalannya program movex di perusahaan tersebut



### 4.1.3 Profil Responden

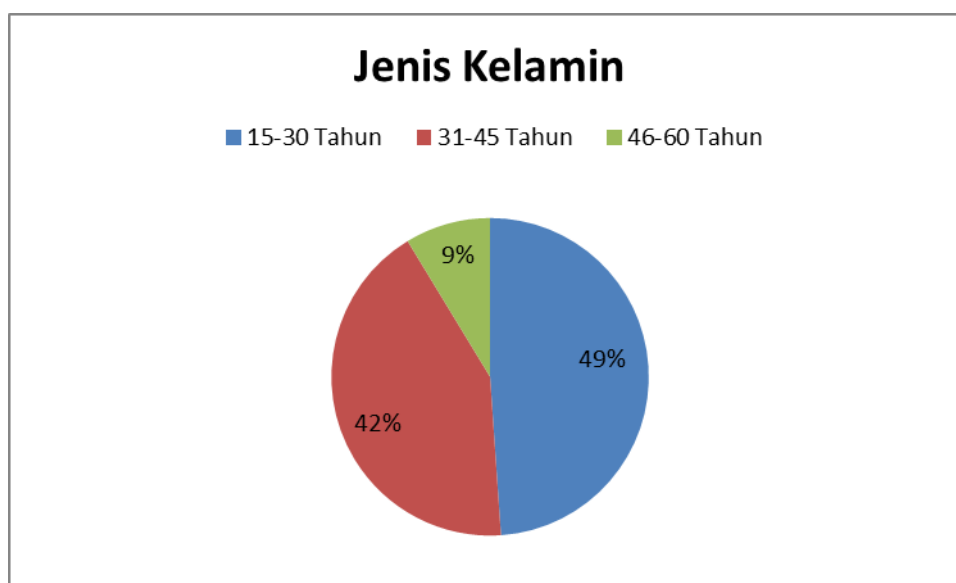
Profil responden yang diteliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja. Berikut hasil data profil responden yang merupakan karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati.

#### 1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4. 1 Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentasi
1	Pria	55	40%
2	Wanita	37	60%
	Jumlah	92	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2022



Sumber : Data Primer, 2022

Gambar 4. 1 Jenis Kelamin Respon

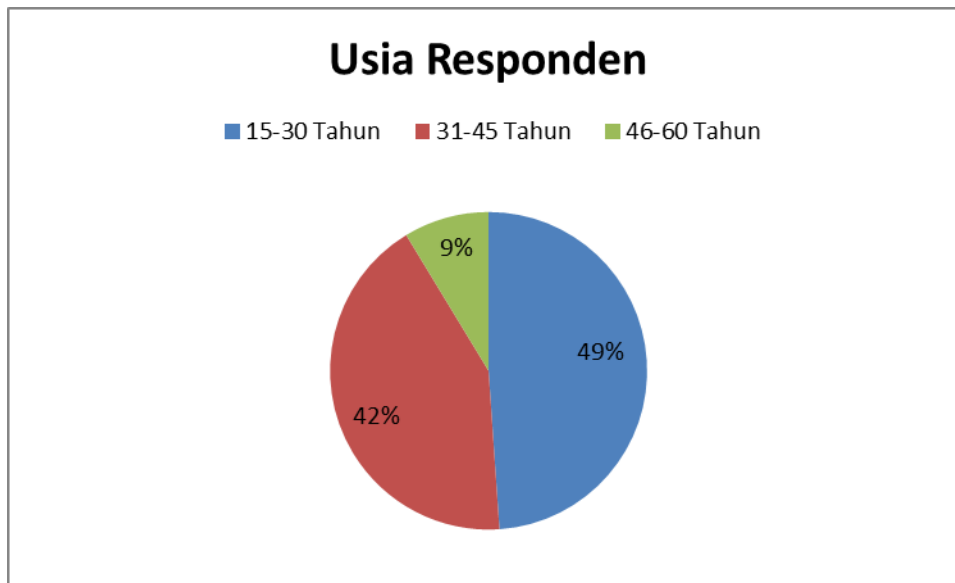
Dari tabel di atas dapat dijabarkan bahwa jenis kelamin responden karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati paling banyak yaitu pada karyawan berjenis kelamin pria sebanyak orang dengan presentasi dari 92 Responden.

#### 2. Usia Responden

Tabel 4. 2 Data Karyawan Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1	15-30 Tahun	45	49%
2	31-45 Tahun	39	42%
3	46-60 Tahun	8	9%
	Jumlah	92	100%

Sumber : Data Primer, diolah 2022



Sumber: Data Primer, 2022

Gambar 4. 2 Usia Responden

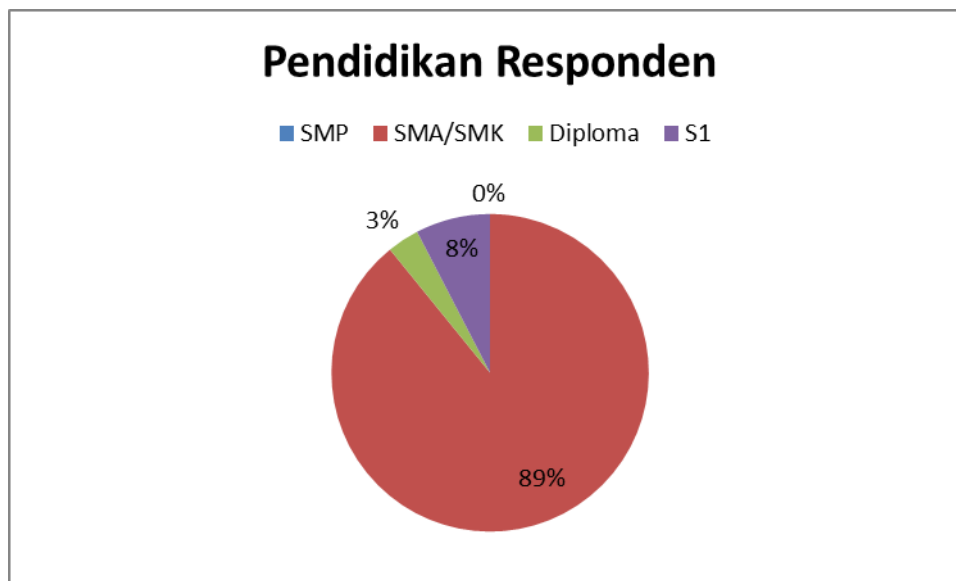
Berdasarkan tabel dan gambar di atas, usia responden dari 15-30 tahun berjumlah 45 orang, responden dengan usia 31-45 tahun berjumlah 39 karyawan, usia responden 46-60 tahun dengan jumlah 8 orang.

### 3. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4. 3 Data Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1	SMP	0	0%
2	SMA/SMK	82	89
3	Diploma	3	8
4	S1	7	3
	Jumlah	92	100%

Sumber : Sumber: Data Primer, 2022



Sumber : Sumber: Data Primer, 2022

Gambar 4. 3 Pendidikan Responden

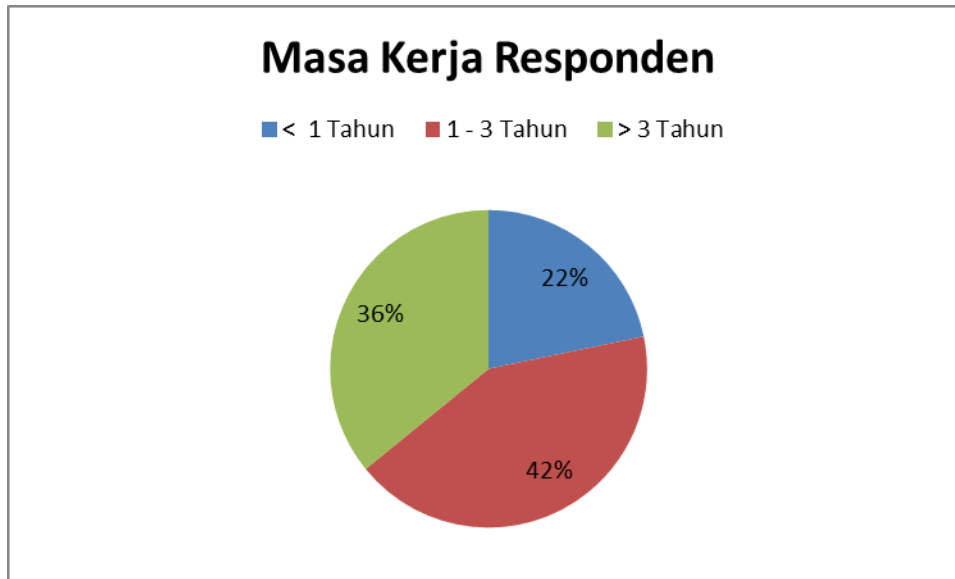
Berdasarkan tabel dan gambar di atas mengenai pendidikan responden, jumlah responden yang memiliki pendidikan SMA/SMK berjumlah 82 orang atau sekitar 89%, jumlah karyawan yang memiliki tingkat pendidikan diploma berjumlah 3 orang sekitar 8% dan jumlah karyawan yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjumlah 7 orang dengan persentase 3%.

#### 4. Masa Kerja Responden

Tabel 4. 4 Data Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Presentase
1	< 1 Tahun	20	22%
2	1 - 3 Tahun	39	42%
3	> 3 Tahun	33	36%
	Jumlah	92	100%

Sumber : Sumber: Data Primer, 2022



Sumber : Sumber: Data Primer, 2022

Gambar 4. 4 Masa Kerja Responden

Berdasarkan tabel dan gambar di atas, mengenai masa kerja responden menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja < 1 tahun berjumlah 20 orang, masa kerja responden 1-3 tahun berjumlah 39 orang dan responden yang memiliki masa kerja > 3 tahun berjumlah 33 orang.

Tabel 4. 5 Total Data Responden

No	Kategori	Mayoritas Responden	Jumlah
1	Jenis kelamin	Pria	55
2	Usia	15-30 Tahun	45
3	Masa kerja	1-3 Tahun	39
4	Tingkat pendidikan	SMA/SMK	61

Sumber : Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan gambar dan tabel di atas, menunjukkan bahwa jenis kelamin responden didominasi oleh jenis kelamin pria, usia responden didominasi oleh usia 15-30 tahun, masa kerja responden 1-3 tahun dan tingkat pendidikan didominasi oleh tingkat pendidikan SMA/SMK.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Motivasi Kerja PT. Citra Abadi Sejati

Berikut di bawah ini akan dijelaskan secara terperinci mengenai indikator dari motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati dimana baik dari setiap setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian akan diolah lebih lanjut dengan SPSS.

Motivasi Kerja merupakan point terpenting dalam suatu perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. Melalui motivasi kerja yang tinggi kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap karyawan dalam menumbuhkan motivasi kerja karyawan. Dibawah ini adalah hasil tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja karyawan pada PT. Citra Abdi Sejati yang diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui tabel. Tabel dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut:

#### 1. Kompensasi atau Gaji

Tabel 4. 6 Dorongan bekerja untuk mendapatkan kompensasi berupa gaji

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	4	20	4%
Setuju	4	86	344	94%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		92	370	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan jawaban responden pada pernyataan pertama, dan jawaban didominasi oleh setuju dengan jumlah yang menjawab sebanyak 82 orang atau sekitar 94%.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{370}{460} \times 100\% = 81\%$$

Total tanggapan responden sebesar 81%, menunjukkan bahwa karyawan Dorongan bekerja untuk mendapatkan kompensasi berupa gaji.

Tabel 4. 7 Dorongan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	5	25	5%
Setuju	4	87	348	95%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		92	373	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa 95% responden dari jumlah responden sebanyak 92 orang sebagian besar menyatakan setuju mengenai dorongan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{373}{460} \times 100\% = 81,08\%$$

Berdasarkan tanggapan total responden dengan nilai sebesar 81,08% jawaban tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki dorongan dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Tabel 4. 8 Dorongan semangat kerja terpacu karena gaji yang diterima telah memenuhi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	8	40	9%
Setuju	4	83	332	90%
Kurang Setuju	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		92	375	100

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan jawaban responden pada pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa responden yang menjawab setuju lebih mendominasi dari jawaban yang lainnya, dan berikut adalah perhitungan total tanggapan responden sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{375}{460} \times 100\% = 81,52\%$$

Tanggapan total responden menunjukkan nilai sebesar 81,52% hasil jawaban tersebut bahwa karyawan memiliki dorongan semangat kerja dan terpacu karena gaji yang diterima telah memenuhi.

## 2. Kondisi Kerja

Tabel 4. 9 Dorongan bekerja karena kondisi tempat kerja nyaman

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	7	35	8%
Setuju	4	84	336	91%
Kurang Setuju	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		92	377	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan jawaban responden pada pernyataan 4.4, jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau sekitar 8%, responden yang menjawab setuju berjumlah 84 orang atau 91% dan responden yang menjawab kurang setuju 1 orang dengan persentase 1%.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{377}{460} \times 100\% = 81,95\%$$

Berdasarkan total tanggapan responden diperoleh nilai sebesar 81,95%, artinya karyawan memiliki dorongan dorongan bekerja karena kondisi tempat kerja nyaman.

Tabel 4. 10 Perusahaan memberikan dan menyediakan fasilitas lengkap

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	21	105	23%
Setuju	4	71	284	77%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		92	389	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan pada tabel 4.12 menunjukkan bahwa responden menjawab setuju dengan persentase 77% atau sekitar 71 orang, dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau sekitar 23%.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{389}{460} \times 100\% = 84,56\%$$

Berdasarkan jawaban responden di atas, diketahui bahwa total tanggapan responden sebesar 84,56% yang menunjukkan bahwa perusahaan memberikan dan menyediakan fasilitas lengkap.

Tabel 4. 11 Dorongan bekerja karena kondisi kerja sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	15	75	16%
Setuju	4	75	300	82%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		92	381	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan jawaban responden, diperoleh bahwa 15 orang responden menjawab sangat setuju dengan persentase sebesar 16% dan responden yang menjawab setuju dengan persentase sebesar 82% atau sekitar 75 orang.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{381}{460} \times 100\% = 82,82\%$$

Berdasarkan total tanggapan responden dengan nilai sebesar 82,82%, nilai tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki dorongan bekerja karena kondisi kerja sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan.

### 3. Pengawasan

Tabel 4. 12 Penerapan sistem pengawasan kualitas kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	3	15	3%
Setuju	4	87	348	95%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		92	369	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan jawaban responden, menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pertanyaan yang diajukan, dan sebanyak 3 orang responden menjawab sangat setuju dan 2 orang responden menjawab kurang setuju.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{369}{460} \times 100\% = 80,21\%$$

Berdasarkan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 80,21% menunjukkan bahwa perusahaan melakukan penerapan sistem pengawasan kualitas kerja sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja.



Tabel 4. 13 Proses pengawasan dilakukan oleh pengas atau atasan langsung dalam 60 menit sekali

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	1	5	1%
Setuju	4	91	364	99%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		92	369	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan jawaban pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa responden menjawab setuju pada pernyataan tersebut dan sisainya menjawab sangat setuju sebanyak 1 orang, dapat disimpulkan bahwa jawaban didominasi oleh jawaban setuju.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{369}{460} \times 100\% = 80,21\%$$

Berdasarkan total tanggapan responden diperoleh nilai sebesar 80,21%, hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan setuju proses pengawasan dilakukan oleh pengas atau atasan langsung dalam 60 menit sekali.

Tabel 4. 14 Kepala produksi ikut serta dalam memantau kegiatan produksi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	2	10	2%
Setuju	4	72	288	79%
Kurang Setuju	3	4	12	4%
Tidak Setuju	2	14	28	15%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		92	338	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang, jawaban setuju berjumlah 72 orang, jawaban kurang setuju berjumlah 4 orang, dan jawaban tidak setuju sebanyak 14 orang, dan jawaban didominasi oleh setuju sebesar 79%.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{338}{460} \times 100\% = 73,47\%$$

Total tanggapan responden sebesar 73,47% yang menunjukkan bahwa karyawan setuju mengenai kepala produksi ikut serta dalam memantau kegiatan produksi.

#### 4. Pengakuan

Tabel 4. 15 Atasan memberikan apresiasi atas pencapaian kerja karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	72	288	78%
Kurang Setuju	3	18	54	20%
Tidak Setuju	2	2	4	2%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		92	346	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan jawaban responden mengenai pernyataan 4.15, diperoleh jawaban setuju sebanyak 72 orang, jawaban kurang setuju berjumlah 18 orang dan jawaban tidak setuju berjumlah 2 orang.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{346}{460} \times 100\% = 75,21\%$$

Berdasarkan total tanggapan responden diperoleh nilai sebesar 75,21%, jawaban tersebut menunjukkan bahwa atasan memberikan apresiasi atas pencapaian kerja karyawan.

Tabel 4. 16 Perusahaan memberikan reward atau insentif atas pencapaian target produksi.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	4	20	4%
Setuju	4	86	344	94%
Kurang Setuju	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		92	369	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan jawaban responden, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 4 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 86 orang dan responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju 1 orang.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{369}{460} \times 100\% = 80,21\%$$

Total tanggapan responden sebesar 80,21%, menunjukkan bahwa responden setuju mengenai perusahaan memberikan *reward* atau insentif atas pencapaian target produksi.

Tabel 4. 17 Atasan memberikan penakuan kepada semua karyawan tanpa membeda-bedakan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	5	25	5%
Setuju	4	80	320	92%
Kurang Setuju	3	4	12	3%
Tidak Setuju	2	1	2	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		92	353	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan jawaban responden, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 80 orang dan responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 4 orang, dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{353}{460} \times 100\% = 76,73\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan total responden diperoleh nilai sebesar 76,73%, hasil tersebut menyatakan bahwa atasan memberikan penakuan kepada semua karyawan tanpa membeda-bedakan.

## 5. Bertanggung Jawab

Tabel 4. 18 Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang dibebankan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	3	15	3%
Setuju	4	86	344	94%
Kurang Setuju	3	3	9	3%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		92	368	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan jawaban responden, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 86 orang dan responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 3 orang.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{368}{460} \times 100\% = 80\%$$

Berdasarkan total tanggapan responden, diperoleh nilai sebesar 80%, artinya Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang dibebankan.

Tabel 4. 19 Karyawan mampu mengatasi setiap masalah yang dihadapi.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	3	15	3%
Setuju	4	87	348	95%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		92	369	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan jawaban responden, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 87 orang dan responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 2 orang

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{369}{460} \times 100\% = 80,21\%$$

Berdasarkan total tanggapan responden diperoleh nilai sebesar 80,21%, artinya Karyawan mampu mengatasi setiap masalah yang dihadapi.

Tabel 4. 20 Karyawan bekerja dan bertanggung jawab kepada atasan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	3	15	3%
Setuju	4	88	352	96%
Kurang Setuju	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		92	370	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan jawaban responden, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 88 orang dan responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{370}{460} \times 100\% = 80,43\%$$

Berdasarkan total tanggapan responden diperoleh nilai sebesar 80,43% artinya Karyawan bekerja dan bertanggung jawab kepada atasan.

## 6. Pekerjaan itu sendiri

Tabel 4. 21 Dorongan bekerja karena mencintai pekerjaannya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	2	10	2%
Setuju	4	87	348	95%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		92	366	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan jawaban responden, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 2 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 87 orang dan responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 2 orang dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{366}{460} \times 100\% = 79,56\%$$

Total tanggapan responden sebesar 79,56% artinya karyawan memiliki dorongan bekerja karena mencintai pekerjaannya.

Tabel 4. 22 Dorongan bekerja karena pekerjaan yang dijalani akan membantu meningkatkan skill

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	3	15	3%
Setuju	4	86	344	94%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	1	2	1%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		92	367	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan jawaban responden, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 3 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 86 orang dan responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 2 orang dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 1 orang

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{367}{460} \times 100\% = 79,78\%$$

Berdasarkan total tanggapan responden diperoleh nilai sebesar 79,78%, artinya Dorongan bekerja karena pekerjaan yang dijalani akan membantu meningkatkan skill.

Tabel 4. 23 Pekerjaan yang dijalani sesuai dengan kemampuan yang dimiliki

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	2	10	2%
Setuju	4	88	352	96%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		92	368	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan jawaban responden, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 2 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 88 orang dan responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 2 orang.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{368}{460} \times 100\% = 80\%$$

Berdasarkan jawaban responden diperoleh nilai sebesar 80%, artinya Pekerjaan yang dijalani sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

## 7. Mengalami Peningkatan

Tabel 4. 24 Memiliki dorongan untuk mencapai peningkatan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	2	10	2%
Setuju	4	88	358	96%
Kurang Setuju	3	2	6	2%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		92	374	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan jawaban responden, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 2 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 88 orang dan responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 2 orang.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{374}{460} \times 100\% = 81,30\%$$

Berdasarkan hasil jawaban responden diperoleh nilai sebesar 81,30%, artinya Memiliki dorongan untuk mencapai peningkatan kerja.

Tabel 4. 25 Memiliki dorongan giat bekerja untuk mencapai target

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	2	10	2%
Setuju	4	90	360	98%
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		92	370	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan jawaban responden, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 2 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 88 orang dan responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 2 orang.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{374}{460} \times 100\% = 81,30\%$$

Berdasarkan total tanggapan responden sebesar 81,30%, artinya karyawan memiliki dorongan giat bekerja untuk mencapai target

Tabel 4. 26 Memiliki dorongan agar mendapatkan peningkatan pekerjaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Presentase
Sangat Setuju	5	5	25	5%
Setuju	4	86	344	94%
Kurang Setuju	3	1	3	1%
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		92	372	100%

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan jawaban responden, menunjukkan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 5 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 86 orang dan responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 1 orang.

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{372}{460} \times 100\% = 80,86\%$$

Berdasarkan total tanggapan responden, nilai total sebesar 80,86%, artinya Memiliki dorongan agar mendapatkan peningkatan pekerjaan.

Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sebagian besar menyatakan sangat setuju mengenai pekerjaan memungkinkan karyawan menambah pengalaman, keahlian, dan kinerja.

Tabel 4. 27 Hasil dan Rata-rata jawaban responden terhadap motivasi kerja

No	Ukuran	Total Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Total Tanggapan Responden Perindikator (%)
	<b>Kompensasi atau Gaji</b>		
1	Dorongan bekerja untuk mendapatkan kompensasi berupa gaji	81	81,20
2	Dorongan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari	81,08	
3	Dorongan semangat kerja terpacu karena gaji yang	81,52	
	<b>Kondisi Kerja</b>		
4	Dorongan bekerja karena kondisi tempat kerja nyaman	81,35	82,91
5	Perusahaan memberikan dan menyediakan fasilitas lengkap	84,56	
6	Dorongan bekerja karena kondisi kerja sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan	82,82	
	<b>Pengawasan</b>		
7	Penerapan sistem pengawasan kualitas kerja	80,21	77,96
8	Proses pengawasan dilakukan oleh pengas atau atasan langsung dalam 60 menit sekali	80,21	
9	Kepala produksi ikut serta dalam memantau kegiatan produksi	73,47	
	<b>Pengakuan</b>		
10	Atasan memberikan apresiasi atas pencapaian kerja karyawan	75,21	77,38
11	Perusahaan memberikan reward atau insentif atas pencapaian target produksi.	80,21	
12	Atasan memberikan penakuan kepada semua karyawan tanpa membeda-bedakan	76,73	
	<b>Bertanggung jawab</b>		
13	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang dibebankan.	80	80,21
14	Karyawan mampu mengatasi setiap masalah yang dihadapi.	80,21	
15	Karyawan bekerja dan bertanggung jawab kepada atasan	80,43	
	<b>Pekerjaan itu sendiri</b>		
16	Dorongan bekerja karena mencintai pekerjaannya	79,56	79,78
17	Dorongan bekerja karena pekerjaan yang dijalani akan membantu meningkatkan skill	79,78	
18	Pekerjaan yang dijalani sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	80	
	<b>Mengalami Peningkatan</b>		
19	Memiliki dorongan untuk mencapai peningkatan kerja	81,30	81,56
20	Memiliki dorongan giat bekerja untuk mencapai target	81,30	
21	Memiliki dorongan agar mendapatkan peningkatan pekerjaan	80,86	
	Rata-Rata pernyataan	80,08	

Sumber: Data diolah, 2022



Berdasarkan tabel hasil total tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja karyawan yakni sebesar 80%. Dimana total tanggapan responden tersebut berada pada interval (80% - 100%), sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam bekerja.

#### 4.2.3 Kinerja Karyawan di PT. Citra Abadi Sejati

Kinerja adalah kuantitas dan, atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku di dalam organisasi. Berikut adalah hasil penilaian kinerja karyawan *Factory* dua, disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 28 Hasil Penilaian Kerja Karyawan

No.	Daftar Karyawan	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
1	Karyawan 1	91,40	Baik sekali	70,50	Cukup
2	Karyawan 2	92,50	Baik sekali	70,50	Cukup
3	Karyawan 3	92,40	Baik sekali	87,60	Baik
4	Karyawan 4	92,30	Baik sekali	70,50	Cukup
5	Karyawan 5	91,60	Baik sekali	76,50	Baik
6	Karyawan 6	86,70	Baik	72,10	Cukup
7	Karyawan 7	89,40	Baik	70,90	Cukup
8	Karyawan 8	87,50	Baik	76,20	Baik
9	Karyawan 9	85,40	Baik	71,50	Cukup
10	Karyawan 10	87,80	Baik	70,50	Cukup
11	Karyawan 11	88,80	Baik	84,50	Baik
12	Karyawan 12	86,40	Baik	71,00	Cukup
13	Karyawan 13	98,60	Baik sekali	80,20	Baik
14	Karyawan 14	87,50	Baik	70,10	Cukup
15	Karyawan 15	88,40	Baik	80,60	Baik
16	Karyawan 16	86,60	Baik	70,30	Cukup
17	Karyawan 17	94,40	Baik sekali	76,50	Baik
18	Karyawan 18	95,80	Baik sekali	70,30	Cukup
19	Karyawan 19	95,30	Baik sekali	71,50	Cukup
20	Karyawan 20	95,50	Baik sekali	70,90	Cukup
21	Karyawan 21	79,50	Baik	70,40	Cukup
22	Karyawan 22	88,80	Baik	70,20	Cukup
23	Karyawan 23	84,50	Baik	70,50	Cukup
24	Karyawan 24	87,70	Baik	74,50	Cukup
25	Karyawan 25	86,90	Baik	70,20	Cukup
26	Karyawan 26	84,90	Baik	74,10	Cukup
27	Karyawan 27	78,90	Baik	70,20	Cukup
28	Karyawan 28	79,50	Baik	71,30	Cukup
29	Karyawan 29	86,40	Baik	76,50	Baik
30	Karyawan 30	83,10	Baik	70,00	Cukup
31	Karyawan 31	82,90	Baik	81,50	Baik
32	Karyawan 32	83,50	Baik	74,50	Cukup

No.	Daftar Karyawan	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
33	Karyawan 33	84,30	Baik	70,20	Cukup
34	Karyawan 34	83,10	Baik	74,20	Cukup
35	Karyawan 35	86,90	Baik	73,10	Cukup
36	Karyawan 36	94,70	Baik sekali	75,10	Cukup
37	Karyawan 37	86,10	Baik	76,10	Baik
38	Karyawan 38	87,50	Baik sekali	78,10	Baik
39	Karyawan 39	89,30	Baik	74,10	Cukup
40	Karyawan 40	82,10	Baik	89,10	Baik
41	Karyawan 41	83,60	Baik	70,2	Cukup
42	Karyawan 42	84,50	Baik	92,50	Baik sekali
43	Karyawan 43	84,10	Baik	81,30	Baik
44	Karyawan 44	74,90	Cukup	76,40	Baik
45	Karyawan 45	73,90	Cukup	76,20	Baik
46	Karyawan 46	95,80	Baik sekali	74,50	Cukup
47	Karyawan 47	95,40	Baik sekali	70,30	Cukup
48	Karyawan 48	94,50	Baik sekali	71,50	Cukup
49	Karyawan 49	92,10	Baik sekali	78,90	Baik
50	Karyawan 50	78,40	Baik	74,30	Cukup
51	Karyawan 51	85,20	Baik	85,30	Baik
52	Karyawan 52	86,40	Baik	76,30	Baik
53	Karyawan 53	87,30	Baik	80,10	Baik
54	Karyawan 54	82,10	Baik	84,30	Baik
55	Karyawan 55	76,30	Baik	80,20	Baik
56	Karyawan 56	78,90	Baik	72,40	Cukup
57	Karyawan 57	73,20	Cukup	71,50	Cukup
58	Karyawan 58	87,40	Baik	74,60	Cukup
59	Karyawan 59	89,90	Baik	70,10	Cukup
60	Karyawan 60	95,80	Baik sekali	71,20	Cukup
61	Karyawan 61	86,90	Baik	74,60	Cukup
62	Karyawan 62	84,90	Baik	70,30	Cukup
63	Karyawan 63	78,60	Baik	71,40	Cukup
64	Karyawan 64	79,70	Baik	78,90	Baik
65	Karyawan 65	86,40	Baik	74,30	Cukup
66	Karyawan 66	86,10	Baik	85,50	Baik
67	Karyawan 67	87,50	Baik	76,40	Baik
68	Karyawan 68	89,30	Baik	72,10	Cukup
69	Karyawan 69	82,10	Baik	70,80	Cukup
70	Karyawan 70	83,60	Baik	76,20	Baik
71	Karyawan 71	84,50	Baik	71,40	Cukup
72	Karyawan 72	84,10	Baik	70,30	Cukup
73	Karyawan 73	74,90	Cukup	70,10	Cukup
74	Karyawan 74	73,70	Cukup	80,50	Baik
75	Karyawan 75	95,80	Baik sekali	70,20	Cukup
76	Karyawan 76	86,40	Baik	76,40	Baik
77	Karyawan 77	87,30	Baik	70,40	Cukup
78	Karyawan 78	82,20	Baik	70,10	Cukup
79	Karyawan 79	76,30	Baik	81,40	Baik

No.	Daftar Karyawan	Tahun 2019		Tahun 2020	
		Nilai	Kategori	Nilai	Kategori
80	Karyawan 80	78,80	Baik	74,30	Cukup
81	Karyawan 81	82,90	Baik	70,20	Cukup
82	Karyawan 82	83,50	Baik	74,10	Cukup
83	Karyawan 83	84,30	Baik	72,30	Cukup
84	Karyawan 84	83,10	Baik	71,40	Cukup
85	Karyawan 85	86,90	Baik	74,50	Cukup
86	Karyawan 86	92,30	Baik sekali	70,00	Cukup
87	Karyawan 87	91,60	Baik sekali	71,10	Cukup
88	Karyawan 88	86,70	Baik	71,20	Cukup
89	Karyawan 89	89,50	Baik	73,10	Cukup
90	Karyawan 90	87,70	Baik	74,50	Cukup
91	Karyawan 91	85,80	Baik	70,20	Cukup
92	Karyawan 92	87,90	Baik	71,30	Cukup
	Jumlah	7925,9		6848,2	
	Rata-rata	86,15	Baik	74,43	Cukup

Sumber: PT Citra Abadi Sejati, 2021

Berdasarkan data di atas, berikut diklasifikasikan jumlah karyawan berdasarkan kategori nilai dari mulai karyawan yang mendapat nilai baik sekali, baik, cukup disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 29 Hasil Penilaian Karyawan Berdasarkan Kategori Penilaian dari Tahun 2019-2020

Kategori	Tahun 2019		Kategori	Tahun 2020	
	Jumlah Karyawan (Orang)	%		Jumlah Karyawan (Orang)	%
Baik Sekali	7	7,60	Baik Sekali	1	1,08
Baik	35	38,05	Baik	21	22,82
Cukup	50	54,34	Cukup	70	76,08
Total	92	100	Total	92	100

Sumber: PT Citra Abadi Sejati, 2022

Berdasarkan tabel klasifikasi hasil penilaian kinerja karyawan di atas, diperoleh nilai karyawan dari tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami penurunan, hal tersebut dibuktikan dengan jumlah karyawan yang mendapatkan nilai dengan kategori baik sekali di tahun 2019 dari jumlah 7 orang karyawan menurun di tahun 2020 menjadi 1 orang, dan nilai karyawan yang mendapatkan kategori baik dari tahun 2019 sebanyak 38,05% menurun di tahun 2020 menjadi 22,82%, dan nilai karyawan dengan kategori cukup mengalami kenaikan dari tahun 2019 dengan persentase 54,34% menjadi 76,08%. Kondisi ini tentu sangat merugikan pihak perusahaan yang menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan di PT Citra Abadi Sejati tidak memuaskan dan perlu segera dilakukan pengendalian internal dengan mengambil langkah-langkah atau kebijakan yang tepat.

#### 4.2.4 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan PT. Citra Abadi Sejati

##### 1. Analisis Koefisien Korelasi

Sebelum melakukan pengolahan data, karena data yang diolah menggunakan jenis skala yang berbeda yaitu untuk skala motivasi yaitu ordinal dan untuk skala kinerja yaitu rasio, maka dilakukan *converting* data terlebih dahulu untuk variabel yang memiliki skala ordinal yaitu pada variabel motivasi kerja, hasil pengolahan data motivasi kerja dirubah terlebih dahulu skalanya menjadi skala interval dengan MSI atau *successive*, hasil pengolahan data disajikan pada lampiran. Berikut adalah hasil pengolahan data untuk mengetahui tingkat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, hasil pengolahan data disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 30 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations			MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
Spearman's rho	MOTIVASI KERJA	Correlation Coefficient	1,000	,499**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	92	92
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	,499**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	92	92

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

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Tabel 4. 31 Nilai Interval Koefisien

Koefisien Korelasi dan Tafsirannya Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
<b>0,40 – 0,599 (0,499)</b>	<b>Sedang</b>
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2016

Berdasarkan hasil tabel 4.43 mengenai hasil uji analisis koefisien korelasi *rank spearman*, diperoleh nilai r atau nilai korelasi sebesar = 0,499. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tingkat hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan berada pada kategori sedang.

##### 2. Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah ada hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

- a. Menentukan t hitung

Untuk mencari t hitung menggunakan rumus sebagai berikut

$$t = r \frac{\overline{(n-2)}}{1-r^2}$$

$$t = 0.499 \frac{\overline{92 - 2}}{1 - 0,499^2}$$

$$t = 0.499 \frac{\overline{90}}{0.750999}$$

$$t = 0.499 \overline{119,840}$$

$$t = 2,32$$

- b. Menentukan  $t_{\text{tabel}}$

Nilai  $t_{\text{tabel}}$  diperoleh dari tabel t dengan menggunakan nilai  $\alpha = 0,05$  dan  $df = n-2$  atau  $92-2 = 90$ , maka diperoleh t tabel sebesar 1.98667.

- c. Hasil Uji Kurva

Nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  ( $2,32 > 1,986667$ ) maka  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, jadi dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara motivasi kerja pada kinerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati.

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Motivasi kerja karyawan pada PT. Citra Abadi Sejati

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan dengan menyebarkan kuesioner mengenai motivasi kerja kepada karyawan yang berada di *factory 2* PT Citra Abadi Sejati, Hasil pengolahan data kuesioner menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berada pada kategori tinggi, Indikator yang mendapat nilai tertinggi dari karyawan adalah indikator kondisi kerja dengan nilai persentase sebesar 82,91% dan indikator yang mendapatkan nilai terendah adalah indikator pengakuan dengan nilai persentase sebesar 77,38%.

PT Citra Abadi adalah salah satu perusahaan garment yang memproduksi pakaian untuk di ekspor ke luar negeri, setiap karyawan wajib memiliki kinerja yang tinggi karena harus mencapai target hal tersebut perlu diperhatikan untuk semua karyawan, demi menjaga keberlangsungan kerja karyawan, jika tidak demikian maka perusahaan bisa kapan saja memutus kontrak karyawan.

#### **4.3.2 Pelaksanaan pemberian motivasi kerja pada PT. Citra Abadi Sejati**

Pelaksanaan motivasi kerja menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan di PT Citra Abadi Sejati. Motivasi kerja dilaksanakan dengan cara membuat target produksi untuk setiap departemen seperti departemen gudang, departemen cutting, departemen sewing dan departemen finishing. Target tersebut dari setiap produksi jenis pakaian berbeda-beda, jika PO pakaian yang diproduksi tinggi maka target yang diberikan kepada karyawan pun akan tinggi.

Pada saat karyawan mencapai target produksi, maka perusahaan akan memberikan imbalan berupa insentif target yang diberikan setiap minggu kepada masing-masing team yang berhasil mencapai target. Jumlah insentif yang diberikan setiap hari adalah Rp.12.000 dalam waktu 8 jam kerja. Jika ada tim yang berhasil mencapai target produksi pada hari itu maka bagian admin akan mencatat pencapaian target tersebut di akhir produksi dan setiap hari sabtu akan dibagikan secara tunai kepada para karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Bapak Iwan selaku kepala produksi, pencapaian target karyawan belum optimal karena masih ditemukan kesalahan yang dilakukan di dalam bekerja baik dari faktor mesin, metode ataupun *human error*, sehingga proses produksi akan terganggu dengan kondisi banyak ditemukan produk cacat, oleh karena target yang ditentukan tidak tercapai.

#### **4.3.3 Kinerja Karyawan PT Citra Abadi Sejati**

Berdasarkan klasifikasi hasil penilaian kinerja karyawan, diperoleh nilai karyawan dari tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami penurunan, hal tersebut dibuktikan dengan jumlah karyawan yang mendapatkan nilai dengan kategori baik sekali di tahun 2019 dari jumlah 7 orang karyawan menurun di tahun 2020 menjadi 1 orang, dan nilai karyawan yang mendapatkan kategori baik dari tahun 2019 sebanyak 38,05% menurun di tahun 2020 menjadi 22,82%, dan nilai karyawan dengan kategori cukup mengalami kenaikan dari tahun 2019 dengan persentase 54,34% menjadi 76,08%. Kondisi ini tentu sangat merugikan pihak perusahaan yang menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja karyawan di PT Citra Abadi Sejati tidak memuaskan dan perlu segera dilakukan pengendalian internal dengan mengambil langkah –langkah atau kebijakan yang tepat.

Kinerja karyawan yang bekerja di PT Citra Abadi Sejati menggambarkan kondisi karyawan kedepan, jika karyawan mampu bekerja dan menghasilkan performa yang baik, maka perusahaan akan terus melakukan perpanjangan kontrak, namun sebaliknya, jika karyawan tidak bekerja secara baik dan menghasilkan kinerja yang buruk maka perusahaan akan memutuskan kerja dengan karyawan. Oleh karena itu penting bagi karyawan dalam memberikan kemampuan terbaiknya untuk bekerja secara optimal.

#### 4.3.4 Pelaksanaan Kinerja Karyawan PT Citra Abadi Sejati

Sistem evaluasi dalam pabrik garment berfungsi untuk mengontrol kinerja selama beberapa periode. Perencanaan atau *production planning* sangat penting bagi dunia industri. Dengan perencanaan yang tepat akan bisa menghemat biaya dan memenuhi permintaan dari pembeli. Dalam industri garmen perencanaan dimulai dari mengecek kedatangan material yang dibutuhkan sampai dengan pengepakan ekspor sesuai dengan *delivery* per PO masing masing. Di mana ada perencanaan beserta kegiatannya disitu harus ada proses evaluasi.

Evaluasi kinerja adalah faktor penting dan hal yang mutlak harus dilakukan dalam dunia industri. Dengan evaluasi, manajemen bisa menentukan rencana untuk ke depannya beserta mengurangi atau merubah hal hal yang tidak perlu. Tidak semua kegiatan berjalan dengan sempurna, maka dari itu evaluasi tetap dibutuhkan. Manajemen bisa memberi grade pada kinerja karyawannya setelah proses evaluasi.

Evaluasi pada intinya adalah mengecek kembali kejadian masa lalu untuk menentukan sikap di masa mendatang. Artinya kinerja setiap tahun akan dinilai dan diperbandingkan bagaimana prospek dari tahun ke tahunnya. Apabila terjadi penurunan kualitas yang signifikan maka Buyer akan berpikir dua kali untuk melanjutkan orderan tersebut. Semakin baik progres dari tahun ke tahun akan meningkatkan daya jual pabrik tersebut. Tentu yang jadi penilai utama adalah bagaimana rekam jejak pemenuhan ekspor kuantiti di tahun tahun sebelumnya.

Proses penilaian dilakukan oleh SPV pada masing-masing line, dalam *factory* terdapat 12 *line* bagian *sewing*, 6 tim bagian *cutting* 12 line bagian *finishing*. SPV akan mengisi blanko yang sudah disediakan oleh pihak HRD mengenai kinerja masing-masing karyawan di dalam satu line atau tim tersebut, jika hasil pembobotan nilai kinerja di bawah standar perusahaan maka SPV akan melaporkan kepada pihak HRD untuk dievaluasi, jika masih bisa ditingkatkan maka karyawan tersebut akan diperpanjang kontraknya akan tetapi jika sulit untuk ditingkatkan maka pihak HRD akan memutus kerja dengan karyawan tersebut.

#### **4.3.5 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Abadi Sejati**

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dalam mencari nilai hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT Citra Abadi Sejati diperoleh nilai  $r = 0,499$  yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan tingkat sedang antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian untuk menguji hipotesis, diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis yang dibuat diterima.

Yuni (2019), Hasil Penelitian koefisien korelasi pearson product moment diperoleh  $r = 0,436$ . Artinya, Motivasi dengan kinerja karyawan pada Hotel Lynt Jakarta, mempunyai hubungan yang sedang. Hasil  $KD = 19,1\%$  dan hasil uji hipotesis korelasi diperoleh  $t_{hitung} (3,955) > t_{tabel} (1,674)$ . Artinya terdapat hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan analisis tentang Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Abadi Sejati, maka diperoleh simpulan dan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil total tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja (X) yakni sebesar 80,08%, Hasil menunjukkan indikator tertinggi yaitu indikator kondisi kerja dengan nilai persentase sebesar 82,91% dan indikator yang mendapatkan nilai terendah adalah indikator pengakuan dengan nilai persentase sebesar 77,38%.
2. Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, pelaksanaan motivasi kerja karyawan di PT Citra Abadi Sejati salah satunya dengan memberikan insentif berupa uang tunai, yang diberikan kepada karyawan yang mencapai target kerja.
3. Berdasarkan klasifikasi hasil penilaian kinerja karyawan diperoleh nilai karyawan dari tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami penurunan, hal tersebut dibuktikan dengan jumlah karyawan yang mendapatkan nilai dengan kategori baik sekali di tahun 2019 dari jumlah 7 orang karyawan menurun di tahun 2020 menjadi 1 orang, dan nilai karyawan yang mendapatkan kategori baik dari tahun 2019 sebanyak 38,05% menurun di tahun 2020 menjadi 22,82%, dan nilai karyawan dengan kategori cukup mengalami kenaikan dari tahun 2019 dengan persentase 54,34% menjadi 76,08%.
4. Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa pelaksanaan kinerja di PT Citra Abadi Sejati dilakukan oleh SPV pada masing-masing line pada setiap bagian. SPV mengisi blanko atau form penilaian kinerja karyawan dengan aspek penilaian yang sudah ditentukan oleh pihak manajemen.
5. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan dalam mencari nilai hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT Citra Abadi Sejati diperoleh nilai  $r = 0,499$  yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan dengan tingkat sedang antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian untuk menguji hipotesis, diperoleh bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis yang dibuat diterima.

## 5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT Citra Abadi Sejati yaitu dengan meningkatkan memberikan bayaran atau insentif pencapaian target sesuai beban kerja dan atasan harus terus memberikan apresiasi kepada karyawan pada saat karyawan mencapai atau tidak mencapai target kerja.
2. Saran yang dapat diberikan berdasarkan kelemahan indikator pada kinerja karyawan yaitu dengan cara memantau terus pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan menyesuaikan SOP yang sudah dipasang pada masing-masing meja kerja karyawan.
3. Untuk mencapai tingkat target produksi, saran yang dapat diberikan adalah perusahaan harus memastikan bahwa unsur-unsur yang ada dalam proses produksi sudah berjalan sebagai mestinya, seperti mesin kerja yang digunakan oleh karyawan, metode kerja dan unsur-unsur K3 yang berhubungan dengan pekerjaan dan dapat menghambat pekerjaan karyawan di PT Citra Abadi Sejati.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abduh,A.M. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Badan Kekaryawan an Daerah Dan Diklat Kabupaten Bone. Skripsi. Universitas Muhammadiyah.
- Amstrong, M. (2009). *Amstrong Hand'ss Handbook of Human Resource Management*. Great Britain and The United States: Kogan Page Limited.
- Batjo, Nurdin dan Shaleh, Mahadin. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Aksara Timur.
- Bernardin, H.John and Russel. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, Emron., et al. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Gaol, CHR. Jimmy.L. (2014). A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik Dan Bisnis. Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A.Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marjuni, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: CV. Sah Media.
- Marjuni, Sukmawati. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: SAH MEDIA.
- Motulo. (2016). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Di Hotel Gran Puri Manado. [online] Vol.3 No 2 Hal 23-38. Manado: Tersedia <http://jurnal.unsrittomohon.ac.id/index.php?journal=ejurnal&page=article&op=view&path%5B%5D=199&path%5B%5D=188>. [Diakses 09 Juni 2022].
- Nawawi, Hadari. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ningsih, S. (2016). Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Kao Indonesia. [online] Vol.2 No.1 Hal 1-12. Bogor: Tersedia di <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jimfe/article/view/728>. [Diakses 09 Juni 2022].
- Prabowo,P. (2015). Hubungan motivasi kerja Dengan kinerja Karyawan pada Cerita Bandung Tours & Activities. Skripsi. Universitas Islam Riau.

- Robbins, Stephen. (2015), *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rohman, Pattu. (2019). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Samudra Utama Narapati (SUN) Tangerang*. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Cetakan Ketujuh. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Karyawan : Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sondang. P. Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara/
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Ulum, M.Chazienul. (2016). *PERILAKU ORGANISASI: Menuju Orientasi Pemberdayaan*. Malang: UB Press.
- Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers. Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, E.Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Wukir, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*, Cetakan I. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Yani, A.R. (2019) "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada Hotel Lynt Jakarta. [online] Vol 4 No 2 Hal 1-12. Bogor: <https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmumanajemen/article/view/2153/1849>. [Diakses 09 Juni 2022].

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mario Ellisa Kailola

Tempat Tanggal Lahir : Jakarta/ 03-04-1997

Alamat : Bogor Raya Permai, FE. V/ No. 15, RT : 002/ RW :  
015, Kel : Curug, Kec : Kota Bogor Barat

Agama : Kristen Protestan

Usia : 25

Riwayat Pendidikan

SD : Pengadilan 5 Bogor

SMP : PGRI 9 Bogor

SMA : Taruna Terpadu 1

Bogor, 22 Mei 2022

Mario Ellisa Kaiola

Lampiran 1 Kuesioner



---

Kuesioner ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan Skripsi mengenai :  
**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT CITRA ABADI SEJATI**

Oleh: Mario Ellisa Kailola  
NPM : 02111 6273

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Mahasiswa Program Studi  
Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pakuan  
Informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan  
untuk kepentingan akademis, terima kasih atas bantuan dan kerja sama Anda.

---

**Petunjuk Pengisian**

Isilah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini sesuai dengan penilaian Anda, Untuk pertanyaan pilihan, berilah tanda silang (X) untuk jawaban yang Anda Pilih.

**Bagian 1. Profil Responden**

Nomor Responden:				
Jenis Kelamin Responden:	A. Laki-Laku	B. Perempuan		
Tingkat Pendidikan Responden	A. SD	B. SMP	C. SMA/SLTA	
	D. D3	E. S1	F. S2	
Usia Responden	A. < 20 Tahun	B. 21-30 Tahun	C. 31-40 Tahun	D. > 40 Tahun
Masa Kerja Responden	A. < 1 Tahun	B. 1-1,5 Tahun	C. 5-10 Tahun	D. > 10 Tahun
Status Karyawan	A. Karyawan Tetap	B. Karyawan Kontrak		

Berilah tanda (V) pada kolom yang sesuai dengan pilihan Anda berdasarkan keterangan pilihan sebagai berikut :

**X Motivasi Kerja**

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
<b>Kompensasi/ Gaji</b>						
1	Dorongan bekerja untuk mendapatkan kompensasi berupa gaji					
2	Dorongan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
3	Dorongan semangat kerja terpacu karena gaji yang					
<b>KONDISI KERJA</b>						
4	Dorongan bekerja karena kondisi tempat kerja nyaman					
5	Perusahaan memberikan dan menyediakan fasilitas lengkap					
6	Dorongan bekerja karena kondisi kerja sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan					
<b>PENGAWASAN</b>						
7	Penerapan sistem pengawasan kualitas kerja					
8	Proses pengawasan dilakukan oleh pengas atau atasan langsung dalam 60 menit sekali					
9	Kepala produksi ikut serta dalam memantau kegiatan produksi					
<b>PENGUKURAN</b>						
10	Atasan memberikan apresiasi atas pencapaian kerja karyawan					
11	Perusahaan memberikan reward atau insentif atas pencapaian target produksi.					
12	Atasan memberikan penakuan kepada semua karyawan tanpa membeda-bedakan					
<b>Bertanggung jawab</b>						
13	Karyawan bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang dibebankan.					
14	Karyawan mampu mengatasi setiap masalah yang dihadapi.					
15	Karyawan bekerja dan bertanggung jawab kepada atasan					
<b>Pekerjaan itu sendiri</b>						
16	Dorongan bekerja karena mencintai pekerjaannya					
17	Dorongan bekerja karena pekerjaan yang dijalani akan membantu meningkatkan skill					

18	Pekerjaan yang dijalani sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
<b>Mengalami Peningkatan</b>						
19	Memiliki dorongan untuk mencapai peningkatan kerja					
20	Memiliki dorongan giat bekerja untuk mencapai target					
21	Memiliki dorongan agar mendapatkan peningkatan pekerjaan					

### **X Kinerja Karyawan**

No.	Pertanyaan	SL	SR	JR	P	TP
1	Karyawan harus mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan					
2	Target kerja yang diberikan disesuaikan dengan kemampuan kerja karyawan					
3	Target kerja memberikan peluang untuk karyawan mendapat tantangan kerja					
4	Pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan SOP					
5	Pekerjaan yang dihasilkan harus memenuhi standar					
6	Karyawan mampu bekerja dan patuh terhadap aturan perusahaan					
7	Waktu penyelesaian pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.					
8	Setiap pekerjaan diselesaikan tidak melebihi batas waktu					
9	Karyawan tidak membutuhkan waktu tambahan untuk pekerjaan yang belum tuntas					
10	Karyawan taat pada aturan perusahaan					
11	Karyawan taat pada prosedur perusahaan					
12	Karyawan menjaga etika dan perilaku dalam bekerja					





61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
75	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
76	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
77	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
78	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
79	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
80	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
81	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
82	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
83	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
84	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
85	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
86	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
87	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
88	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
89	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
90	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	76
91	3	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	69
92	3	5	4	3	4	4	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	4	3	64

## Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	YTOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59
3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	57
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	54
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	54
6	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	53
7	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	53
8	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	52
9	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	51
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
18	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	48
19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	48
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	48
21	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	48
22	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
23	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
32	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
41	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	49



86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
88	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
89	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
90	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
91	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	46
92	3	3	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	45











5,347	4,000	4,000	5,511	4,000	4,000	5,368	4,000	2,000	4,637	5,236	5,368	5,236	5,390	3,637
5,347	4,000	4,000	5,511	4,000	4,000	5,368	4,000	2,000	4,637	5,236	5,368	5,236	5,390	3,637
5,347	4,000	4,000	5,511	4,000	4,000	5,368	4,000	2,000	4,637	5,236	5,368	5,236	5,390	3,637
5,347	4,000	4,000	5,511	4,000	4,000	5,368	4,000	2,000	4,637	5,236	5,368	5,236	5,390	3,637
5,347	4,000	4,000	5,511	4,000	4,000	5,368	4,000	2,000	2,761	5,236	5,368	5,236	5,390	3,637
5,347	4,000	4,000	5,511	4,000	4,000	5,368	4,000	2,000	2,761	5,236	5,368	5,236	5,390	3,637
5,347	4,000	4,000	5,511	4,000	4,000	5,368	4,000	2,000	2,761	3,000	5,368	3,000	5,390	1,602
3,000	4,000	4,000	5,511	4,000	4,000	3,000	4,000	2,000	2,761	3,000	3,000	3,000	3,000	1,602
3,000	6,085	4,000	3,000	4,000	4,000	3,000	4,000	2,000	2,000	3,000	3,000	3,000	3,000	1,000

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	2,2	2,2	2,2
	SETUJU	86	93,5	93,5	95,7
	SANGAT SETUJU	4	4,3	4,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	86	93,5	93,5	93,5
	SANGAT SETUJU	6	6,5	6,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	84	91,3	91,3	91,3
	SANGAT SETUJU	8	8,7	8,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	1	1,1	1,1	1,1
	SETUJU	84	91,3	91,3	92,4
	SANGAT SETUJU	7	7,6	7,6	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	71	77,2	77,2	77,2
	SANGAT SETUJU	21	22,8	22,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	77	83,7	83,7	83,7
	SANGAT SETUJU	15	16,3	16,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	2,2	2,2	2,2
	SETUJU	87	94,6	94,6	96,7
	SANGAT SETUJU	3	3,3	3,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	91	98,9	98,9	98,9
	SANGAT SETUJU	1	1,1	1,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**X9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	14	15,2	15,2	15,2
	KURANG SETUJU	4	4,3	4,3	19,6
	SETUJU	72	78,3	78,3	97,8
	SANGAT SETUJU	2	2,2	2,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**X10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	2,2	2,2	2,2
	KURANG SETUJU	18	19,6	19,6	21,7
	SETUJU	72	78,3	78,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**X11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1,1	1,1	1,1
	KURANG SETUJU	2	2,2	2,2	3,3
	SETUJU	84	91,3	91,3	94,6
	SANGAT SETUJU	5	5,4	5,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**X12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1,1	1,1	1,1
	KURANG SETUJU	4	4,3	4,3	5,4
	SETUJU	82	89,1	89,1	94,6
	SANGAT SETUJU	5	5,4	5,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**X13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	3	3,3	3,3	3,3
	SETUJU	86	93,5	93,5	96,7
	SANGAT SETUJU	3	3,3	3,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**X14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	2,2	2,2	2,2
	SETUJU	87	94,6	94,6	96,7
	SANGAT SETUJU	3	3,3	3,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**X15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	3	3,3	3,3	3,3
	SETUJU	86	93,5	93,5	96,7
	SANGAT SETUJU	3	3,3	3,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	2,2	2,2	2,2
	SETUJU	88	95,7	95,7	97,8
	SANGAT SETUJU	2	2,2	2,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

X17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1,1	1,1	1,1
	KURANG SETUJU	2	2,2	2,2	3,3
	SETUJU	86	93,5	93,5	96,7
	SANGAT SETUJU	3	3,3	3,3	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

X18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	2,2	2,2	2,2
	SETUJU	88	95,7	95,7	97,8
	SANGAT SETUJU	2	2,2	2,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

X19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	2	2,2	2,2	2,2
	SETUJU	88	95,7	95,7	97,8
	SANGAT SETUJU	2	2,2	2,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

X20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SETUJU	90	97,8	97,8	97,8
	SANGAT SETUJU	2	2,2	2,2	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	1	1,1	1,1	1,1
	SETUJU	86	93,5	93,5	94,6
	SANGAT SETUJU	5	5,4	5,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

**MOTIVASI KERJA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	64	1	1,1	1,1	1,1
	69	1	1,1	1,1	2,2
	76	1	1,1	1,1	3,3
	80	2	2,2	2,2	5,4
	81	9	9,8	9,8	15,2
	82	4	4,3	4,3	19,6
	83	2	2,2	2,2	21,7
	84	51	55,4	55,4	77,2
	85	6	6,5	6,5	83,7
	86	7	7,6	7,6	91,3
	87	1	1,1	1,1	92,4
	88	2	2,2	2,2	94,6
	92	1	1,1	1,1	95,7
	93	1	1,1	1,1	96,7
	98	1	1,1	1,1	97,8
	103	1	1,1	1,1	98,9
	104	1	1,1	1,1	100,0
	Total	92	100,0	100,0	

Y1

Lampiran 5 Analisis Koefisin Korelasi

**Correlations**

			MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
Spearman's rho	MOTIVASI KERJA	Correlation Coefficient	1,000	,499**
		Sig. (1-tailed)	.	,000
		N	92	92
	KINERJA KARYAWAN	Correlation Coefficient	,499**	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	.
		N	92	92

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

