



**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SAFIRA MULYA JAYA**

SKRIPSI

Dibuat Oleh :

Saipul Bahri
0211 15 316

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SAFIRA MULYA JAYA**

Skripsi

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

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
(Dr. Hendro Sasongko, Ak.,MM.,CA)



Ketua Program Studi
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA.,)

(Handwritten signatures and lines)

**HUBUNGAN MOTIVASI DENGAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SAFIRA MULYA JAYA**

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada Hari : 23 / Mei / 2022

Saipul Bahri
021115316


Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Herman, S.E., M.M. CPHCM)

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

Anggota Komisi Pembimbing
(Angka Priatna, SE.,MM.)





Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Saipul Bahri

NPM : 021115316

Judul Skripsi : Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Safira Mulya Jaya

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, Mei 2022



Saipul Bahri

NPM. 021115316

**© Hak Cipta Milik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Pakuan, tahun 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 seizin Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan

ABSTRAK

Saipul Bahri. 021115316. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Safira Mulya Jaya. Di bawah Bimbingan: WONNY AHMAD RIDWAN dan ANGKA PRIATNA. 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Safira Mulya Jaya yang berlokasi di JL. Raya Narogong No.Km. 26, Kembang Kuning, Kec. Klapanunggal, Bogor, Jawa Barat 16810.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory survey*. penelitian deskriptif dan kuantitatif yang menggunakan data primer dan data sekunder dengan menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Dalam penelitian ini, penulis mengambil sebanyak 86 responden untuk mengisi kuesioner. Penelitian ini melakukan uji instrumen data dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis koefisien korelasi *Rank Spearman*, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis koefisien korelasi diolah menggunakan program SPSS23.

Hasil dari analisis koefisien korelasi *Rank Spearman* diperoleh $r = 0,528$ artinya hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya mempunyai hubungan yang sedang. Hasil dari analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 27,87\%$ dan hasil dari uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,6984 > 1,6632$) maka H_a diterima dan H_o ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya.

Kata Kunci : *Motivasi, Kinerja Karyawan*

PRAKARTA

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang berlimpah, sehingga penulisan skripsi yang berjudul “Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan PT. Safira Mulya Jaya” dapat diselesaikan guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Dan Bisnis Pakuan Bogor.

Dalam proses penulisan, tidak terlepas dari peran berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan, untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan doa dan dukungan baik moral maupun materi agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Pakuan Bogor.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M.,CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, AK, MM, CA., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
5. Bapak Doni Wihartika, S.Pi., MM. Selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor.
6. Bapak Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE.,MM., selaku ketua komisi pembimbing yang telah membimbing saya dalam mengerjakan skripsi ini.
7. Bapak Angka Priatna, SE., MM., selaku anggota komisi pembimbing yang telah membimbing saya dalam mengerjakan skripsi ini.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor yang telah memberikan ilmunya kepada penulis selama penulis mengikuti kegiatan belajar di perkuliahan.
9. Seluruh Staf, Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.
10. Sahabat-sahabat penulis yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari begitu banyak kelemahan dan kekurangan dalam pembuatan skripsi penelitian ini. Untuk itu, segala saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan terbuka untuk penyempurnaannya dimasa datang, harapan penulis semoga skripsi penelitian ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Bogor, Mei 2022

DAFTAR ISI

Hak Cipta	vi
ABSTRAK	vi
PRAKARTA	viii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	5
1.2.1 Identifikasi Masalah	5
1.2.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian	5
1.3.1 Maksud Penelitian	5
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.4.1 Kegunaan Praktis.....	5
1.4.2 Kegunaan Akademis	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2 Motivasi.....	8
2.2.1 Definisi Motivasi.....	8
2.2.2 Tujuan Motivasi	8
2.2.3 Teori Motivasi	9
2.2.4 Jenis dan Ciri Motivasi.....	11
2.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi	13
2.2.6 Indikator Motivasi	14
2.2.7 Pelaksanaan Motivasi	15

2.3 Kinerja Karyawan.....	16
2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan	16
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	16
2.3.3 Indikator Kinerja	18
2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	18
2.3.5 Metode dan Cara Penilaian Kinerja	21
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	22
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	22
2.4.2 Kerangka pemikiran	28
2.5 Hipotesis Penelitian	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian	30
3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	30
3.2.1 Objek Penelitian	30
3.2.2 Unit Analisis	30
3.2.3 Lokasi Penelitian.....	30
3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian	30
3.3.1 Jenis Data Penelitian	30
3.3.2 Sumber Data Penelitian.....	30
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	31
3.5 Metode Penarikan Sampel.....	34
3.6 Metode Pengumpulan Data	35
3.7 Uji Instrumen.....	36
3.7.1 Uji Validitas	36
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	42
3.8 Metode Pengolahan Data/Analisis Data	49
3.8.1 Analisis Deskriptif	50
3.8.2 Analisis Kuantitatif	50
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi.....	50
3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi.....	51
3.8.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi	52
3.8.6 Menentukan Hipotesis Statistik.....	52

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum PT. Kenlee Indonesia	53
4.1.1	Sejarah dan Perkembangan PT. Safira Mulya Jaya	53
4.1.2	Visi dan Misi PT. Safira Mulya Jaya	53
4.1.3	Kegiatan Usaha.....	54
4.1.4	Struktur Organisasi PT. Safira Mulya Jaya.....	54
4.1.5	Profil Responden	55
4.2	Analisis Data	58
4.2.1	Motivasi Pada Pt. Safira Mulya Jaya	58
4.2.2	Kinerja Karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya	78
4.2.3	Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya	93
4.3	Pembahasan Interpretasi Hasil Penelitian	96
4.3.1	Motivasi Pada PT. Safira Mulya Jaya	96
4.3.2	Kinerja Karyawan Pada PT. Safira Mulya Jaya.....	97
4.3.3	Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Safira Mulya Jaya	97
4.3.4	Perbandingan Teori Dengan Peneliti Sebelumnya.....	98

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	100
5.2	Saran.....	100

DAFTAR PUSTAKA	101
-----------------------------	-----

LAMPIRAN	103
-----------------------	-----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Produksi PT. Safira Mulya Jaya Tahun 2018-2020.....	2
Tabel 1.2	Waktu Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Safira Mulya Jaya Tahun 2018-2020.....	3
Tabel 1.3	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Safira Mulya Jaya Tahun 2018-2020.....	3
Tabel 1.4	Waktu Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Safira Mulya Jaya Tahun 2018-2020.....	4
Tabel 2.1	Penelitian Sebelumnya	23
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel.....	32
Tabel 3.2	Skala Likert	35
Tabel 3.3	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	36
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	39
Tabel 3.5	Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	42
Tabel 3.6	Uji Reliabilitas Variabel Motivasi dengan SPSS Item-Total Statistik.....	42
Tabel 3.7	Case Processing Summary Variabel X.....	46
Tabel 3.8	Reliability Statistic Variabel X	46
Tabel 3.9	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan dengan SPSS Item-Total Statistik	46
Tabel 3.10	Case Processing Summary Variabel Y.....	49
Tabel 3.11	Reliability Statistic Variabel Y	49
Tabel 3.12	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi	51
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	57
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang saudara lakukan	58
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai Gaji yang diterima para karyawan diberikan tepat pada waktunya	59
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Gaji yang diberikan oleh perusahaan dapat memotivasi saya dalam bekerja.....	60
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan yang diperoleh saudara dari bekerja diperusahaan ini sudah layak dan memuaskan.....	61
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai Tunjangan yang saya dapatkan dari perusahaan sudah mencukupi kebutuhan saat ini.....	62
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik	63

Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai Saudara dapat bersosialisasi baik terhadap sesama rekan kerja dilingkungan perusahaan.....	63
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai Hubungan kerja antara bawahan baik dan tidak kaku	64
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai Sering kali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan	65
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai Keselamatan kerja diperusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik.....	66
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai Perlengkapan dan peralatan bekerja diperusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan	66
Tabel 4.16	Tanggapan Responden Mengenai Saran dan kritik yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih maju.....	67
Tabel 4.17	Tanggapan Responden Mengenai Saya memiliki peluang kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan	68
Tabel 4.18	Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.....	69
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai Saudara mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan yang lebih baik.....	70
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Mengenai Apakah selama ini pihak manajemen perusahaan mengakui hasil kerja saudara.....	70
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Mengenai Saya bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja.....	71
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Mengenai Saya belum merasa puas apabila pekerjaan belum dapat diselesaikan.....	72
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung terhadap pekerjaan.....	73
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai Apabila waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup maka saya akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.....	74
Tabel 4.25	Rekapitulasi nilai motivasi pada PT. Safira Muulya Jaya.....	75
Tabel 4.26	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi.....	76
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai Hasil tugas yang dikerjakan tidak pernah mengecewakan perusahaan	78
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai Standar kualitas hasil kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik & optimal.....	79

Tabel 4.29	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif	80
Tabel 4.30	Tanggapan Responden Mengenai Tingkat pencapaian hasil kerja yang saudara hasilkan telah sesuai dengan harapan.....	80
Tabel 4.31	Tanggapan Responden Mengenai Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saudara penuhi dengan baik dan cermat.....	81
Tabel 4.32	Tanggapan Responden Mengenai Saya berusaha memenuhi target hasil dalam bekerja.....	82
Tabel 4.33	Tanggapan Responden Mengenai Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan.....	83
Tabel 4.34	Tanggapan Responden Mengenai Seluruh pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.....	84
Tabel 4.35	Tanggapan Responden Mengenai Waktu dalam menghasilkan hasil kerja selama ini lebih cepat dari sebelumnya	85
Tabel 4.36	Tanggapan Responden Mengenai Karyawan memiliki kemampuan bekerja secara tim dalam menyelesaikan pekerjaan	85
Tabel 4.37	Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan menghadapi situasi pekerjaan secara bersama-sama guna mendapatkan hasil yang diinginkan	86
Tabel 4.38	Tanggapan Responden Mengenai Tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan.....	87
Tabel 4.39	Tanggapan Responden Mengenai Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dihasilkan	88
Tabel 4.40	Tanggapan Responden Mengenai Saya berusaha tidak menunda pekerjaan	89
Tabel 4.41	Rekapitulasi Nilai Kinerja Karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya.....	90
Tabel 4.42	Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	91
Tabel 4.43	Analisis Koefisien Korelasi <i>Rank Spearman</i>	93
Tabel 4.44	Nilai Interval Koefisien.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian.....	29
Gambar 3.1 Kurva Hasil Hipotesis Korelasi Statistik.....	52
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Safira Mulya Jaya.....	55
Gambar 4.2 Tingkat Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Gambar 4.3 Tingkat Responden Berdasarkan Usia	56
Gambar 4.4 Tingkat Responden Masa Kerja	57
Gambar 4.5 Tingkat Responden Pendidika Terakhir.....	58
Gambar 4.6 Histogram Motivasi.....	77
Gambar 4.7 Histogram Kinerja Karyawan	92
Gambar 4.8 Kurva Hasil Hipotesis Korelasi Statistik.....	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 2. Surat Kuesioner Penelitian

Lampiran 3. Kuesioner Motivasi (X)

Lampiran 4. Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 5. Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Motivasi (X)

Lampiran 6. Hasil Tabulasi Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di Indonesia, peran sumber daya manusia sangatlah penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi institusi maupun perusahaan. Perusahaan dapat berkembang dengan baik apabila memiliki sumber daya manusia yang baik dan solid. Karena sumber daya manusia berfungsi sebagai pelaksana kegiatan perusahaan dan modal utama yang tidak terhingga nilainya bagi perusahaan didalam mencapai tujuannya, maka setiap perusahaan selalu berusaha memanfaatkan seluruh sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membawa dampak yang baik untuk organisasi, salah satu sumber daya manusia yang baik berkaitan dengan kinerja karyawan.

Kinerja diartikan sebagai sebuah keberhasilan seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijakan dalam mewujudkan sarana, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi organisasi. Kinerja karyawan sangat penting dikarenakan penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan yang berarti dalam suatu perusahaan, yaitu berdampak pada pencapaian organisasi.

Kinerja suatu perusahaan tergantung pada kerja karyawannya. Rukhayati (2018) mengatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.” Standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi atau perusahaan tentu sudah ditentukan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Tujuan organisasi atau perusahaan itu tercapai bukan hanya karena bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada sumber daya manusia atau karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Ada berbagai unsur yang harus diperhatikan sebuah perusahaan dalam upaya memelihara serta menjaga karyawannya agar tetap senantiasa giat bekerja. Salah satunya adalah motivasi karyawan. Dalam hal ini untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat ditunjang oleh motivasi dari karyawan itu sendiri maupun motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Berbagai teori motivasi dapat dilaksanakan, tetapi yang paling penting disini adalah melakukan dorongan kepada karyawan untuk menumbuhkan semangat kerja.

Motivasi adalah suatu kekuatan yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat karena perilaku seseorang cenderung pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam sebuah pekerjaan, motivasi dan kinerja sangatlah berkaitan. Semakin tinggi motivasi

yang diberikan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yg dihasilkan juga tinggi. Begitu juga sebaliknya ketika motivasi karyawan semakin rendah dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan semakin rendah. Sedangkan karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki motivasi yang tinggi sehingga menghasilkan kerja yang baik

Motivasi menjadi sangat penting bagi setiap karyawan yang bekerja, hal tersebut akan merangsang dan mendorong individu agar dapat memberikan hasil maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Seorang individu akan memiliki harapan terhadap setiap pekerjaannya, pemenuhan kebutuhan, aktualisasi diri, dan penghargaan serta pujian dari orang sekitar tidak terlepas dari diri setiap individu. Menurut T. Hani Handoko (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan diharapkan akan membuat setiap individu yang bekerja untuk terus meningkatkan kualitas kerjanya, dengan harapan memaksimalkan hasil yang diinginkan perusahaan

Dalam rangka pencapaian tujuan, perusahaan harus menentukan beberapa aspek yang dapat meminimalisasi masalah dalam perusahaan, dan memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada demi keberhasilan organisasi atau perusahaan. Karena setiap perusahaan memiliki manajemen untuk menangani segala sesuatu yang berkaitan dengan sumber daya manusia, dengan penanganan dan pemeliharaan sumber daya manusia perlu dilakukan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal dan kinerja karyawan pun dapat tercapai sesuai dengan tujuan perusahaan. Salah satu perusahaan yang memperhatikan sumber daya manusia adalah PT. Safira Mulya Jaya yang bergerak dibidang kontruksi berlokasi di JL. Raya Narogong No.Km. 26, Kembang Kuning, Kec. Klapanunggal, Bogor, Jawa Barat 16810. Berikut ini adalah data jumlah produksi pada PT. Safira Mulya Jaya :

Tabel 1.1 Jumlah Produksi PT. Safira Mulya Jaya
Tahun 2018 – 2020

No	Tahun	Target Produksi (unit)	Hasil Produksi (unit)	Pencapaian Target (%)
1	2018	100.000	93.500	93,5
2	2019	100.000	97.500	97,5
3	2020	100.000	90.000	90

Sumber: (PT. Safira Mulya Jaya, 2020)

Berdasarkan data produksi di atas diketahui bahwa target dan realisasi produksi PT. Safira Mulya Jaya dari tahun 2018 hingga tahun 2020 mengalami fluktuasi. Realisasi produksi belum mencapai target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan menghendaki target produksi sebesar 100% sedangkan

hasil produksi dari tahun 2018 hingga tahun 2020 kurang dari 100%. Hasil produksi terendah berada pada tahun 2020 yang hanya mencapai 90% dari target produksi sebesar 100%.

Tidak hanya hasil produksi yang belum mencapai target produksi, dari sisi waktu kerja karyawan yang ditunjukkan dengan jumlah produksi yang dihasilkan per jamnya juga belum mencapai target waktu kerja karyawan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Berikut ini adalah data waktu kerja karyawan pada bagian produksi PT. Safira Mulya Jaya :

Tabel 1.2 Waktu Kerja Karyawan
PT. Safira Mulya Jaya Tahun 2018 – 2020

No	Tahun	Target Waktu	Realisasi Waktu
1	2018	8 jam	9,50 jam
2	2019	8 jam	9 jam
3	2020	8 jam	9,25 jam

Sumber: (PT. Safira Mulya Jaya, 2020)

Berdasarkan data waktu kerja karyawan di atas, rata-rata realisasi waktu kerja karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu mengalami fluktuasi. Namun realisasi waktu kerja karyawan tersebut belum memenuhi target waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Dalam kurun waktu 3 tahun, sejak tahun 2018 hingga tahun 2020, realisasi waktu kerja karyawan melebihi target waktu. Target waktu yang ditentukan oleh perusahaan kepada para karyawan dalam menghasilkan suatu produk adalah 8 jam, sedangkan para karyawan membutuhkan waktu 9 jam hingga 9 jam 50 menit. Seperti pada tahun 2018, realisasi waktu kerja karyawan mencapai waktu terlama dalam menghasilkan produk yaitu 9 jam 50 menit.

PT. Safira Mulya Jaya mengalami penurunan kinerja, dalam upaya mengatasi permasalahan ini adalah dengan memiliki semangat yang tinggi dalam pekerjaan. Sebab, dengan mencintai pekerjaan akan menjadi termotivasi dan tertantang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi. Bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seseorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi sehingga dampaknya terhadap kinerja karyawanpun tentunya meningkat. Sedangkan rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Berikut ini data penilaian kinerja karyawan pada PT, Safira Mulya Jaya Tahun 2018-2020 :

Tabel 1.3 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Produksi
PT. Safira Mulya Jaya

No	Faktor Penilaian	2018		2019		2020		Nilai yang diharapkan
		Nilai	Predikat	Nilai	Predikat	Nilai	Predikat	
A	Prilaku Kerja							

1	Absensi	83	Baik	85	Baik	79	Cukup baik	85
2	Kedisiplinan	80	Baik	83	Baik	81	Baik	85
3	Kemandirian	81	Baik	85	Baik	80	Baik	85
B	Penilaian Hasil Kerja							
1	Kualitas kerja	84	Baik	85	Baik	82	Baik	85
2	Kuantitas kerja	82	Baik	85	Baik	84	Baik	85
3	Inisiatif	79	Cukup Baik	83	Cukup	78	Cukup Baik	85
4	Tanggung Jawab	78	Cukup Baik	83	Baik	77	Cukup Baik	85
5	Motivasi	75	Cukup Baik	79	Cukup Baik	76	Cukup Baik	85
6	Kerjasama	81	Baik	81	Baik	78	Cukup Baik	85
7	Pemahaman terhadap tugas	84	Baik	84	Baik	80	Baik	85
8	Penyesuaian diri	80	Baik	82	Baik	81	Baik	85
9	Kepemimpinan	77	Cukup Baik	85	Baik	78	Cukup Baik	85
10	Keterampilan	83	Baik	85	Baik	80	Baik	85
11	Efektivitas	82	Baik	82	Baik	79	Cukup Baik	85
12	Pemecehan masalah	80	Baik	82	Cukup	76	Cukup Baik	85
13	Pengambilan keputusan	83	Baik	84	Cukup	78	Cukup Baik	85
	Rata-rata / Tahun	80.75	Baik	83.31	Baik	79.18	Cukup baik	85
	Rata-rata dalam 3 tahun	81.08						

Sumber: (PT. Safira Mulya Jaya, 2020)

Tabel 1.4 Standar Nilai Kerja Karyawan
PT. Safira Mulya Jaya

Nilai (%)	Kategori
91- 100	Sangat Baik
80-90	Baik
70-79	Cukup Baik
61-69	Kurang Baik
60-kebawah	Buruk

Sumber: (PT. Safira Mulya Jaya, 2020)

Berdasarkan Tabel 1.4 bahwa hasil penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuasi dengan presentase pada tahun 2018 menunjukkan standar kinerja baik yaitu dengan nilai rata-rata pertahun 80,75 dan pada tahun 2019 naik dengan nilai rata-rata 83,31 yang menunjukkan kinerja baik, kemudian menurun pada tahun 2020 dengan nilai rata-rata 79,18 yang masuk dalam standar kerja cukup baik. Kurang optimalnya hasil kinerja karyawan yang menunjukkan pada nilai rata-rata dalam 3 tahun dengan nilai 81,08, hal tersebut mengakibatkan tidak tercapainya nilai yg diharapkan perusahaan.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih mendalam mengenai hal tersebut, sehingga penulis bermaksud mengadakan penelitian untuk dijadikan dasar dalam menyusun skripsi yang

berjudul "Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Safira Mulya Jaya"

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Permasalahan yang terjadi dalam suatu instansi atau perusahaan memang sangat beragam sehingga perlu adanya batasan masalah agar penelitian terfokus dan mendalam. Penelitian ini berfokus tentang:

1. Realisasi hasil produksi masih kurang dari target produksi yang telah ditentukan.
2. Realisasi waktu kerja karyawan untuk menghasilkan produk melebihi target waktu kerja karyawan yang telah ditentukan.
3. Penilaian tingkat kinerja karyawan pada 3 tahun mengalami fluktuasi dan tidak tercapainya target penilaian yang diharapkan perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan motivasi pada PT. Safira Mulya Jaya?
2. Bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja pada PT. Safira Mulya Jaya?
3. Bagaimana hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Berdasarkan pertanyaan-pertanyaan penelitian tersebut, maka maksud dari penelitian yang penulis lakukan adalah untuk mengungkap seberapa besar hubungan motivasi kerja, semangat kerja karyawan dengan kinerja karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan maksud penelitian tersebut, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pelaksanaan motivasi pada PT. Safira Mulya Jaya.
2. Mengetahui pelaksanaan penilaian kinerja pada PT. Safira Mulya Jaya.
3. Mengetahui seberapa besar hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik kegunaan praktis ataupun kegunaan akademis.

1.4.1 Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, penelitian ini dapat memperluas wawasan, pengetahuan atau pemahaman mengenai motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya.

2. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dan pengetahuan baru serta dapat dijadikan sebagai bahan kajian bagi Mahasiswa Perguruan Tinggi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Bagi ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan, pengetahuan dan perkembangan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) Merupakan aset penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, manajemen dan organisasi, sumber daya manusia diakui memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan sukses atau tidaknya kinerja suatu organisasi karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi atau perusahaan.

Kemajuan globalisasi saat ini sumber daya manusia berperan penting bagi organisasi. Disisi lain sumber daya manusia tidak dapat digantikan perannya dengan pengganti lain seperti kecanggihan teknologi, karena sumber daya memiliki fungsi tugas utama yaitu dalam pengambilan keputusan terhadap tugas-tugasnya yang tidak dimiliki oleh teknologi.

Manajemen dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu, terdiri dari enam unsur yaitu *men, money, materials, machines*, dan market (Hasibuan, 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2021).

Sunyoto (2019), menyatakan MSDM sebagai aktivitas yang dilakukan untuk merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi. Selain itu, MSDM dinyatakan sebagai keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, *policy*, dan program untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi secara etis dan sosial serta dapat dipertanggung jawabkan

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian (Sedarmayanti, 2019).

Berdasarkan definisi manajemen sumber daya manusia, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari mengenai bagaimana mengatur dan mengelola manusia atau karyawan agar dapat mencapai suatu tujuan organisasi tersebut.

2.2 Motivasi

2.2.1 Definisi Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan semangat dan tindakan sukarela dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja, maupun dalam kehidupan lainnya.

Motivasi berasal dari kata latin (*movemore*) yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya.

Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2021).

Sementara itu menurut Handoko (2019), motivasi merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Motivasi diartikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan kekuatan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2021)

Oleh karena itu motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait suatu pekerjaan.

Dari definisi motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi yang menyangkut perilaku manusia merupakan unsur penting dalam manajemen. Seseorang mau bekerja apabila ada pendorong atau motivasi yang diterimanya dari instansi tersebut. Dalam hal ini manajer sangat berperan dalam menciptakan kondisi-kondisi kerja yang membangkitkan semangat dan kegairahan pegawainya.

2.2.2 Tujuan Motivasi

Tindakan motivasi akan lebih berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh individu yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan individu tersebut. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi. Tujuan manager dalam memotivasi harus menyadari bahwa orang akan mau bekerja keras dengan harapan akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya (Hasibuan, 2021).

1. Mendorong gairah dan semangat kerja.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
3. Meningkatkan produktivitas kerja.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan ke disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan.

6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Mendorong untuk berprestasi dan peraihian peluang karir.

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti perusahaan pada dasarnya berorientasi pada tugas yang diberikan. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 2018: 73).

Tindakan memotivasi akan lebih dapat berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

2.2.3 Teori Motivasi

Teori motivasi memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri karyawan yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilakunya. Teori-teori motivasi melakukan pendekatan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku secara tertentu. Beberapa teori motivasi menurut Hasibuan (2017) yaitu:

1. Teori motivasi klasik

Frederik Winslow Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk memenuhi fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang hasil pekerjaannya.

2. Teori hierarki kebutuhan Maslow

Teori ini mengatakan bahwa manusia termotivasi untuk memuaskan makan, jenis kebutuhan, yang dapat disusun dalam suatu hierarki. Kebutuhan yang lebih tinggi akan muncul apabila kebutuhan yang dibawahnya telah terpenuhi. Adapun hierarki kebutuhan Maslow adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup seperti kebutuhan makan, minum, perumahan dan udara. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

- b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan kebebasan yang merasa aman dari ancaman, kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial itu adalah teman, interaksi, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri di tempat terpencil, pasti selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan *prestise* dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya *prestise* timbul karena adanya prestasi tetapi tidak selamanya demikian. Perlu juga diperhatikan oleh perusahaan semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi dalam organisasi, maka semakin tinggi pula *prestisenya*.

e. Aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan dapat dilakukan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

3. Teori Herzberg

Frederik Herzberg mengemukakan teori motivasi dua faktor (*Herzberg's Two Factors Motivation Theory*) menurut teori ini motivasi yang ideal dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Ada beberapa faktor kebutuhan, diantaranya:

a. Faktor pemeliharaan atau kesehatan

Faktor pemeliharaan berhubungan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlansung terus-menerus, kebutuhan yang akan kembali pada titik nol setelah terpenuhi. Hilangnya faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan tingkat absensi. Faktor-faktor yang pemeliharaan perlu mendapat perhatian yang wajar dari perusahaan agar kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan.

b. Faktor motivasi

Faktor motivasi berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor-

faktor tersebut meliputi: prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pengembangan potensi individu.

4. Teori X dan teori Y

Douglas McGregor mengusulkan dua sudut pandang berbeda mengenai manusia satu sisi secara mendasar negatif, diberi label teori X dan secara mendasar positif diberi label Y. Pada teori X pada dasarnya pekerja tidak menyukai bekerja sehingga harus diarahkan atau bahkan dipaksa untuk melakukan pekerjaannya, sebaliknya pada teori Y pekerja memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang alamiah seperti beristirahat atau bermain, maka dari itu rata-rata dapat belajar untuk menerima dan bahkan mencari tanggung jawab.

5. Teori kebutuhan Mc.Clelland

Teori ini dikembangkan oleh David Mc.Clelland, dan dikembangkan dengan tiga kebutuhan, diantaranya:

a. Kebutuhan akan prestasi

Dorongan untuk berprestasi, untuk pekerjaan yang berhubungan dengan serangkaian standar dan berusaha untuk berhasil. Karena itu kebutuhan pencapaian ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

b. Kebutuhan akan afiliasi

Keinginan untuk hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat. Karyawan akan semangat bekerja karena menginginkan kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungannya tempatnya bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal serta kebutuhan akan perasaan ikut serta.

6. Teori motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungannya bekerja.

Rangkaian ini menggambarkan hubungan seseorang mempunyai kebutuhan yang dikerjakannya. Motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan.

2.2.4 Jenis dan Ciri Motivasi

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

1. Motivasi positif, adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberi hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Dengan adanya motivasi positif, semangat kerja

bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan kepada karyawan adalah:

- a. Insentif non-material, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan berbentuk prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau mendali.
 - b. Insentif sosial, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.
 - c. Insentif Material, adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk uang dan barang. Insentif material ini bernilai ekonomis, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.
2. Motivasi Negatif, adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman, dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

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

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

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

2.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Herzberg dalam Siagian (2014), agar terdapat sifat positif pada pegawai, para pemimpin harus memberikan perhatian yang sungguh-sungguh agar faktor-faktor motivator memberikan motivasi kepada karyawan, diantaranya yaitu:

1. Keberhasilan pelaksanaan

Agar seorang bawahan dapat berhasil dalam pekerjaannya, maka pemimpin harus mempelajari bawahannya dan pekerjaannya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil.

2. Pengakuan

Sebagai lanjutan keberhasilan pelaksanaan, pemimpin harus memberi pernyataan pengukuannakan keberhasilan tersebut. Pengakuan terhadap keberhasilan pegawai dapat dilakukan dengan berbagai macam cara sebagai berikut:

- a. Langsung menyatakan keberhasilan di tempat, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- b. Memberikan surat penghargaan
- c. Memberi hadiah berupa uang tunai
- d. Memberi medali, surat penghargaan dan uang tunai
- e. Memberi kenaikan atau promosi

3. Pekerjaan itu sendiri

Pemimpin membuat usaha-usaha yang nyata dan menyakinkan, sehingga pegawai mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan dan berusaha menghindari kebosanan dalam pekerjaan serta mengusahakan agar setiap pegawai sudah tepat dalam pekerjaannya.

4. Tanggung jawab

Pemimpin harus menghindari supervisi yang ketat, agar tanggung jawab pegawai tumbuh dengan memberikan pegawai bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu menyakinkan dan menerapkan prinsip partisipasi.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivasi bagi pegawai, agar pengembangan berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin memulainya dengan melatih pegawai untuk bekerja yang lebih bertanggung jawab.

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

1. Perbedaan karakteristik individu meliputi kebutuhan, minat, sikap, dan nilai.
2. Perbedaan karakteristik pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan persyaratan jabatan untuk setiap pekerjaan, yang menuntut penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian.

3. Perbedaan karakteristik organisasi (lingkungan kerja) yang meliputi peraturan kerja, iklim kerja, dan budaya kerja yang disepakati.

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

2.2.6 Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut Edison *et al* (2016), yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis
Kebutuhan untuk mempertahankan hidup seperti kebutuhan makan, minum, perumahan dan udara. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
2. Kebutuhan rasa aman
Kebutuhan akan kebebasan yang merasa aman dari ancaman, kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Kebutuhan untuk disukai
Kebutuhan untuk disukai oleh teman, interaksi, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri ditempat terpencil, pasti selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.
4. Kebutuhan harga diri
Kebutuhan harga diri dan pengakuan serta penghargaan *prestise* dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya, *prestise* timbul karena adanya prestasi tetapi tidak selamanya demikian.
5. Kebutuhan pengembangan diri
Kebutuhan pengembangan diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Sedangkan menurut Uno (2016), indikator motivasi dapat dikelompokan sebagai berikut:

1. Motivasi internal
Motivasi internal adalah motivasi yang tumbuh dari dalam diri seseorang tanpa dipengaruhi oleh orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan.
 - a. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup
 - b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

- c. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - d. Keinginan untuk berkuasa
2. Motivasi eksternal
- Motivasi eksternal adalah motivasi yang datang dari luar diri seseorang dengan harapan dapat mencapai sesuatu tujuan yang dapat menguntungkan dirinya.
- a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Adanya jaminan pekerjaan
 - d. Peraturan yang fleksibel

Sementara itu menurut Wibowo (2017), indikator dan dimensi motivasi dibagi menjadi beberapa yaitu:

1. Kebutuhan untuk beprestasi
Kebutuhan ini meliputi target kerja, kualitas kerja, tanggung jawab dan resiko.
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
3. Kebutuhan ini meliputi komunikasi dan persahabatan dengan rekan kerja ataupun atasan.

Indikator untuk mengukur motivasi dalam penelitian ini menggunakan teori menurut Istijanto Oei (2010) yaitu:

1. Gaji yang adil
2. Tunjangan, bonus
3. Komunikasi dan kerjasama antar bagian
4. Keamanan tempat kerja
5. Kebutuhan harga diri dan citra diri
6. Pengakuan kerja
7. Peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri

2.2.7 Pelaksanaan Motivasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010), untuk melaksanakan motivasi yang baik kepada karyawan yaitu :

1. Metode langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan semangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Kinerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* yang merupakan prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang.

Rukhayati (2018) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan hasil atau prestasi kerja yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.” Menurut Santoso, Anggraini, dan Tarigan (2016) “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tetuang dalam rencana strategi suatu organisasi.”

Kemudian Edison, Anwar, dan Komariyah (2016) menyatakan bahwa “Kinerja hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Menurut Wibowo (2017), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan

Sedangkan kinerja karyawan menurut Edison *et al* (2016) adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerjaan dan lingkungan yang berada di dekatnya dan meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik. Kinerja karyawan merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja pada dasarnya hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan, berhasil tidaknya kinerja karyawan yang telah dicapai organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesepakatan yang dimiliki ke arah tercapainya tujuan perusahaan.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2019), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1. Faktor kemampuan

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

diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

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

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

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

Sementara itu, menurut Kasmir (2019) ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kinerja, yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja

Dapat disimpulkan dari faktor-faktor tersebut ketika perusahaan atau organisasi dapat mengoptimalkan dengan baik maka diharapkan akan muncul dampak positif pula.

2.3.3 Indikator Kinerja

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

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

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

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

Sedangkan indikator kinerja menurut Sedarmayanti (2017:286) yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Kemampuan bekerja sama
5. Kemandirian

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan kinerja untuk memperbaiki dan mengingatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, dalam penilaian kinerja tidak hanya semata-mata menilai fisik tetapi pelaksanaan pekerja secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja

atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan tugasnya semua layak untuk dinilai. Tujuan kinerja menurut Rivai (2011) meliputi:

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

Sedangkan menurut Kasmir (2019) pelaksanaan penilaian kinerja karyawan memberikan banyak manfaat, baik bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui di mana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan. Dengan diketahui kelemahan ini segera untuk dilakukan perbaikan, baik terhadap sistem yang digunakan maupun karyawan itu sendiri.
2. Keputusan penempatan
Perusahaan dapat menentukan bagian-bagian apa saja yang cocok bagi karyawannya berdasarkan dari hasil penilaian kinerja. Sebagai contoh yaitu bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya dan ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian yang lain.
3. Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang. Penilaian kinerja juga dapat dibuat sebagai acuan untuk memetakan perencanaan dan pengembangan karir karyawan secara keseluruhan.

4. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerja.

5. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah pemberian kompensasi didasari dari hasil penilaian kinerja. Penyesuaian kompensasi dilakukan dengan meningkatkan gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan jenjang kerjanya yang diperoleh.

6. Inventori kompetensi pegawai

Dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data dan informasi merupakan data dan informasi mengenai kompetensi, *skill*, bakat, potensi seluruh karyawan. Artinya perusahaan memiliki peta kekuatan dan kelemahan karyawannya.

7. Kesempatan kerja adil

Artinya dengan adanya penilaian kinerja maka seluruh karyawan merasa diberi kesempatan untuk berprestasi dengan sebaik mungkin. Penilaian kinerja juga membuktikan bahwa tidak ada perbedaan penilaian antara satu dengan yang lainnya selama masih dalam koridor kebijakan perusahaan.

8. Komunikasi efektif antara atasan bawahan

Hasil penilaian kinerja juga digunakan untuk mengukur efektivitas komunikasi antara atasan dengan bawahan. Atasan akan dapat mengoreksi bagaimana seharusnya melakukan komunikasi yang baik terhadap bawahan satu persatu. Dengan komunikasi yang seharusnya dilakukan, maka tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang.

9. Budaya kerja

Artinya dengan adanya penilaian kinerja, maka akan tercipta budaya yang menghargai kualitas kerja. Karyawan tidak dapat bekerja seandainya, akan tetapi harus berusaha meningkatkan kerjanya.

10. Menerapkan sanksi

Di samping memberikan keuntungan bagi karyawan, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun. Pemberian sanksi ini dimaksudkan dengan tujuan agar seluruh karyawan dapat menyadari bahwa bagi mereka yang tidak mampu memenuhi standar kinerja, maka ada sanksi yang diperoleh. Di lain pihak guna memacu karyawan untuk bekerja lebih baik agar terhindar dari pemberian sanksi.

2.3.5 Metode dan Cara Penilaian Kinerja

Suwatno dan Priansa (2011) mengemukakan banyak metode dalam penilaian kinerja yang bisa dipergunakan, namun secara garis besar dibagi menjadi dua jenis, yaitu *past oriented appraisal methods* atau penilaian kinerja yang berorientasi pada masa lalu dan *future oriented appraisal methods* atau penilaian kinerja ke masa depan.

1. *Past Oriented Appraisal Method*

Past oriented appraisal method adalah penilaian kinerja atas kinerja seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukannya. Kelebihannya adalah jelas dan mudah diukur, terutama secara kuantitatif. Kekurangannya adalah kinerja yang diukur tidak dapat diubah sehingga kadang-kadang justru salah menunjukkan seberapa besar potensi yang dimiliki oleh seseorang. Metode yang digunakan terdiri dari :

a. Rating Scale

Dalam metode ini, evaluasi subyektif dilakukan oleh penilai terhadap kinerja karyawan dengan skala waktu tertentu dari rendah sampai tinggi, dan evaluasi hanya di dasarkan pada pendapat penilai, dimana penilai membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor-faktor (kriteria) yang dianggap penting terhadap pelaksanaan pekerjaan tersebut.

b. Checklist

Metode penilaian checklist biasanya penilai adalah atasan langsung, dan pada metode ini menggunakan kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakter-karakter karyawan, sehingga penilai tinggal memilihnya.

c. Metode Peristiwa Kritis (*Critical Incident Methode*)

Metode ini merupakan metode penilaian yang berdasarkan pada catatan-catatan penilaian yang memperhatikan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek di dalam hal pada saat pelaksanaan kerja.

d. Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Methode*)

Pada metode ini, dimana tenaga ahli yang diwakilkan dari personalia turun ke lapangan dan membantu para atasan langsung dalam penilaian mereka. Tenaga ahli dari personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang prestasi kerja karyawan. Kemudian tenaga ahli ini mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut.

e. Tes dan Observasi Prestasi Kerja

Metode ini, didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Tes yang dilakukan dapat berupa tes tertulis atau peragaan keterampilan.

f. Metode Evaluasi Kelompok

Metode penilaian ini biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Dan kegunaan dari pada penilaian kelompok ini untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasional

karena dapat menghasilkan ranking karyawan dari yang terbaik sampai terjelek, dengan membandingkan karyawan yang satu dengan yang lainnya.

2. *Future Oriented Appraisal Methods*

Future oriented appraisal methods adalah penilaian kinerja dengan menilai seberapa besar potensi karyawan dan mampu untuk menetapkan kinerja yang diharapkan pada masa akan datang. Metode yang digunakan terdiri dari :

a. Penilaian Diri (*Self-Appraisal*)

Metode penilaian ini digunakan untuk pengembangan diri. Apabila karyawan menilai dirinya sendiri, maka perilaku defensive cenderung tidak akan terjadi, sehingga upaya untuk perbaikan cenderung untuk dapat dilakukan.

b. Penilaian Psikologis (*Psychological Appraisal*)

Penilaian psikologis terdiri dari wawancara, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung, dan penilaian-penilaian langsung lainnya. Penilaian mengenai psikologi biasanya dilakukan oleh para psikolog, dan penilaian mengenai intelektual, emosi, motivasi karyawan dan lainnya, diharapkan dapat untuk menentukan prestasi kerja di masa yang akan datang.

c. Pendekatan Management by Objective (MBO)

Inti dari metode pendekatan MBO adalah bahwa setiap karyawan dan sasaran bersama untuk menetapkan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang. Kemudian dengan menggunakan sasaran-sasaran tersebut penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama pula.

Adapun secara umum menurut Bintoro (2017) terdapat 2 (dua) teknik cara menilai kinerja yang bisa digunakan yaitu :

- a. Penilaian kinerja pada seseorang secara tunggal.
- b. Penilaian kinerja pada sekelompok orang.

Penilaian kinerja atas seseorang secara tunggal adalah semata-mata menilai kinerja perorangan secara individual tanpa membandingkannya dengan yang lainnya. Penilaian kinerja atas kelompok adalah penilaian kinerja atas seseorang dibandingkan dengan kinerja karyawan yang lainnya.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

Penelitian sebelumnya ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Untuk lebih jelasnya mengenai penelitian sebelumnya, dapat dilihat pada table berikut:

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat masalah motivasi kerja juga kinerja karyawan, yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Penulis, Tahun & Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Metode Analisis	Hasil
1.	Yuniar Amalia Utami (2019) Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Kenlee Indonesia Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan	X: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja: 1. Kompensasi atau gaji 2. Kondisi kerja 3. Pengawasan 4. Pengakuan 5. Bertanggung jawab 6. Pekerjaan itu sendiri 7. Mengalami peningkatan Kinerja Karyawan: 1. Target 2. Kualitas 3. Waktu penyelesaian 4. Taat asas	- Koefisien korelasi <i>Rank Spearman</i> - Analisis koefisien determinasi - Uji hipotesis t	Hasil koefisien korelasi <i>rank spearman</i> sebesar 0,440 yang artinya motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia memiliki hubungan yang sedang. Untuk analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 21,52% kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 19,36% sedangkan sisanya 80,64% dijelaskan oleh variabel lain. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai sebesar t_{hitung} 5,0208 dan angka tersebut lebih besar dari t_{tabel} dengan signifikansi 5% dan df-2 yaitu 1,6595. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,0208 > 1,6595) maka H_0 ditolak maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.
2.	Akmaludin (2019)	X: Motivasi Kerja	Motivasi Kerja: 1. Gaji yang adil 2. Tunjangan	- Analisis koefisien korelasi	Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa

	<p>Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Anugerah Yaden Utama</p> <p>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan</p>	<p>Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>bonus</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Komukiasi dan kerja sama antar bagian 4. Keamanan tempat kerja 5. Kebutuhan harga diri dan citra diri 6. Pengakuan kerja 7. Peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri <p>Kinerja Karyawan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kauntitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab 	<p><i>rank spearman</i></p> <p>- Uji hipotesis koefisien korelasi</p>	<p>motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Anugerah Yaden Utama memiliki hubungan yang positif , kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Anugerah Yaden Utama dengan koefisien korelasi <i>Rank Spearman</i> sebesar 0,510 yang artinya memiliki tingkat hubungan pada kategori sedang. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi terhdap variabel kinerja karyawan sebesar 26,01% sedangkan sisanya 72,99% dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi kerja, dijelaskan faktor lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini dan hasil uji hipotesis koefisien korelasi $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ (4,889 \geq 1.66757) artinya tolak Ho terima Ha. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa</p>
--	---	--------------------------------	---	---	---

					terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Anugerah Yaden Utama.
3.	Yudi Ramlan Ali (2019) Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Embassy Grass Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan	X: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Motivasi kerja: 1. Pemberian gaji yang adil 2. Pemberian tunjangan, bonus 3. Komunikasi dan kerjasama 4. Keamanan tempat kerja 5. Kebutuhan harga diri dan citra diri 6. Pengakuan kerja 7. Peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri Kinerja Karyawan: 1. Kualitas pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Keterampilan kerja 4. Kerjasama 5. Disiplin kerja 6. Integritas 7. Tanggung jawab	- Analisis korelasi koefisien <i>product moment</i> - Koefisien determinasi - Analisis deskriptif / kualitatif - Analisis kuantitatif - Uji hipotesis korelasi	Hasil analisis koefisien korelasi <i>pearson product moment</i> 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 turunnya kinerja karyawan sebesar $17,39\%$ dan untuk uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh $t_{hitung} (3,699) > t_{tabel} (1,67722)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

4.	<p>Iis Novitasari (2017)</p> <p>Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Paragon Technology and Innovation</p> <p>Universitas Pakuan</p>	<p>X:Motivasi Kerja</p> <p>Y:Kinerja Karyawan</p>	<p>Motivasi Kerja:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan akan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri <p>Kinerja Karyawan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 	<ul style="list-style-type: none"> - Analisis koefisien korelasi - Uji hipotesis - Koefisien determinasi 	<p>Berdasarkan kuesioner menunjukkan rata-rata jawaban responden atas variabel motivasi kerja dan kinerja pada PT. Paragon Technology and Innovation relatif baik. Motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat. Hal tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,898 yang artinya, telah terjadi hubungan linier yang positif, yaitu makin besar variabel motivasi kerja maka semakin besar variabel kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $(18,025 > 1,991)$. Koefisien determinasi sebesar 80,64% menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peranan sebesar 80,64% terhadap kinerja karyawan.</p>
5.	<p>Cut Queentri Rahayu (2018)</p> <p>Hubungan Motivasi Kerja Dengan</p>	<p>X: Motivasi Kerja</p> <p>Y: Kinerja Karyawan</p>	<p>Motivasi Kerja :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kedisiplinan karyawan 2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Korelasi <i>product moment</i> 	<p>Dari hasil pengolahan data terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.</p>

	<p>Kinerja Karyawan PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) Kab. Aceh Utara</p> <p>Fakultas Psikologi Universitas Medan Area</p>		<ol style="list-style-type: none"> 3. Kepercayaan diri 4. Daya tahan terhadap tekanan 5. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan <p>Kinerja Karyawan :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Pengetahuan pekerjaan 4. Kreativitas 5. Kerja sama 6. Inisiatif <p>Kualitas personal</p>	<p>Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r = 0,731$; $p < 0,05$. Dengan demikian maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Motivasi memberikan pengaruh sebesar 53,4% terhadap baik buruknya kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini masih ada 46,6% pengaruh dari faktor lain dimana faktor tersebut tidak menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Dapat 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 dokumentasi dari perusahaan memiliki nilai rata-rata empirik (18,85).</p>
--	--	--	--	---

2.4.2 Kerangka pemikiran

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. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam teori menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Indikator untuk mengukur motivasi dalam penelitian ini yaitu:

1. Gaji yang adil
2. Tunjangan, bonus
3. Komunikasi dan kerjasama antar bagian
4. Keamanan tempat kerja
5. Kebutuhan harga diri dan citra diri
6. Pengakuan kerja
7. Peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri

Kinerja memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan segala ketentuan. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam teori menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

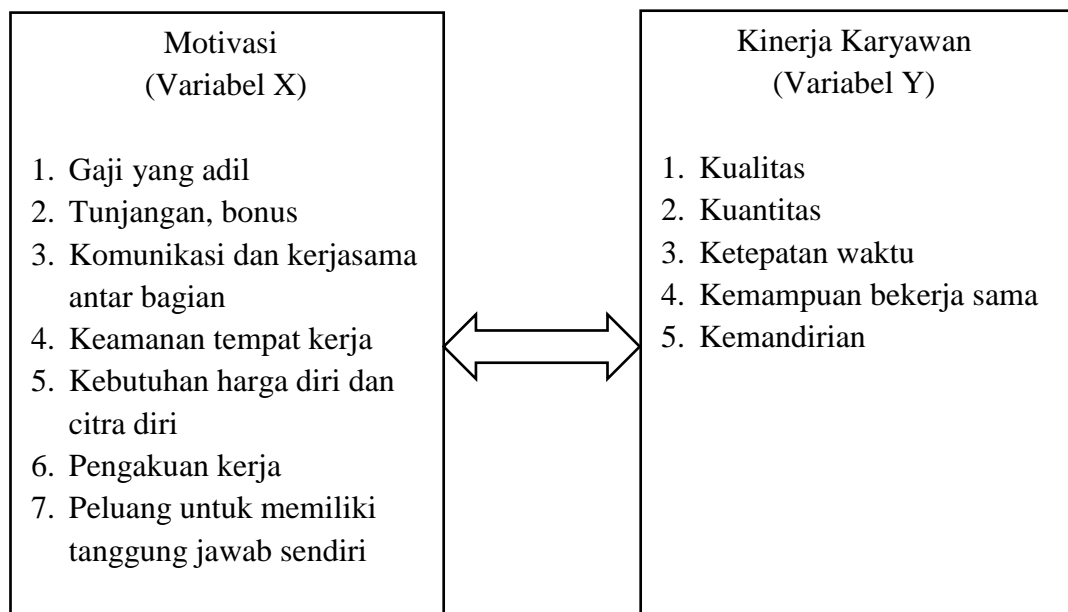
Indikator untuk mengukur kinerja dalam penelitian ini yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Kemampuan bekerja sama
5. Kemandirian

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 Yuniar Amalia Utami (2019) yang hasil penelitiannya menyatakan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja.

Dari kerangka pemikiran di atas, maka dapat diambil suatu konstelasi penelitian yang digambarkan dalam model penelitian berikut ini :



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) hipotesis merupakan jawaban terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dalam uraian sebelumnya penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga terdapat adanya hubungan positif antara Motivasi dengan Kinerja karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory survey*. Kemudian dalam skripsi ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuisioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya.

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

3.2.1 Objek Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel yaitu variabel X (*independent*) motivasi dengan indikator yaitu: gaji yang adil, tunjangan dan bonus, komunikasi dan kerjasama antar bagian, keamanan kerja, kebutuhan harga diri dan citra diri, pengakuan kerja, peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri. Sedangkan variabel Y (*dependent*) kinerja karyawan dengan indikator yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, kemandirian.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah individual, yaitu sumber daya yang diperoleh dari responden setiap individu. Dimana individu karyawan bagian produksi pada PT. Safira Mulya Jaya sebanyak 110 karyawan.

3.2.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis pada PT. Safira Mulya Jaya. Jl. Raya Narogong KM 26, Bogor, Jawa Barat 16820. Perusahaan ini bergerak dalam bidang kontruksi.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

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

1. Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil survey, wawancara untuk memperoleh data yang dibutuhkan dari pihak manajemen perusahaan PT. Safira Mulya Jaya;
2. Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner sehingga dapat memperoleh data kualitatif yang berupa jawaban dari pertanyaan yang peneliti masukan kedalam kuesioner tersebut.

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 yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili populasi data penelitian yaitu karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya;
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari dokumen-dokumen PT. Safira Mulya Jaya.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel bebas (*independent*) yaitu motivasi dan variabel tergantung/terikat (*dependet*) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Ukuran	Ukuran
Motivasi (X)	Gaji yang adil	1. Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang saudara lakukan	Ordinal
		2. Gaji yang diterima para karyawan diberikan tepat pada waktunya	
		3. Gaji yang diberikan oleh perusahaan dapat memotivasi saya dalam bekerja	
	Tunjangan dan bonus	1. Tunjangan yang diperoleh saudara dari bekerja diperusahaan ini sudah layak dan memuaskan	Ordinal
		2. Tunjangan yang saya dapatkan dari perusahaan sudah mencukupi kebutuhan saat ini	
		3. Bonus yang saya terima sangat memuaskan	
	Komunikasi dan kerjasama antar bagian	1. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik	Ordinal
		2. Saudara dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja dilingkungan perusahaan	
		3. Hubungan kerja antara	

		bawahan baik dan tidak kaku	
Keamanan tempat kerja	1.	Sering kali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan	Ordinal
	2.	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	
	3.	Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan	
Kebutuhan harga diri dan citra diri	1.	Saran dan kritik yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih maju	Ordinal
	2.	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya	
	3.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatka jabatan yang lebih tinggi	
Pengakuan kerja	1.	Saudara mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik	Ordinal
	2.	Apakah selama ini pihak manajemen perusahaan mengakui hasil kerja saudara	
	3.	Saya bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja saya	
Peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri	1.	Saya belum merasa puas apabila pekerjaan belum dapat diselesaikan	Ordinal
	2.	Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan yang	

		telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	
		3. Apabila waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup, maka saya akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	1. Hasil tugas yang dikerjakan tidak pernah mengecewakan perusahaan	Ordinal
		2. Standar kualitas hasil kerja yang diteliti ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik & optimal	
		3. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif	
	Kuantitas	1. Tingkat pencapaian hasil kerja yang saudara hasilkan telah sesuai dengan harapan	Ordinal
		2. Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saudara penuhi dengan baik dan cermat	
		3. Saya berusaha memenuhi target hasil dalam bekerja	
	Ketepatan waktu	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan	Ordinal
		2. Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	
		3. Waktu dalam menghasilkan hasil kerja selama ini lebih cepat dari sebelumnya	
	Kemampuan	1. Karyawan memiliki	Ordinal

	bekerja sama	kemampuan bekerja secara tim dalam menyelesaikan pekerjaan	Ordinal
		2. Karyawan selalu berusaha kompak dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	
		3. Kemampuan menghadapi situasi pekerjaan secara bersama-sama guna mendapatkan hasil yang diinginkan	
	Kemandirian	1. Tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan	
		2. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dihasilkan	
		3. Saya berusaha tidak menunda pekerjaan	

3.5 Metode Penarikan Sampel

Metode penarikan sampel bertujuan untuk menentukan batasan bagi populasi yang ingin diteliti. Penelitian ini adalah hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Safira Mulya Jaya. Dengan jumlah karyawan yang ada di bagian produksi yaitu sebanyak 110 orang. Dalam penentuan ukuran sampel dari populasi menggunakan non probability sampling dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut :

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

Dimana :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e^2 = error/nilai kritis/batas ketelitian yang diinginkan, atau % tingkat kesalahan/error yang masih dapat ditolerir 5% (0,05).

Di implementasikan pada populasi yang ada pada penelitian. Dengan jumlah populasi sebanyak 110 orang.

$$n = \frac{110}{1 + 110(0,05)^2}$$

$$n = 86$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka selanjutnya sampel minimum yang berjumlah 86 orang karyawan sebagai sampel penelitian ini, kuisioner yang akan disebar sebanyak 86 orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Data primer

Pengumpulan data ini dengan 3 cara, yaitu :

a. Observasi

Kegiatan pengumpulan data melalui penglihatan langsung atau melihat secara jelas dan nyata di lokasi penelitian yang terdapat di PT. Safira Mulya Jaya. Sehingga diketahui aspek-aspek yang diteliti.

b. Wawancara

Metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung. Peneliti melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang. Dalam hal ini peneliti mewawancarai kepala bagian PT. Safira Mulya Jaya dengan tujuan mengetahui permasalahan yang ada kaitannya dengan penelitian.

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis mengenai motivasi dan kinerja karyawan kepada responden untuk dijawabnya. Adapun skala pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan rentang lima poin (1-5). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena. Skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata diantaranya:

Tabel 3.2 Skala Likert

NO.	Keterangan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2010:133)

2. Data Sekunder

Pengumpulan data sekunder menggunakan studi kepustakaan, yaitu suatu cara untuk memperoleh data melalui berbagai macam sumber teoritis seperti referensi dari berbagai buku, dokumen, majalah, dan landasan teori lain nya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Sumber studi kepustakaan mencakup : koran, buku-buku, majalah, naskah, dokumen, dan sebagainya yang berkaitan dengan variabel dan masalah yang akan diteliti.

3.7 Uji Instrumen

Instrumen pengukur variabel pada penelitian menggunakan kuesioner. Disampaikan pada responden untuk dapat memberikan pernyataan sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialami. Kuesioner sebagai instrumen harus memenuhi persyaratan utama, yaitu valid dan reliabel.

3.7.1 Uji Validitas

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

$$r_{hitung} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien validitas yang dicari

N = Jumlah responden

X = Skor variabel motivasi kerja

Y = Skor variabel kinerja karyawan

Menggunakan $\alpha = 0,05$ (5%) diketahui $r_{hitung} > r_{tabel}$ apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka status kuesioner adalah gugur.

1. Uji validitas variabel (X) motivasi yang dilakukan pada 21 item pernyataan dari 7 indikator dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Indikator	Pernyataan	r_{hitung} (nilai korelasi)	r_{tabel} n=85, $\alpha=0,05$	Keterangan	Kesimpulan
1.	Gaji yang adil	1. Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang saudara lakukan	0,398	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Gaji yang diterima para karyawan diberikan tepat pada waktunya	0,504	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

		3. Gaji yang diberikan oleh perusahaan dapat memotivasi saya dalam bekerja	0,434	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	Tunjangan dan bonus	1. Tunjangan yang diperoleh saudara dari bekerja di perusahaan ini sudah layak dan memuaskan	0,400	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Tunjangan yang saya dapatkan dari perusahaan sudah mencukupi kebutuhan saat ini	0,614	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Bonus yang saya terima sangat memuaskan	0,123	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
3.	Komunikasi dan kerjasama antar bagian	1. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik	0,374	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Saudara dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan	0,369	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Hubungan kerja antara bawahan baik dan tidak kaku	0,409	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4.	Keamanan tempat kerja	1. Sering kali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan	0,413	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	0,401	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

		3. Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan	0,632	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	Kebutuhan harga diri dan citra diri	1. Saran dan kritik yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih maju	0,529	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Saya memiliki peluang dan kesempatan dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya	0,561	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatka jabatan yang lebih tinggi	0,446	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	Pengakuan kerja	1. Saudara mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik	0,440	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Apakah selama ini pihak manajemen perusahaan mengakui hasil kerja saudara	0,244	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Saya bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja saya	0,309	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7.	Peluang untuk memiliki	1. Saya belum merasa puas apabila pekerjaan belum	0,409	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

	tanggung jawab sendiri	dapat diselesaikan				
		2. Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	0,401	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Apabila waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup, maka saya akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut	0,412	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel uji validitas variabel X yaitu motivasi di atas, dengan kriteria r_{tabel} sebesar 0,213 dari 21 pernyataan, terdapat 1 pernyataan yang tidak valid karena $r_{hitung} < r_{tabel}$ yaitu pada item pernyataan dari indikator tunjangan dan bonus pada bagian nomer 3.

2. Uji validitas variabel (Y) kinerja karyawan yang dilakukan pada 15 item pernyataan dari 5 indikator dengan menggunakan perhitungan komputer program SPSS 23. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Pernyataan	r_{hitung} (nilai korelasi)	r_{tabel} n=85, $\alpha=0,05$	Keterangan	Kesimpulan
1.	Kualitas	1. Hasil tugas yang dikerjakan tidak pernah mengecewakan perusahaan	0,682	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

		2. Standar kualitas hasil kerja yang ditelah ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik & optimal	0,779	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif	0,720	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	Kuantitas	1. Tingkat pencapaian hasil kerja yang saudara hasilkan telah sesuai dengan harapan	0.689	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saudara penuhi dengan baik dan cermat	0,744	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Saya berusaha memenuhi target hasil dalam bekerja	0,730	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	Ketepatan waktu	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan	0,720	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	0,727	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Waktu dalam menghasilkan hasil kerja selama ini lebih cepat dari	0,753	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

		sebelumnya				
4.	Kemampuan bekerja sama	1. Karyawan memiliki kemampuan bekerja secara tim dalam menyelesaikan pekerjaan	0,699	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Karyawan selalu berusaha kompak dalam menyelesaikan tugas yang diberikan	0,052	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Tidak Valid
		3. Kemampuan menghadapi situasi pekerjaan secara bersama-sama guna mendapatkan hasil yang diinginkan	0,694	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	Kemandirian	1. Tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan	0,7150	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		2. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dihasilkan	0,761	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
		3. Saya berusaha tidak menunda pekerjaan	0,797	0,213	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022.

Berdasarkan tabel uji validitas variabel Y yaitu Kinerja Karyawan di atas, dengan kriteria r_{tabel} sebesar 0,213 dari 15 pernyataan, terdapat 1 pernyataan yang tidak valid karena $r_{hitung} < r_{tabel}$ yaitu pada item pernyataan dari indikator kemampuan bekerja sama pada bagian nomer 2.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2014) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Dengan *internal consistency*, yaitu dilakukan dengan cara mencoba instrumen. Suatu instrumen dinyatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,60$, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\leq 0,60$. Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :
Koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach*

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left(1 - \frac{si^2}{st^2} \right)$$

Keterangan :

r_i = Nilai reliabilitas

k = Jumlah item

si^2 = Jumlah varians tiap-tiap skor

st^2 = Varians total

Kriteria penilaian terhadap koefisien Alpha Cronbach adalah sebagai berikut :

Tabel 3.5 Kriteria Penilaian Terhadap Koefisien *Alpha Cronbach*

No	Interval	Keterangan
1	$\alpha < 0,60$	Kurang Reliabel
2	$0,60 < \alpha > 0,80$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,80$	Sangat Reliabel

a. Uji Realibilitas Motivasi

Menguji reliabilitas instrument variabel (X) motivasi dapat dianalisis melalui program komputer statistic SPSS 23 maka diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*, sebagai berikut :

Tabel 3.6
Uji Realibilitas Variabel Motivasi dengan SPSS
Item–Total Statistik

No	Indikator	Pernyataan	Cronbach's Alpha hitung	Cronbach's Alpha standar	Keterangan	Kesimpulan
1.	Gaji yang adil	1. Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang saudara lakukan	0,783	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
		2. Gaji yang diterima para karyawan diberikan tepat pada waktunya	0,783	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
		3. Gaji yang diberikan oleh perusahaan dapat memotivasi saya dalam bekerja	0,783	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
2.	Tunjangan dan bonus	1. Tunjangan yang diperoleh saudara dari bekerja diperusahaan ini sudah layak dan memuaskan	0,783	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
		2. Tunjangan yang saya dapatkan dari perusahaan sudah mencukupi kebutuhan saat ini	0,783	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
3.	Komunikasi dan kerjasama antar bagian	1. Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik	0,783	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel

		2. Saudara dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja dilingkungan perusahaan	0,783	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
		3. Hubungan kerja antara bawahan baik dan tidak kaku	0,783	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
4.	Keamanan tempat kerja	1. Sering kali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan	0,783	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
		2. Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik	0,783	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
		3. Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan	0,783	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
5.	Kebutuhan harga diri dan citra diri	1. Saran dan kritik yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih maju	0,783	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
		2. Saya memiliki peluang dan kesempatan dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya	0,783	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
		3. Perusahaan memberikan kesempatan kepada	0,783	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel

		karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi				
6.	Pengakuan kerja	1. Saudara mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik	0,783	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
		2. Apakah selama ini pihak manajemen perusahaan mengakui hasil kerja saudara	0,783	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
		3. Saya bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja saya	0,783	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
7.	Peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri	1. Saya belum merasa puas apabila pekerjaan belum dapat diselesaikan	0,783	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
		2. Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	0,783	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
		3. Apabila waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak	0,783	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel

		cukup, maka saya akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut				
--	--	---	--	--	--	--

Sumber : output SPSS 23

Tabel 3.7 Case Processing Summary
Variabel X

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

Sumber : *Output SPSS 23*, diolah 2022.

Tabel 3.8 Reliability Statistic
Variabel X

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	20

Sumber : *Output SPSS 23*, diolah 2022.

Output Case Processing Summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau kasus yang valid berjumlah 20 dengan presentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel motivasi sebesar 0,783 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

b. Uji Realibilitas Kinerja Karyawan

Menguji reliabilitas instrument variabel (Y) kinerja karyawan dapat dianalisis melalui program komputer statistic SPSS 23 maka diperoleh nilai *Cronbach's Alpha*, sebagai berikut :

Tabel 3.9
Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan dengan SPSS
Item–Total Statistik

No	Indikator	Pernyataan	Cronbach's Alpha hitung	Cronbach's Alpha standar	Keterangan	Kesimpulan
1.	Kualitas	1. Hasil tugas yang dikerjakan tidak pernah mengecewakan perusahaan	0,933	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
		2. Standar kualitas hasil kerja yang ditelaah ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik & optimal	0,933	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
		3. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif	0,933	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
2.	Kuantitas	1. Tingkat pencapaian hasil kerja yang saudara hasilkan telah sesuai dengan harapan	0,933	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
		2. Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saudara penuhi dengan baik dan cermat	0,933	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
		3. Saya berusaha memenuhi target hasil	0,933	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel

		dalam bekerja				
3.	Ketepatan waktu	1. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan	0,933	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
		2. Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	0,933	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
		3. Waktu dalam menghasilkan hasil kerja selama ini lebih cepat dari sebelumnya	0,933	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
4.	Kemampuan bekerja sama	1. Karyawan memiliki kemampuan bekerja secara tim dalam menyelesaikan pekerjaan	0,933	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
		2. Kemampuan menghadapi situasi pekerjaan secara bersama-sama guna mendapatkan hasil yang diinginkan	0,933	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel

5.	Kemandirian	1. Tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan	0,933	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
		2. Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dihasilkan	0,933	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel
		3. Saya berusaha tidak menunda pekerjaan	0,933	0,60	Cronbach's Alpha \geq 0,60	Reliabel

Sumber : output SPSS 23

Tabel 3.10
Case Processing Summary Variabel Y

		N	%
Cases	Valid	86	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	86	100.0

Sumber : *Output* SPSS 23, diolah 2022

Tabel 3.11 Reliability Statistics
Variabel Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	14

Sumber : *Output* SPSS 23, diolah 2022

Output Case Processing Summary menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data dikeluarkan dapat dilihat bahwa data atau kasus yang valid berjumlah 14 dengan presentase 100% dan tidak ada yang dikeluarkan (*exclude*) dan *reability statistics* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,933 yang berarti diterima maka disimpulkan bahwa instrument penelitian telah reliabel.

3.8 Metode Pengolahan Data/Analisis Data

Setelah data diambil melalui proses metode pengumpulan data, langkah selanjutnya yaitu untuk melihat gambaran hasil penelitian, menguji hipotesis dan selanjutnya dilakukan pengolahan atau analisis data. Untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja karyawan maka digunakan alat analisis sebagai berikut:

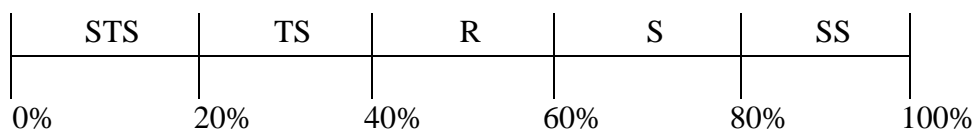
3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data dengan melakukan kegiatan pengumpulan data, pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta pembuatan grafik, diagram, dan gambar.

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuat rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden. Dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

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



3.8.2 Analisis Kuantitatif

Pada penelitiann kuantitatif, kegiatan analisis data meliputi pengolahan dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Penyajian data dan analisis data melalui data yang terkumpul dari lapangan bisa disajikan dalam bentuk tabel, grafik, maupun diagram. Tujuan akhir yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif adalah menguji teori, membangun fakta, menunjukkan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel, memberikan deskriptif statistik, menaksir dan meramalkan hasilnya.

3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar tingkat keeratan atau kekuatan hubungan antara variabel X (Motivasi) dengan variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan menggunakan Rank Spearman. Rumus yang digunakan korelasi *Rank Spearman* adalah :

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2-1)} \text{ dimana } d^2 = \sum R(X_i) - R(Y_i)$$

Keterangan :

r_s = Nilai Korelasi Rank Spearman

n = Ukuran sampel

d_i = Selisih setiap pasang rank

R = Ranking

Dari hasil perhitungan Korelasi (r), maka didapatkan suatu hasil sebagai berikut :

1. Bila nilai $r = -1$ artinya korelasinya negatif sempurna
2. Bila nilai $r = 0$, artinya tidak ada korelasi
3. Bila nilai $r = 1$, artinya korelasinya sangat kuat.

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditemukan besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut :

Tabel 3.12 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Terhadap Koefisien Korelasi

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)

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan y dan x . Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination* (CD) dengan rumus:

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

Keterangan :

KD : Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)

r : Koefisien korelasi

3.8.5 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini, uji signifikansi dilakukan dengan uji t. Rumusnya adalah :

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

Keterangan :

- t_h : Nilai t hitung
 n : Jumlah responden
 r^2 : Koefisien korelasi antara motivasi dengan kinerja karyawan

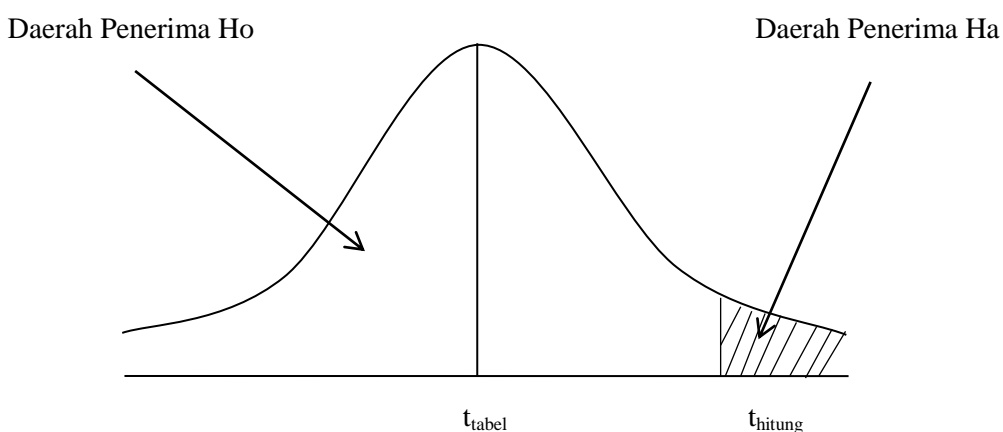
3.8.6 Menentukan Hipotesis Statistik

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut :

- $H_0 (\rho \leq 0)$: Tidak terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.
- $H_a (\rho \geq 0)$: Terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.

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

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



Gambar 3.1 Kurva Hasil Hipotesis Korelasi Statistik

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Kenlee Indonesia

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan PT. Safira Mulya Jaya

PT. Safira Mulya Jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengadaan tenaga kerja konstruksi dan sipil yang melayani perusahaan menengah dan perusahaan besar, baik swasta dan pemerintahan. PT. Safira Mulya Jaya sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pengadaan barang dan jasa yang di dirikan pada tahun 2014, menyediakan solusi bisnis yang inovatif kepada perusahaan yang menjadi mitra, dan mengutamakan mutu serta kepercayaan demi kelangsungan bisnis yang harmonis dan berkelanjutan.

PT. Safira Mulya Jaya dalam menjalankan bisnis juga mendukung dengan induk perusahaan PT. Wijaya Karya, untuk menjamin kelancaran operasional dalam melayani perusahaan yang menjadi mitra. PT. Safira Mulya Jaya saat ini berfokus terhadap suplay tenaga kerja di bidang teknisi alat berat, mulai dari level helper (Non Skill) sampai dengan level supervisor.

Jenis pekerjaan yang dilakukan PT. Safira Mulya Jaya berfokus pada kontraktor dan pengadaan jasa. Kontraktor antara lain seperti jembatan rangka, jembatan komposit, palate work, struktur bangunan jembatan girder, tower, produk tangki, dan produk jembatan. Sedangkan untuk pengadaan jasa antara lain Helper, fitter, operator, dan juga welder.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Safira Mulya Jaya

Tujuan PT. Safira Mulya Jaya adalah menjadi pilihan utama bagi mitra bisnis, dengan memberikan kontribusi kepada setiap klien yang bekerjasama dengan PT. Safira Mulya Jaya, melebihi dari yang klien harapkan, melalui pelayanan istimewa dari PT. Safira Mulya Jaya secara profesional dan integritas penuh. Berikut adalah Visi dan Misi dari PT. Safira Mulya Jaya :

1. Visi

Menjadi perusahaan terdepan di industri jasa konstruksi, berkembang secara berkesinambungan, memberikan kesejahteraan kepada karyawan, pengurus, pemegang saham, stake holder lainnya melalui komitmen terhadap tujuan perusahaan dan tata kelola perusahaan yang baik (good corporate governance).

2. Misi

- a. Pemberdayaan maksimal dari lima pilar usahan konstruksi yaitu pemasaran, operasional, keuangan, sumber daya manusia, dan informasi.
- b. Menyamakan persepsi diantara manajemen untuk mempertahankan nilai-nilai perusahaan dan mencapai tujuan bersama

- c. Pelatihan dan rekrutmen sumber daya manusia yang tepat, untuk menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, berdedikasi dan bersemangat tinggi sesuai dengan budaya perusahaan
- d. Penerapan prinsip kehati-hatian dalam pengambilan keputusan dan tata kelola perusahaan yang baik (good corporate governance)
- e. Peningkatan kompetisi di era globalisasi lewat kerjasama dengan perusahaan kontraktor nasional maupun internasional

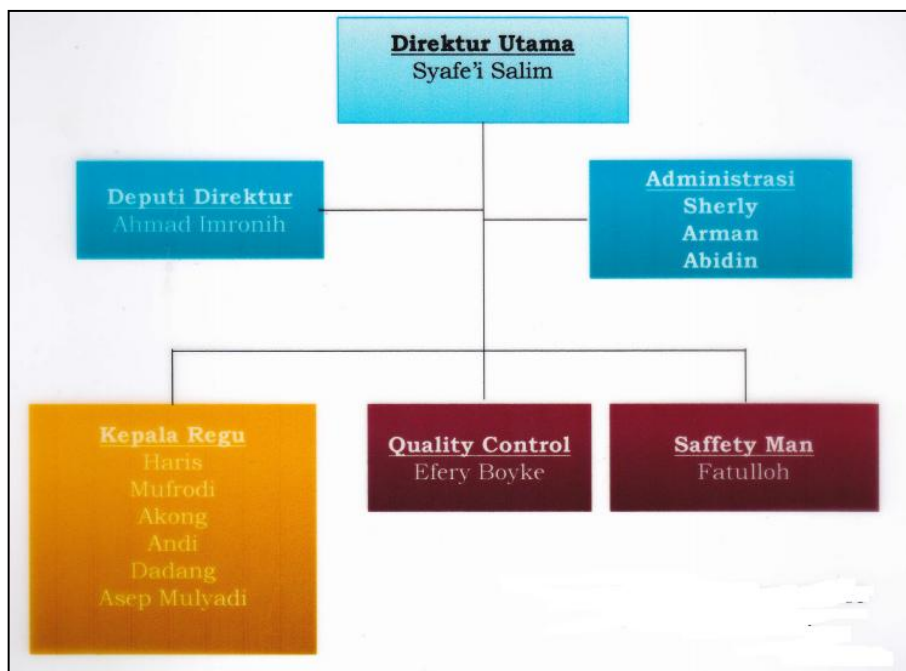
4.1.3 Kegiatan Usaha

Dalam menjalankan proses bisnisnya, PT. Safira Mulya Jaya mengutamakan kualitas sumber daya manusia yang disediakan, dan hasil yang memuaskan dengan memberikan pelayanan yang transparan. Adapun jenis-jenis usaha yang dilakukan oleh PT. Safira Mulya Jaya sebagai berikut :

1. Kontraktor
 - a. Jembatan Rangka
 - b. Jembatan Komposit
 - c. Plate work
 - d. Struktur bangunan jembatan girder
 - e. Tower
 - f. Produk Tangki
 - g. Produk Jembatan
2. Pengadaan jasa
 - a. Helper
 - b. Fitter
 - c. Operator
 - d. Welder

4.1.4 Struktur Organisasi PT. Safira Mulya Jaya

Struktur organisasi merupakan susunan yang terdiri dari fungsi-fungsi dan hubungan yang menyatakan keseluruhan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Struktur organisasi pada suatu perusahaan sangatlah penting, karena dari struktur organisasi tersebut kita dapat melihat dan membedakan antara bidang satu dengan bidang lainnya. Berikut ini merupakan struktur organisasi PT. Safira Mulya Jaya.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Safira Mulya Jaya

4.1.5 Profil Responden

Profil responden adalah penjelasan mengenai latar belakang orang yang dijadikan responden dan diberikan kuesioner. Profil responden yang diteliti terbagi menjadi empat kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir. Berikut adalah klasifikasi responden karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya :

1. Jenis Kelamin Responden

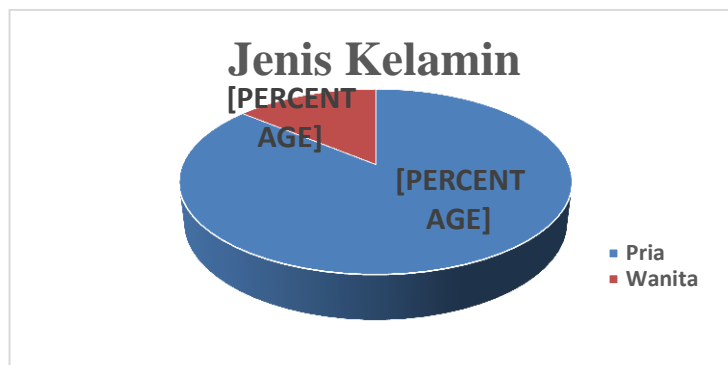
Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Pria	74	86
2	Wanita	12	14
	Jumlah	86	100

Sumber : Data Primer 2022

Dari data diatas dapat diketahui bahwa responden pada bagian produksi PT. Safira Mulya Jaya yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 74 responden atau 86%, yang berjenis kelamin wanita 12 responden atau 14%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa yang paling banyak yaitu karyawan berjenis kelamin pria.



Sumber : Data Primer 2022

Gambar 4.2
Tingkat Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

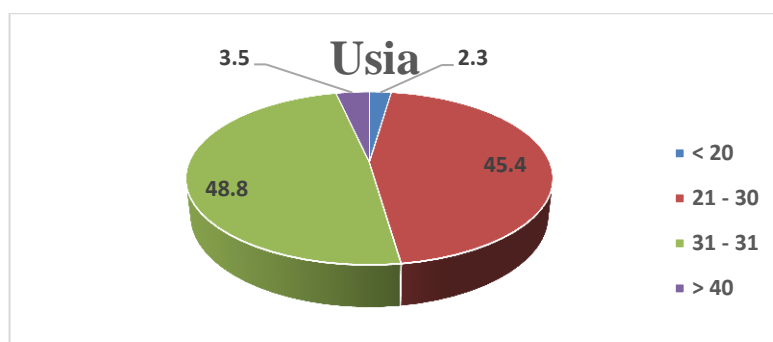
2. Usia Responden

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	< 20 tahun	2	2,3
2	20 – 30 tahun	39	45,4
3	31 – 40 tahun	42	48,8
4	> 40 tahun	3	3,5
	Jumlah	86	100

Sumber : Data Primer 2022

Dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa usia responden yang merupakan karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya, yang paling banyak yaitu karyawan berusia 31-40 tahun sebanyak 42 orang dengan persentase 48,8% dari total 86 responden.



Sumber : Data Primer 2022

Gambar 4.3
Tingkat Responden Berdasarkan Usia

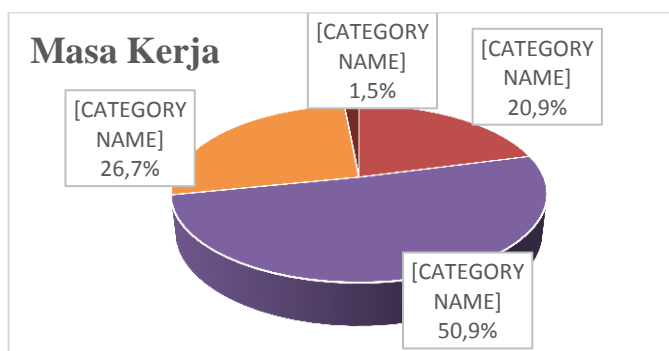
3. Masa Kerja Responden

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	<1 tahun	18	20,9
2	1- 3 tahun	42	50,9
3	4- 6 tahun	23	26,7
4	>6 tahun	3	1,5
	Jumlah	86	100

Sumber : Data Primer 2022

Dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa masa kerja responden yang merupakan karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya, yang paling banyak yaitu karyawan dengan masa kerja 1 - 3 tahun sebanyak 42 orang dengan persentase 50,9% dari total 86 responden.



Sumber : Data Primer 2022

Gambar 4.4
Tingkat Responden Masa Kerja

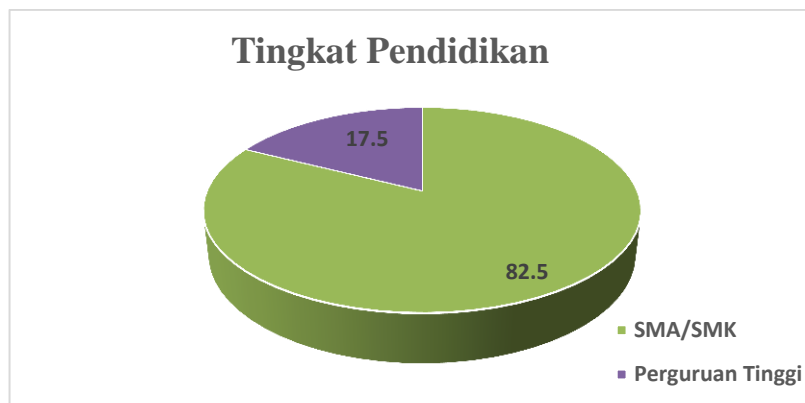
4. Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Kategori	Jumlah Karyawan	Persentase
1	Sekolah Dasar	0	0
2	Sekolah Menengah Pertama	0	0
3	SMA/SMK	71	82,5
4	Perguruan tinggi	15	17,5
	Jumlah	86	100

Sumber : Data Primer 2022

Dapat dilihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden yang merupakan karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya, yang paling banyak yaitu karyawan dengan tingkat pendidikan SMA/SMK kebawah sebanyak 71 orang dengan persentase 82,5 dari total 86 responden.



Sumber : Data Primer 2022

Gambar 4.5
Tingkat Responden Pendidikan Terakhir

4.2 Analisis Data

Berikut dibawah ini akan dijelaskan secara lebih terperinci mengenai indikator dari Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada PT Safira Mulya Jaya. Dimana hasil dari setiap indikator akan mempunyai skor yang kemudian akan diolah dengan menggunakan program SPSS.

4.2.1 Motivasi Pada Pt. Safira Mulya Jaya

Untuk mengetahui sejauh mana motivasi karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel motivasi yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada 86 pegawai. Total dari nilai jawaban setiap pertanyaan kemudian dibuat rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai “Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang saudara lakukan”

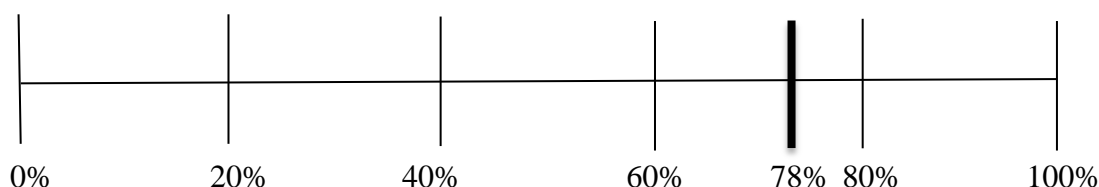
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	33,2
Setuju	4	20	80	24,7
Kurang Setuju	3	38	114	42,1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	334	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 42,1% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan kurang setuju akan pernyataan mengenai besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang saudara lakukan. 24,7% menyatakan setuju, 33,2% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan kurang setuju dengan besarnya gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{351}{5 \times 86} \times 100\% = 78\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 78% responden mengindikasikan bahwa perusahaan memberikan gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji yang diterima para karyawan diberikan tepat pada waktunya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	35	175	40,7
Setuju	4	31	124	36
Kurang Setuju	3	20	60	20,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	359	100

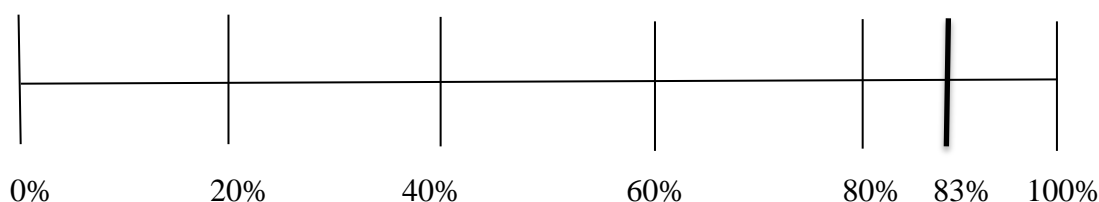
Sumber : Data kuesioner diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 40,7% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju . 36% menyatakan setuju, 20,3% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan

gaji yang diterima para karyawan diberikan tepat pada waktunya. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{359}{5 \times 86} \times 100\% = 83\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 83% responden mengindikasikan bahwa perusahaan memberikan gaji kepada para karyawan tepat pada waktunya.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai “Gaji yang diberikan oleh perusahaan dapat memotivasi saya dalam bekerja”

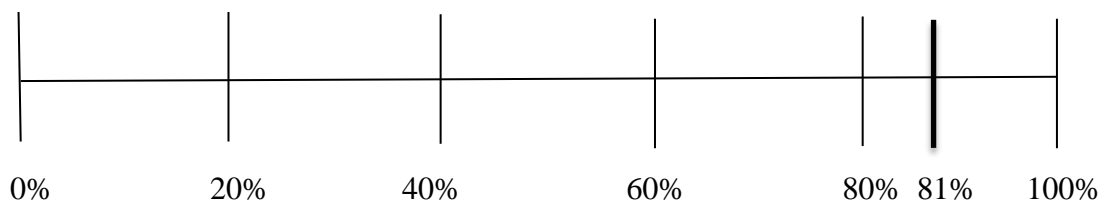
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	36
Setuju	4	32	128	37,7
Kurang Setuju	3	24	72	26,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	350	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 36% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju. 37,3% menyatakan setuju, 26,3% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan dapat memotivasi dalam bekerja. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{367}{5 \times 86} \times 100\% = 81\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 81% responden mengindikasikan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan dapat memotivasi dalam bekerja para karyawan.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai “Tunjangan yang diperoleh saudara dari bekerja diperusahaan ini sudah layak dan memuaskan”

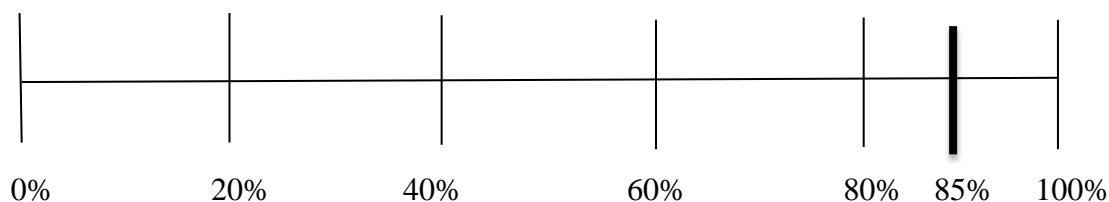
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	36	180	41,9
Setuju	4	36	144	41,9
Kurang Setuju	3	14	42	16,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	366	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 41,9% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 41,9% menyatakan setuju, 16,3% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan tunjangan yang diperoleh dari bekerja diperusahaan sudah layak dan memuaskan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{402}{5 \times 86} \times 100\% = 85\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85% responden mengindikasikan bahwa tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah layak dan memuaskan bagi para karyawan.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai “Tunjangan yang saya dapatkan dari perusahaan sudah mencukupi kebutuhan saat ini”

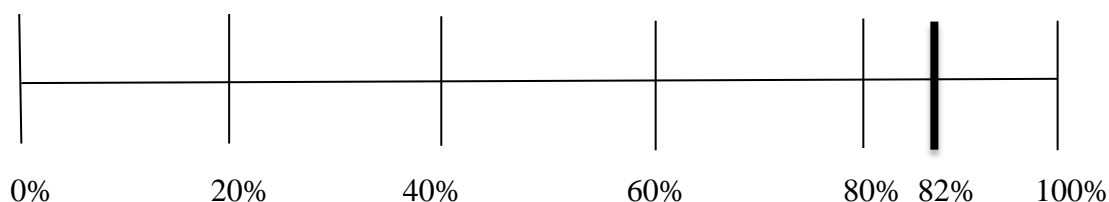
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	29	145	33,7
Setuju	4	37	148	43
Kurang Setuju	3	20	60	23,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	353	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 33,7% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 43% menyatakan setuju, 23,3% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju dengan tunjangan yang didapatkan dari perusahaan sudah mencukupi kebutuhan saat ini. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{353}{5 \times 86} \times 100\% = 82\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82% responden mengindikasikan bahwa tunjangan yang didapatkan karyawan dari perusahaan sudah mencukupi kebutuhan.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik”

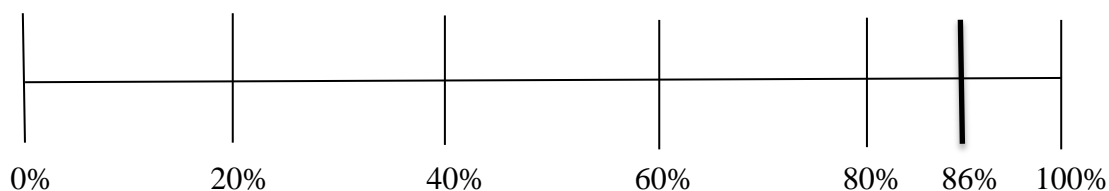
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	42	210	48,8
Setuju	4	29	116	33,7
Kurang Setuju	3	15	45	17,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	371	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 48,8% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 33,7% menyatakan setuju, 17,5% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{371}{5 \times 86} \times 100\% = 86\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 86% responden mengindikasikan bahwa para karyawan memiliki hubungan baik dengan sesama rekan kerja.

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai “Saudara dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja dilingkungan perusahaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	38	190	44,2
Setuju	4	32	128	37,2
Kurang Setuju	3	16	48	18,6
Tidak Setuju	2	0	0	0

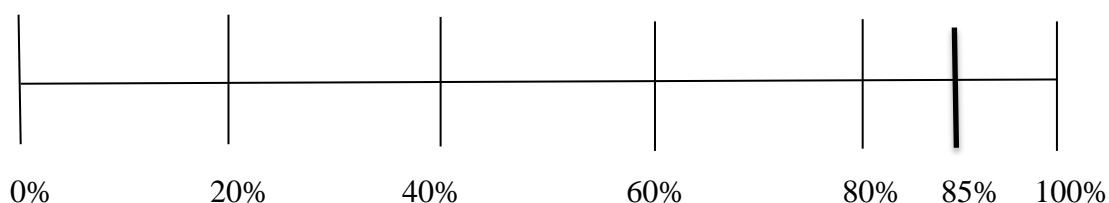
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	366	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 44,2% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 37,2% menyatakan setuju, 18,6% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan saudara dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja dilingkungan perusahaan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{366}{5 \times 86} \times 100\% = 85\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85% responden mengindikasikan bahwa setiap karyawan dapat bersosialisasi dengan baik terhadap rekan kerja dilingkungan perusahaan.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai “Hubungan kerja antara bawahan baik dan tidak kaku”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	27	135	31,4
Setuju	4	36	144	41,9
Kurang Setuju	3	23	69	26,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	348	100

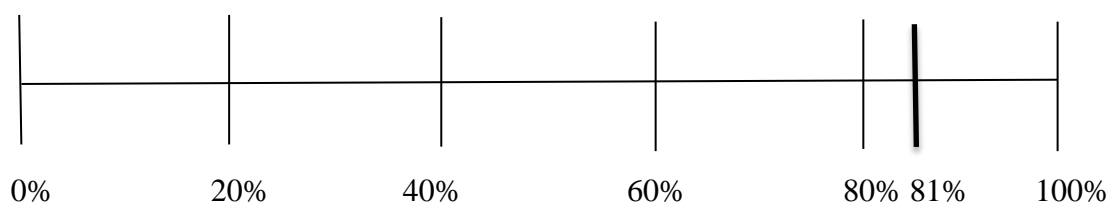
Sumber : Data kuesioner diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 31,4% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 41,9% menyatakan setuju, 26,7% menyatakan kurang setuju.

Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan setuju dengan hubungan kerja antara bawahan baik dan tidak kaku. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{348}{5 \times 86} \times 100\% = 81\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 81% responden mengindikasikan bahwa hubungan yang di alami karyawan antara bawahan berjalan dengan baik dan tidak kaku.

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai “Sering kali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan”

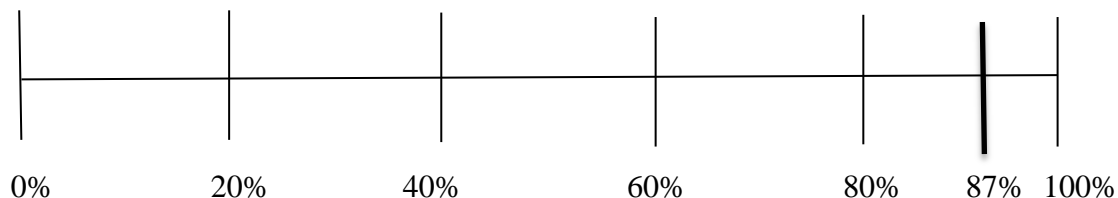
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	41	205	47,7
Setuju	4	36	144	41,9
Kurang Setuju	3	9	27	10,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	376	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 47,7% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 41,9% menyatakan setuju, 10,5% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan sangat setuju dengan sering kali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{376}{5 \times 86} \times 100\% = 87\%$$



pekerjaan.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai “Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik”

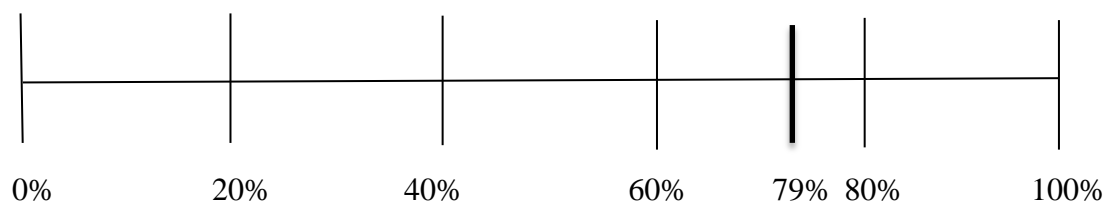
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	32	120	37,2
Setuju	4	40	176	46,5
Kurang Setuju	3	14	42	16,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	338	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 37,2% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 46,5% menyatakan setuju, 16,3% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa setuju dengan keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{338}{5 \times 86} \times 100\% = 79\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 79% responden mengindikasikan bahwa keselamatan kerja di perusahaan sudah diperhatikan dengan baik.

Tabel 4.15 Tanggapan Responden Mengenai “Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan”

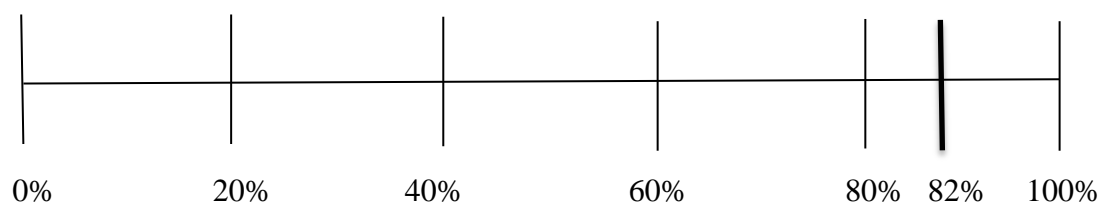
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	30	150	34,9
Setuju	4	36	144	41,8
Kurang Setuju	3	20	60	23,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	354	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 34,9% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 41,8% menyatakan setuju, 23,3% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa setuju dengan perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{354}{5 \times 86} \times 100\% = 82\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82% responden mengindikasikan bahwa perlengkapan dan peralatan bekerja yang ada di perusahaan sudah aman dan memadai untuk digunakan.

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Mengenai “Saran dan kritik yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih maju”

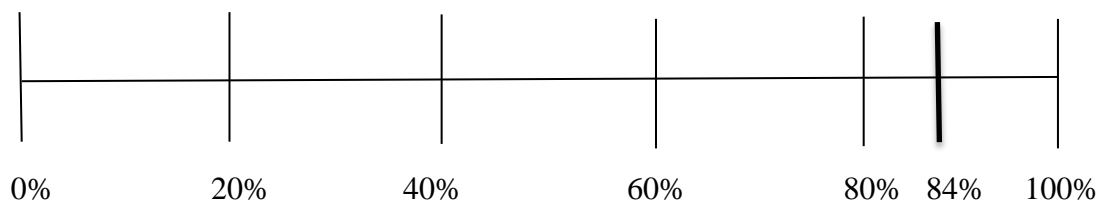
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	36	180	41,8
Setuju	4	30	120	34,9
Kurang Setuju	3	20	60	23,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	360	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 41,8% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 34,9% menyatakan setuju, 23,3% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa setuju dengan saran dan kritik yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih maju. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden x Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{360}{5 \times 86} \times 100\% = 84\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 84% responden mengindikasikan bahwa saran dan kritik yang diberikan oleh atasan membuat karyawan lebih maju.

Tabel 4.17 Tanggapan Responden Mengenai “Saya memiliki peluang kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan”

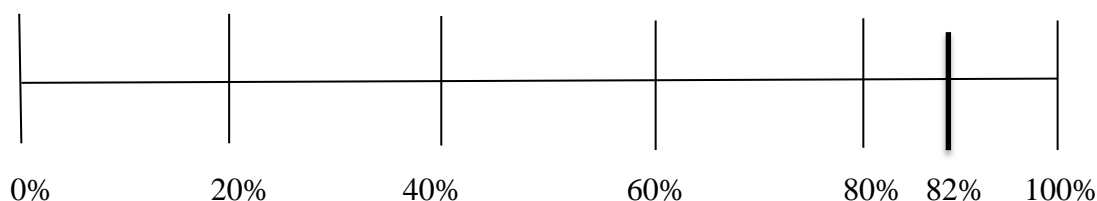
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	28	140	32,6
Setuju	4	39	156	45,3
Kurang Setuju	3	19	57	22,1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	353	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 32,6% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 45,3% menyatakan setuju, 22,1% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa setuju dengan saya memiliki peluang kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{353}{5 \times 86} \times 100\% = 82\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82% responden mengindikasikan bahwa para karyawan memiliki peluang kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan.

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai “Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	48	240	52,9
Setuju	4	25	100	30,5
Kurang Setuju	3	13	39	16,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	379	100

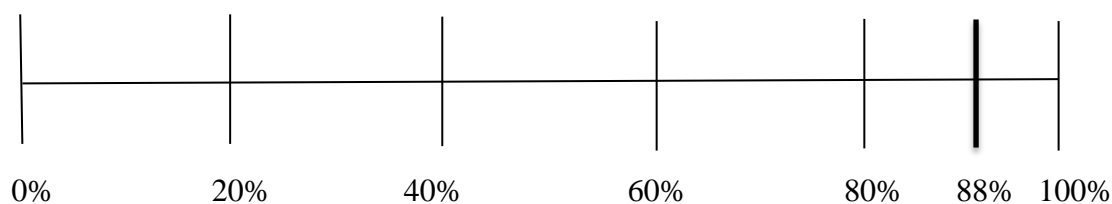
Sumber : Data kuesioner diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 34,9% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 39,5% menyatakan setuju, 25,6% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa setuju dengan perusahaan

memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{352}{5 \times 86} \times 100\% = 88\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82% responden mengindikasikan bahwa perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai “Saudara mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik”

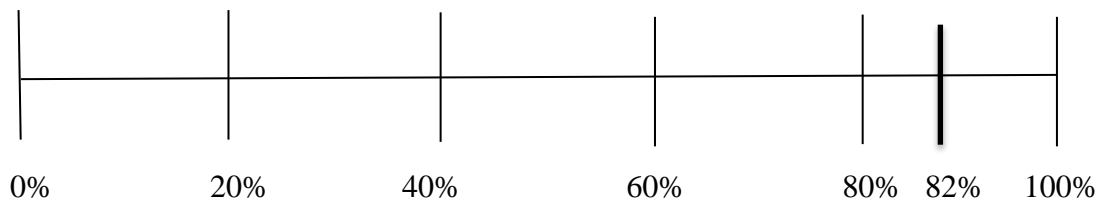
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	37
Setuju	4	34	136	39,5
Kurang Setuju	3	21	63	24,4
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	354	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 37% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 39,5% menyatakan setuju, 24,4% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa setuju dengan saudara mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{354}{5 \times 86} \times 100\% = 82\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82% responden mengindikasikan bahwa karyawan mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai “Apakah selama ini pihak manajemen perusahaan mengakui hasil kerja saudara”

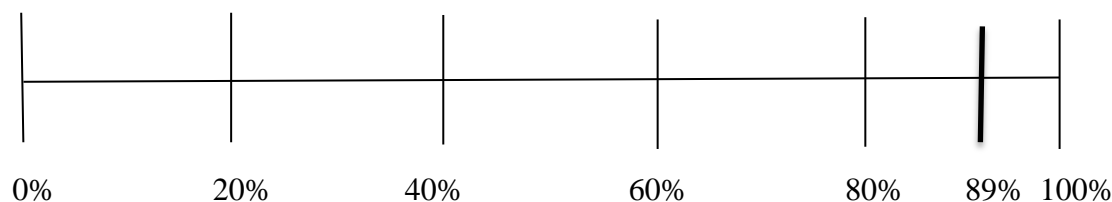
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	46	230	53,5
Setuju	4	34	136	39,5
Kurang Setuju	3	6	18	7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	384	100

Sumber : data kuesioner diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 53,5% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 39,5% menyatakan setuju, 7% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa sangat setuju dengan apakah selama ini pihak manajemen perusahaan mengakui hasil kerja saudara. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{384}{5 \times 86} \times 100\% = 89\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 89% responden mengindikasikan bahwa pihak manajemen perusahaan mengakui hasil kerja bagi setiap karyawan.

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai “Saya bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja”

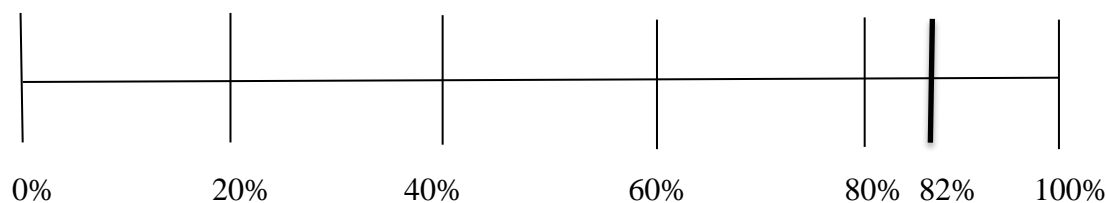
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	26	130	30,2
Setuju	4	45	180	52,3
Kurang Setuju	3	15	45	17,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	355	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 30,2% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 52,3% menyatakan setuju, 17,5% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa setuju dengan bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{355}{5 \times 86} \times 100\% = 82\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82% responden mengindikasikan bahwa para karyawan bekerja keras demi memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja.

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai “Saya belum merasa puas apabila pekerjaan belum dapat diselesaikan”

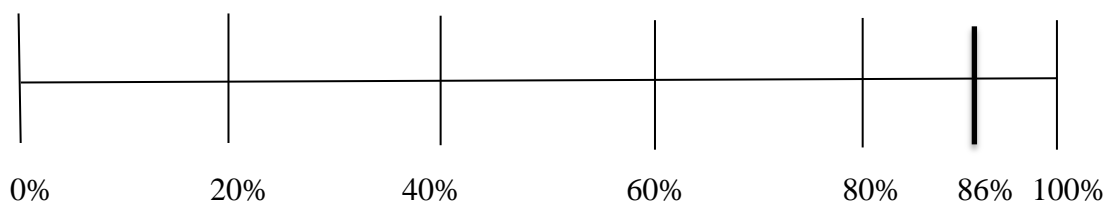
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	42	210	48,8
Setuju	4	36	144	41,9
Kurang Setuju	3	6	18	9,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	372	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 48,8% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 41,9% menyatakan setuju, 9,3% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa sangat setuju dengan belum merasa puas apabila pekerjaan belum dapat diselesaikan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{372}{5 \times 86} \times 100\% = 86\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 86% responden mengindikasikan bahwa para karyawan belum merasa puas apabila pekerjaan belum dapat diselesaikan.

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai “Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	32	160	37,2
Setuju	4	39	156	45,3
Kurang Setuju	3	15	45	17,5

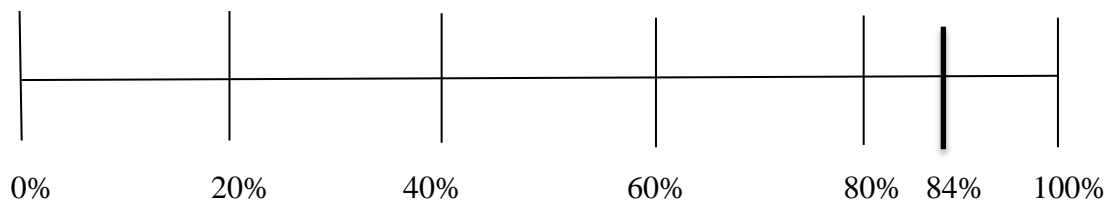
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	361	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 37,2% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 45,3% menyatakan setuju, 17,5% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa setuju dengan selalu memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{361}{5 \times 86} \times 100\% = 84\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 84% responden mengindikasikan bahwa karyawan selalu memeriksa kembali pekerjaannya yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai “Apabila waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup, maka saya akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	31	155	36
Setuju	4	31	124	36
Kurang Setuju	3	24	72	28
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

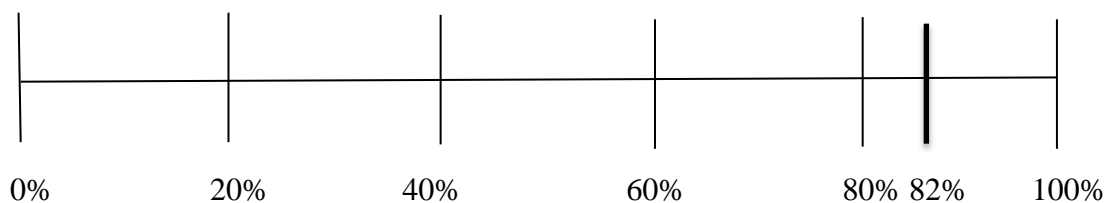
Jumlah	86	351	100
--------	----	-----	-----

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 36% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 36% menyatakan setuju, 28% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa sangat setuju dengan apabila waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup, maka saya akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{351}{5 \times 86} \times 100\% = 82\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82% responden mengindikasikan bahwa apabila waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup, maka para karyawan akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Tabel 4.25
Rekapitulasi Nilai Motivasi pada PT. Safira Mulya Jaya

No	Indikator Motivasi	Total Tanggapan Responden (%)
A.	Gaji yang adil	
1.	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang saudara lakukan	78
2.	Gaji yang diterima para karyawan diberikan tepat pada waktunya	83
3.	Gaji yang diberikan oleh perusahaan dapat memotivasi saya dalam bekerja	81
Rata-rata		81

B.	Tunjangan dan bonus	
1.	Tunjangan yang diperoleh saudara dari bekerja diperusahaan ini sudah layak dan memuaskan	85
2.	Tunjangan yang saya dapatkan dari perusahaan sudah mencukupi kebutuhan saat ini	82
Rata-rata		83
C.	Komunikasi dan kerjasama antar bagian	
1.	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik	86
2.	Saudara dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja dilingkungan perusahaan	85
3.	Hubungan kerja antara bawahan baik dan tidak kaku	81
Rata-rata		84
D.	Keamanan tempat kerja	
1.	Sering kali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan	87
2.	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan Baik	79
3.	Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan	82
Rata-rata		83
E.	Kebutuhan harga diri dan citra diri	
1.	Saran dan kritik yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih Maju	84
2.	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya	82
3.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi	88
Rata-rata		85
F.	Pengakuan kerja	
1.	Saudara mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari rekan kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik	82
2.	Apakah selama ini pihak manajemen perusahaan mengakui hasil kerja saudara	89
3.	Saya bekerja keras untuk memperoleh penghargaan dan pengakuan atas hasil kerja saya	82
Rata-rata		84
G.	Peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri	
1.	Saya belum merasa puas apabila pekerjaan belum dapat diselesaikan	86
2.	Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai sebagai	84

	bentuk rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan	
3.	Apabila waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup, maka saya akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut	82
Rata-rata		84

Berdasarkan tabel rekapitulasi nilai motivasi pada PT. Safira Mulya Jaya di atas dapat diketahui bahwa setelah dihitung rata-rata tanggapan responden dari masing-masing indikator, ternyata nilai rata-rata terbesar terdapat pada indikator “Kebutuhan harga diri dan citra diri” dengan rata-rata sebesar 85%, artinya kebutuhan harga diri dan citra diri yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan sudah baik, namun sebaliknya perusahaan harus meningkatkan “Gaji yang adil” kepada karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya karena indikator tersebut memiliki rata-rata yang paling kecil dibandingkan indikator lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 81%.

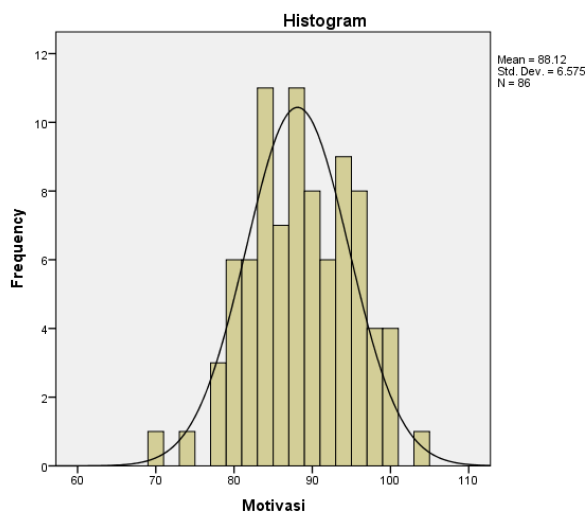
Berdasarkan hasil paparan di atas penulis mendapatkan hasil analisis dengan pengolahan SPSS sebagai berikut :

Tabel 4.26
Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

Statistics		
Motivasi		
N	Valid	86
	Missing	0
Mean		88.12
Std. Error of Mean		.709
Median		88.00
Mode		83
Std. Deviation		6.575
Variance		43.233
Skewness		-.111
Std. Error of Skewness		.260
Kurtosis		-.404
Std. Error of Kurtosis		.514
Range		33
Minimum		70
Maximum		103
Sum		7578

Sumber : *output SPSS 23*

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata empirik motivasi berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab adalah 88,12 dengan range 33 dan total skor sebesar 7578.



Sumber : *output SPSS 23*
Gambar 4.6 Histogram Motivasi

Untuk mengetahui pelatihan PT. Safira Mulya Jaya, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

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

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{100 + 50}{2} = 60$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 88,12 dan skor rata-rata teoritis sebesar 60, skor rata-rata empiric lebih besar dari pada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan motivasi pada PT. Safira Mulya Jaya baik.

4.2.2 Kinerja Karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya, maka dapat dilihat tanggapan responden mengenai variabel kinerja yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada 86 pegawai. Total dari nilai jawaban setiap pertanyaan kemudian dibuat rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

Tabel 4.27 Tanggapan Responden Mengenai “Hasil tugas yang dikerjakan tidak pernah mengecewakan perusahaan”

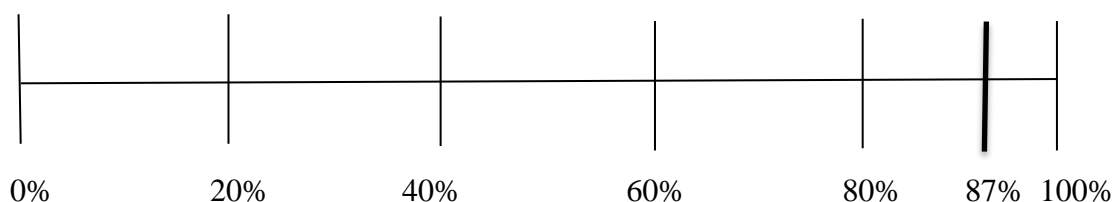
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	47	235	54,7
Setuju	4	28	112	32,6
Kurang Setuju	3	10	30	11,5
Tidak Setuju	2	1	2	1,2
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	379	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 54,7% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 32,6% menyatakan setuju, 11,5% menyatakan kurang setuju, dan 1,2% menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa sangat setuju dengan hasil tugas yang dikerjakan tidak pernah mengecewakan perusahaan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{379}{5 \times 86} \times 100\% = 87\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87% responden mengindikasikan bahwa hasil tugas yang dikerjakan para karyawan tidak pernah mengecewakan.

Tabel 4.28 Tanggapan Responden Mengenai “Standar kualitas hasil kerja yang ditelah ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik & optimal”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	45	225	52,3
Setuju	4	31	124	36
Kurang Setuju	3	10	30	11,7

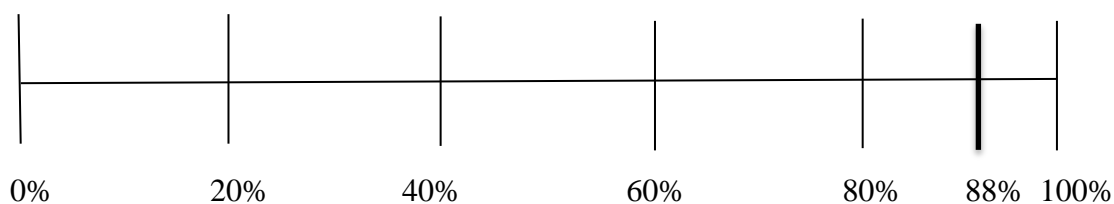
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	379	0

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 52,3% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 36% menyatakan setuju, 11,7% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa sangat setuju dengan standar kualitas hasil kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik & optimal. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{301}{5 \times 86} \times 100\% = 88\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 88% responden mengindikasikan bahwa standar kualitas hasil kerja yang telah ditetapkan perusahaan dapat dicapai dengan baik & optimal oleh para karyawan.

Tabel 4.29 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif”

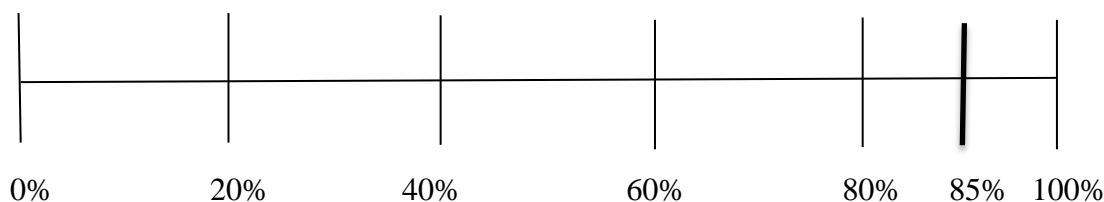
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	39	195	45,3
Setuju	4	35	140	40,7
Kurang Setuju	3	11	33	12,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,2
Jumlah		86	368	100

Sumber : data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 45,3% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 40,7% menyatakan setuju, 12,8% menyatakan kurang setuju, 1,2% menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa sangat setuju dengan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{368}{5 \times 86} \times 100\% = 85\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85% responden mengindikasikan bahwa karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif.

Tabel 4.30 Tanggapan Responden Mengenai “Tingkat pencapaian hasil kerja yang saudara hasilkan telah sesuai dengan harapan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	32	160	37,2
Setuju	4	47	188	54,7
Kurang Setuju	3	5	15	5,8
Tidak Setuju	2	1	2	1,2
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,2
Jumlah		86	366	100

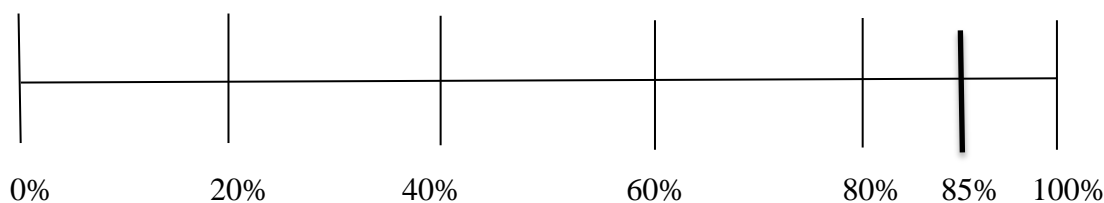
Sumber : Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 37,2% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 54,7% menyatakan setuju, 5,8% menyatakan kurang setuju, 1,2% menyatakan sangat tidak setuju dan kurang. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa sangat setuju dengan tingkat pencapaian hasil kerja yang saudara hasilkan

telah sesuai dengan harapan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{366}{5 \times 86} \times 100\% = 85\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85% responden mengindikasikan bahwa tingkat pencapaian hasil kerja yang karyawan hasilkan telah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Tabel 4.31 Tanggapan Responden Mengenai “Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saudara penuhi dengan baik dan cermat”

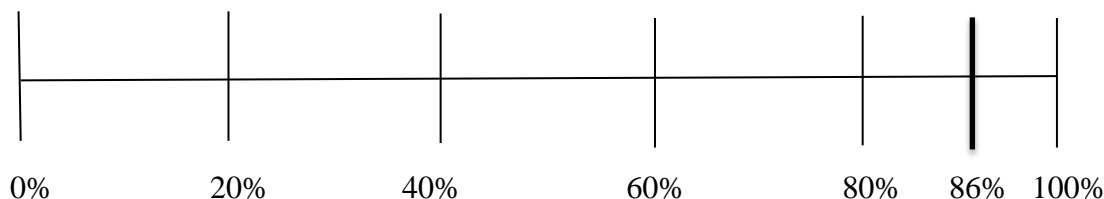
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	38	190	44,2
Setuju	4	39	156	45,3
Kurang Setuju	3	8	24	9,3
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,2
Jumlah		86	371	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 44,2% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 45,3% menyatakan setuju, 9,3% menyatakan kurang setuju, 1,2% kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa sangat setuju dengan target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saudara penuhi dengan baik dan cermat. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{371}{5 \times 86} \times 100\% = 86\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 86% responden mengindikasikan bahwa target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat karyawan penuhi dengan baik dan cermat.

Tabel 4.32 Tanggapan Responden Mengenai “Saya berusaha memenuhi target hasil dalam bekerja”

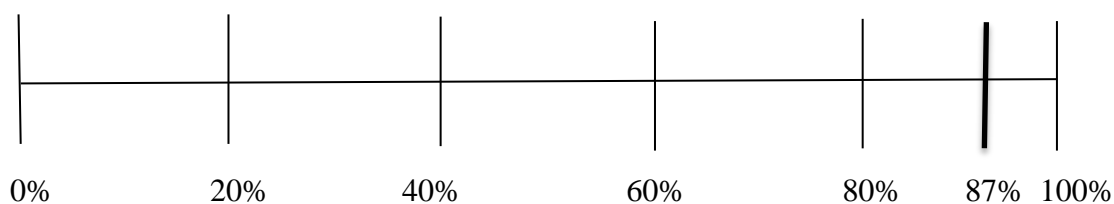
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	41	205	47,7
Setuju	4	37	148	43
Kurang Setuju	3	7	21	8,1
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,2
Jumlah		86	375	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 47,7% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 43% menyatakan setuju, 8,1% menyatakan kurang setuju, 1,2% menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa sangat setuju dengan berusaha memenuhi target hasil dalam bekerja. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{375}{5 \times 86} \times 100\% = 87\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87% responden mengindikasikan bahwa karyawan sudah baik dalam memenuhi target hasil dalam bekerja.

Tabel 4.33 Tanggapan Responden Mengenai “Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan”

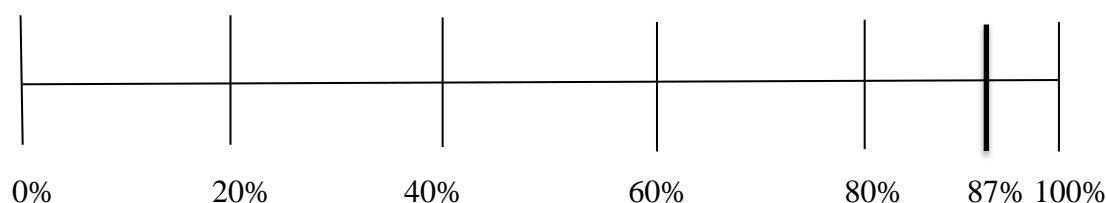
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	42	210	48,8
Setuju	4	33	132	38,4
Kurang Setuju	3	10	30	11,6
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,2
Jumlah		86	373	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 48,8% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 38,4% menyatakan setuju, 11,6% menyatakan kurang setuju, 1,2% menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa sangat setuju dengan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{373}{5 \times 86} \times 100\% = 87\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 87% responden mengindikasikan bahwa karyawan sudah mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan.

Tabel 4.34 Tanggapan Responden Mengenai “Seluruh pekerjaan selama ini dapat dikerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan”

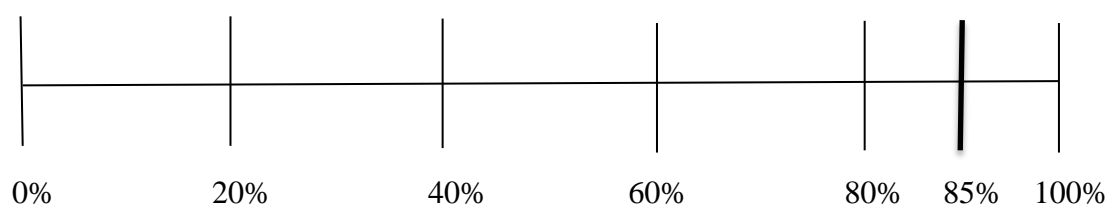
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	37	185	43
Setuju	4	37	148	43
Kurang Setuju	3	10	30	11,6
Tidak Setuju	2	1	2	1,2
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,2
Jumlah		86	366	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 43% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 43% menyatakan setuju, 10% menyatakan kurang setuju, 1,2% tidak setuju serta sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa sangat setuju dengan seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{366}{5 \times 86} \times 100\% = 85\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85% responden mengindikasikan bahwa seluruh pekerjaan dapat karyawan kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

Tabel 4.35 Tanggapan Responden Mengenai “Waktu dalam menghasilkan hasil kerja selama ini lebih cepat dari sebelumnya”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
------------	------	--------------------------	------------	----------------

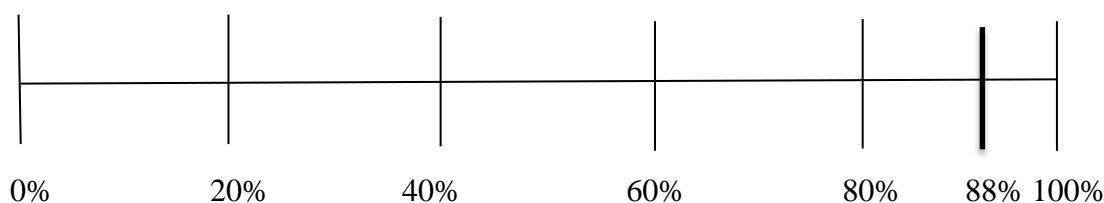
Sangat Setuju	5	48	240	55,8
Setuju	4	27	108	31,4
Kurang Setuju	3	9	27	10,5
Tidak Setuju	2	1	2	1,2
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,2
Jumlah		86	378	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 55,8% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 31,4% menyatakan setuju, 10,5% menyatakan kurang setuju, 1,2% Tidak setuju serta sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa sangat setuju dengan waktu dalam menghasilkan hasil kerja selama ini lebih cepat dari sebelumnya. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{378}{5 \times 86} \times 100\% = 88\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 88% responden mengindikasikan bahwa waktu dalam menghasilkan hasil kerja selama ini karyawan sudah mampu menyelesaikan lebih cepat dari sebelumnya.

Tabel 4.36 Tanggapan Responden Mengenai “Karyawan memiliki kemampuan bekerja secara tim dalam menyelesaikan pekerjaan”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	33	165	38,4
Setuju	4	42	168	48,9
Kurang Setuju	3	11	33	12,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0

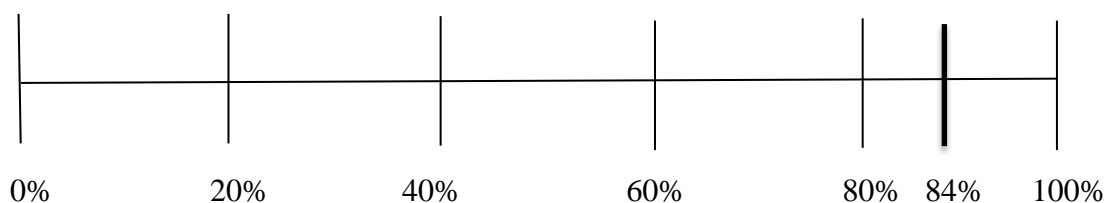
Jumlah	86	366	100
--------	----	-----	-----

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 38,4% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 47,7% menyatakan setuju, 12,8% menyatakan kurang setuju, 1,2% menyatakan sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa setuju dengan karyawan memiliki kemampuan bekerja secara tim dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{363}{5 \times 86} \times 100\% = 85\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 84% responden mengindikasikan bahwa karyawan sudah memiliki kemampuan bekerja secara tim dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.37 Tanggapan Responden Mengenai “Kemampuan meghadapi situasi pekerjaan secara bersama-sama guna mendapatkan hasil yang di inginkan ”

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	35	175	40,7
Setuju	4	36	144	41,8
Kurang Setuju	3	13	39	15,1
Tidak Setuju	2	1	2	1,2
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	1,2
Jumlah		86	361	100

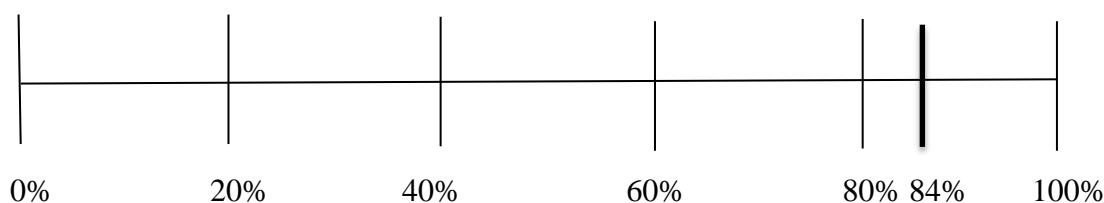
Sumber : Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 40,7% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan

sangat setuju, 41,8% menyatakan setuju, 15,1% menyatakan kurang setuju, 1,2% menyatakan tidak setuju serta sangat tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa setuju dengan kemampuan meghadapi situasi pekerjaan secara bersama-sama guna mendapatkan hasil yang diinginkan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{361}{5 \times 86} \times 100\% = 84\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 84% responden mengindikasikan bahwa kemampuan karyawan sudah baik dalam menghadapi situasi pekerjaan secara bersama-sama guna mendapatkan hasil yang diinginkan.

Tabel 4.38 Tanggapan Responden Mengenai “Tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan”

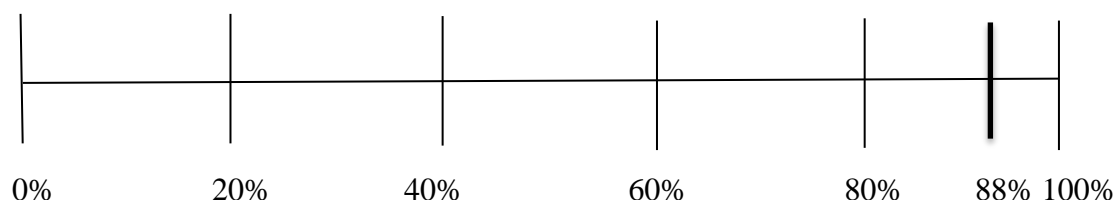
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	43	215	50
Setuju	4	34	136	39,5
Kurang Setuju	3	9	27	10,5
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	378	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 50% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 39,5% menyatakan setuju, 10,5% menyatakan kurang setuju, 1,2% tidak setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa sangat setuju dengan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{378}{5 \times 86} \times 100\% = 88\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 88% responden mengindikasikan bahwa karyawan mampu bertanggung jawab untuk menyelesaikan masing-masing pekerjaannya.

Tabel 4.39 Tanggapan Responden Mengenai “Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dihasilkan”

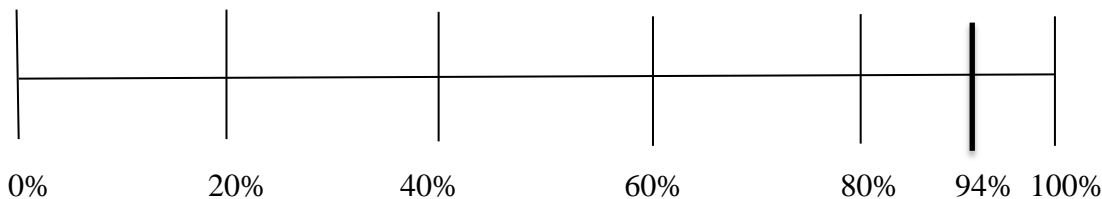
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	50	250	58,1
Setuju	4	25	100	29,1
Kurang Setuju	3	22	56	12,8
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	406	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 58,1% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 29,1% menyatakan setuju, 12,8% menyatakan kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa sangat setuju dengan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dihasilkan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{379}{5 \times 86} \times 100\% = 94\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 94% responden mengindikasikan bahwa para karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang sudah dihasilkan.

Tabel 4.40 Tanggapan Responden Mengenai “Saya berusaha tidak menunda pekerjaan”

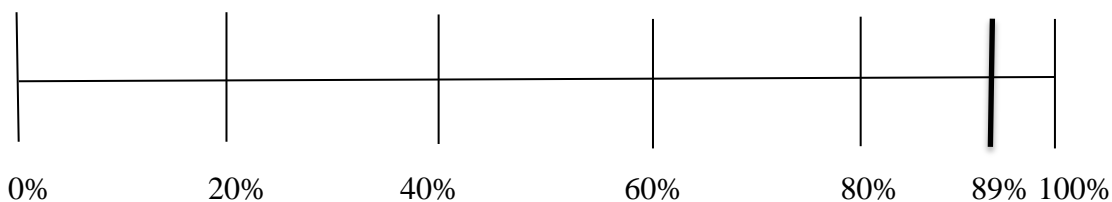
Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Skor Total	Persentase (%)
Sangat Setuju	5	51	255	59,3
Setuju	4	25	100	29
Kurang Setuju	3	10	30	11,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Jumlah		86	385	100

Sumber : Data kuesioner diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 44,2% dari jumlah responden sebanyak 86 orang sebagian menyatakan sangat setuju, 45,3% menyatakan setuju, 9,3% menyatakan kurang setuju, 1,2% kurang setuju. Berdasarkan hal tersebut mengindikasikan bahwa sangat setuju dengan berusaha tidak menunda pekerjaan. Jika dilihat dari rata-rata dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Skor tertinggi responden} \times \text{Jumlah Responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{385}{5 \times 86} \times 100\% = 89\%$$



Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 89% responden mengindikasikan bahwa karyawan selalu berusaha untuk tidak menunda pekerjaan yg diberikan oleh perusahaan.

Tabel 4.41
Rekapitulasi Nilai Kinerja Karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya

No	Indikator Kinerja Karyawan	Total Tanggapan Responden (%)
A.	Kualitas	
1.	Hasil tugas yang dikerjakan tidak pernah mengecewakan perusahaan	87
2.	Standar kualitas hasil kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik & optimal	88
3.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara Efektif	85
Rata-rata		87
B.	Kuantitas	
1.	Tingkat pencapaian hasil kerja yang saudara hasilkan telah sesuai dengan harapan	85
2.	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saudara penuhi dengan baik dan cermat	86
3.	Saya berusaha memenuhi target hasil dalam bekerja	87
Rata-rata		86
C.	Ketepatan waktu	
1.	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah Ditetapkan	87
2.	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	85
3.	Waktu dalam menghasilkan hasil kerja selama ini lebih cepat dari sebelumnya	88
Rata-rata		87
D.	Kemampuan bekerja sama	
1.	Karyawan memiliki kemampuan bekerja secara tim dalam menyelesaikan pekerjaan	85
2.	Kemampuan menghadapi situasi pekerjaan secara bersama-sama guna mendapatkan hasil yang diinginkan	84
Rata-rata		84
E.	Kemandirian	

1.	Tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan	88
2.	Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dihasilkan	94
3.	Saya berusaha tidak menunda pekerjaan	89
Rata-rata		90

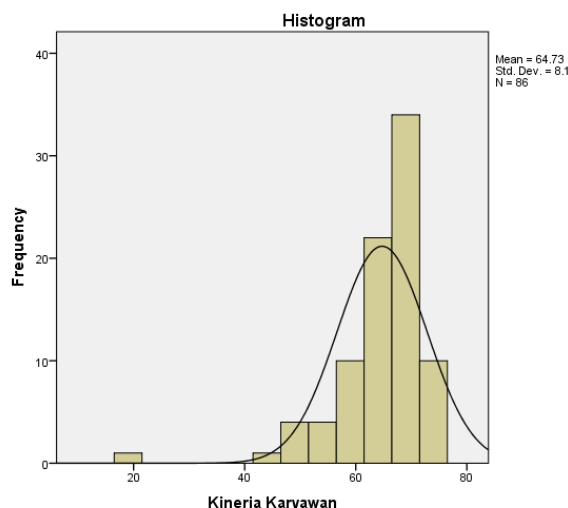
Berdasarkan tabel rekapitulasi nilai kinerja karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya di atas dapat diketahui bahwa setelah dihitung rata-rata tanggapan responden dari masing-masing indikator, ternyata nilai rata-rata terbesar terdapat pada indikator “Kemandirian” dengan rata-rata sebesar 90%, artinya kemandirian yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan sudah berjalan dengan baik, namun sebaliknya perusahaan harus meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi situasi pekerjaan bersama-sama guna mendapatkan hasil yang diinginkan PT. Safira Mulya Jaya karena indikator tersebut memiliki rata-rata yang paling kecil dibandingkan indikator lainnya dengan nilai rata-rata sebesar 84%.

Tabel 4.42 Analisis Hasil Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Statistics		
Kinerja		
N	Valid	86
	Missing	0
Mean		64.73
Std. Error of Mean		.873
Median		67.00
Mode		69
Std. Deviation		8.100
Variance		65.610
Skewness		-2.593
Std. Error of Skewness		.260
Kurtosis		11.261
Std. Error of Kurtosis		.514
Range		56
Minimum		19
Maximum		75
Sum		5567

Sumber : *output SPSS 23*

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik motivasi berdasarkan pernyataan yang bisa dijawab rata-ratanya adalah 64,73 dengan range 56 dan total skor sebesar 5567.



Sumber : *output SPSS 23*

Gambar 4.7 Histogram Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui pelatihan PT. Safira Mulya Jaya, maka untuk mengetahui hasil pengolahan data, maka hasil dari rata-rata empiric dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

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

$$\text{Skor Teoritik} = \frac{1(4) + 5(4)}{2} = 42$$

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui skor rata-rata empiric sebesar 64,73 dan skor rata-rata teoritis sebesar 42, skor rata-rata empiric lebih besar dari pada skor rata-rata teoritis, sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya baik.

4.2.3 Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya

Pada pembahasan ini akan dilakukan analisis mengenai Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Safira Mulya Jaya, sebagai berikut :

4.2.3.1 Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Penulis menggunakan kuesioner dengan pengujian hasil pengolahan data Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Safira Mulya Jaya dengan menggunakan Uji Korelasi *Rank Spearman* dengan responden sebanyak 86 karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 23 mengenai Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Safira Mulya Jaya yaitu hasilnya sebagai berikut :

Tabel 4.43 Analisis Koefisien Korelasi *Rank Spearman*

Correlations			Motivasi	Kinerja
Spearman's rho	Motivasi	Correlation Coefficient	1.000	.528**
		Sig. (1-tailed)	.	.000
		N	86	86
	Kinerja	Correlation Coefficient	.528**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.
		N	86	86

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

Interpretasi hasil dari *output* SPSS 23 adalah sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa besarnya *Correlation Coefficient* Rank Spearman adalah $r = 0,528$. Artinya motivasi dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan dengan tingkat sedang.

Tabel 4.44 Nilai Interval Koefisien

Interval Koefisien	Persentase	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199		Sangat Rendah
0.20 – 0.399		Rendah
0.40 – 0.599	0,528	Sedang
0.60 – 0.799		Kuat
0.80 – 1.000		Sangat Kuat

4.2.3.2 Analisis Koefisien Determinasi

Dari perhitungan koefisien korelasi Rank Spearman diketahui nilai korelasi sebesar $r = 0,528$. Selanjutnya untuk mengetahui koefisien determinasi dilakukan perhitungan sebagai berikut :

1. Analisis Koefisien Determinasi

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,528^2 \times 100\% \\
 &= 0,2787 \times 100\% \\
 &= 27,87\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil analisis tersebut menunjukkan Motivasi mempunyai hubungan dengan Kinerja Karyawan sebesar 27,87%, sedangkan sisanya sebesar 72,13% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti di luar motivasi.

4.2.3.3 Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan apakah hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya, maka dilakukan uji hipotesis koefisien korelasi.

a. Menentukan t_{hitung}

Untuk mencari t_{hitung} maka digunakan rumus sebagai berikut :

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

$$t_{hitung} = \frac{0,528 \sqrt{(86-2)}}{\sqrt{(1-0,528^2)}}$$

$$t_{hitung} = \frac{4,8391}{0,8492}$$

$$t_{hitung} = 5,6984$$

b. Menentukan t_{tabel}

Nilai t_{tabel} diperoleh dari t_{tabel} dengan nilai $\alpha = 0,05$ dan $df = n-2$ atau $86-2 = 84$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,6632.

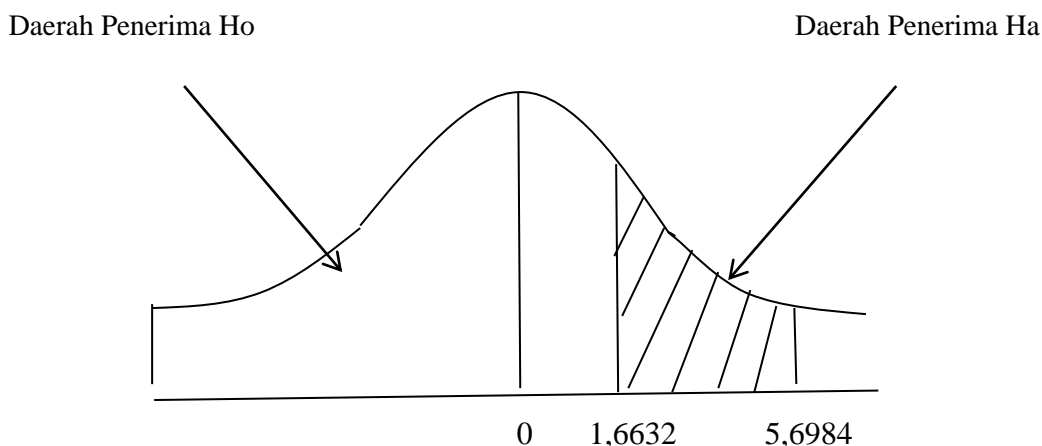
4.2.3.4 Menentukan Hipotesis Statistik

Dimana rumusan hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

- $H_0 (\rho \leq 0)$: Tidak terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.
- $H_a (\rho \geq 0)$: Terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.

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

- a. Terima H_0 dan tolak H_a jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, artinya tidak terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.
- b. Tolak H_0 dan terima H_a jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, artinya terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.
- c. Kurva



Gambar 4.8 Kurva Hasil Hipotesis Korelasi Statistik

Hasil dari uji kurva diatas dapat disimpulkan bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,6864 > 1,6632$) maka H_a diterima dan H_o ditolak, jika dapat dijabarkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya.

4.3 Pembahasan Interpretasi Hasil Penelitian

4.3.1 Motivasi Pada PT. Safira Mulya Jaya

Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel motivasi dengan nilai paling tertinggi ada pada indikator “Kebutuhan harga diri dan citra diri” dengan pernyataan yaitu “Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.” dengan skor rata-rata sebesar 85%, dan berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 52,9%. Dari total 86 responden terdapat 48 orang menjawab sangat setuju, 25 orang menjawab setuju, 13 orang menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui kebutuhan harga diri dan citra diri yang dilakukan PT. Safira Mulya Jaya terhadap karyawannya sudah baik, hal tersebut membuat para karyawan dapat lebih semangat lagi dan giat dalam bekerja.

Sedangkan dari hasil perhitungan skor total tanggapan pada variabel motivasi dengan nilai paling terendah ada pada indikator “Gaji yang adil” dengan pernyataan “Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang saudara lakukan.” dengan skor rata-rata sebesar 81%, dan berada pada daerah kurang setuju dengan nilai 42,1%. Dari total 86 responden terdapat 38 orang menjawab kurang setuju, 20 orang menjawab setuju, 28 orang menjawab sangat setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa gaji yang adil diberikan PT. Safira Mulya Jaya kepada karyawan belum sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, hal tersebut dapat mempengaruhi tingkat semangat karyawan dalam bekerja menjadi rendah.

Secara keseluruhan skor empirik variabel motivasi lebih besar dari skor teoritik ($88,12 > 60$), sehingga dapat diartikan bahwa motivasi karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya dapat dikatakan baik.

4.3.2 Kinerja Karyawan Pada PT. Safira Mulya Jaya

Dari hasil perhitungan skor total tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan dengan nilai paling tertinggi ada pada indikator “Kemandirian” dengan pernyataan “Bertanggung jawab atas pekerjaan yang dihasilkan.” dengan skor rata-rata sebesar 90%, dan berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 58,1%. Dari total 86 responden terdapat 50 orang menjawab sangat setuju, 25 orang menjawab setuju, dan 22 orang menjawab kurang setuju. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang dihasilkan yang telah ditetapkan oleh PT. Safira Mulya Jaya dapat dikatakan baik.

Sedangkan dari hasil perhitungan skor total tanggapan pada variabel kinerja karyawan dengan nilai paling terendah ada pada indikator “Kemampuan bekerja sama” dengan pernyataan “Kemampuan menghadapi situasi pekerjaan secara bersama-sama guna mendapatkan hasil yang diinginkan.” dengan skor rata-rata sebesar 84%, dan berada pada daerah sangat setuju dengan nilai 40,7%. Dari total 86 responden terdapat 35 orang menjawab sangat setuju, 36 orang menjawab setuju, 13 orang menjawab kurang setuju, dan 1 orang menjawab tidak setuju, serta menjawab sangat tidak setuju 1 orang. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa kemampuan karyawan dalam menghadapi situasi pekerjaan secara bersama-sama pada PT. Safira Mulya Jaya belum berjalan dengan baik.

Secara keseluruhan skor empirik variabel kinerja karyawan lebih besar dari skor teoritik ($64,73 > 42$), sehingga dapat diartikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya dapat dikatakan baik.

4.3.3 Hubungan Antara Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Safira Mulya Jaya

Dari hasil perhitungan statistik, dalam penelitian ini hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya dengan nilai korelasi sebesar $r = 0,528$. Berdasarkan tabel koefisien korelasi, artinya motivasi dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan dengan tingkat sedang. Nilai koefisien determinasi menunjukkan nilai kontribusi faktor motivasi sebesar 27,87%, sedangkan 72,13,64% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar motivasi. Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 5,6984 dan t_{tabel} sebesar 1,6632, maka $t_{hitung} (5,6984) > t_{tabel} (1,6632)$ artinya H_a diterima dan H_o ditolak, jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata dan positif antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya.

Hal ini sejalan sesuai dengan teori menurut Sinambela (2012) yang berpendapat bahwa : “Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat

kemampuan dan motivasi kerja yang baik.” Artinya bahwa ketika perusahaan terus memperhatikan karyawannya dengan baik, dalam hal ini mengenai motivasi karyawan dalam bekerja maka para karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih maksimal sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.

4.3.4 Perbandingan Teori Dengan Peneliti Sebelumnya

Berdasarkan perbandingan antara teori dengan penelitian sebelumnya, maka ada teori yang mengemukakan bahwa perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan dan keinginan individu karyawan guna membuat karyawan juga bersedia untuk melakukan upaya untuk dapat memenuhi tujuan perusahaan. Hal tersebut telah dijelaskan menurut teori oleh Sedarmayanti (2014) yang berpendapat bahwa : “Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual”.

Pemenuhan kebutuhan karyawan dapat membuat motivasi karyawan dalam bekerja akan semakin tinggi. Hal ini tentu akan membuat karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam teori menurut Edison, Anwar, dan Komariyah (2016) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Perusahaan akan mendapat kinerja yang baik dari karyawannya apabila perusahaan mampu mendapatkan, mengembangkan, mengawasi, mengevaluasi, dan memelihara kualitas dan kuantitas karyawan dengan tepat. Salah satu cara untuk memelihara kualitas dan kuantitas karyawan adalah dengan memperhatikan karyawannya dari segi motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi karyawan dapat berasal dari dalam diri karyawan maupun dari luar diri karyawan itu sendiri. Dalam hal ini, perusahaan berperan sebagai pemberi motivasi terhadap karyawan yang berasal dari luar diri karyawan. Apabila perusahaan berhasil memberikan motivasi karyawan dalam bekerja maka karyawan akan senantiasa bekerja dengan giat dan menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebut telah dijelaskan dalam teori yang dikemukakan oleh Sinambela (2012) yaitu : “Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik.”

Setelah ditemukan teori yang terkait yaitu motivasi kerja dengan kinerja karyawan maka selanjutnya adalah membandingkan teori dengan penelitian sebelumnya. Jika dilihat dari teori di atas dan penelitian sebelumnya yaitu yang dimiliki Yuniar Amlia Utami tahun 2019 dengan judul hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia yang beralamat di Jl. Raya Parung KM. 20, Desa Pemagasari Kecamatan Parung, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Dimana dalam penelitian tersebut menggunakan indikator pada variabel X yaitu : kompensasi atau gaji, kondisi kerja, pengawasan, pengakuan, bertanggung jawab,

pekerjaan itu sendiri, dan mengalami peningkatan. Sedangkan indikator pada variabel Y yaitu : target, kualitas, waktu penyelesaian, dan taat asas. Hasil analisis dari koefisien korelasi diperoleh $r = 0,440$, artinya hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Kenlee Indonesia mempunyai hubungan yang sedang dan positif. Hasil analisis koefisien determinasi $KD = 19,36\%$, artinya kontribusi variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi sebesar 19,36% sedangkan sisanya 80,64% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti di luar motivasi. Hasil uji hipotesis koefisien korelasi diperoleh nilai $t_{hitung} (5,0204) > t_{tabel} (1,6595)$ maka H_a diterima H_o ditolak, artinya terdapat hubungan yang nyata dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Pada PT. Kenlee Indonesia. Dari perbandingan teori dan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dalam penelitian Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Diketahui bahwa berdasarkan hasil pembahasan mengenai variabel motivasi pada PT. Safira Mulya Jaya relatif baik. Hal ini diketahui berdasarkan analisis deskriptif yang memiliki nilai skor empirik 88,12 dan skor teoritik sebesar 60, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel motivasi yaitu ($88,12 > 60$) jika dilihat secara teori hasilnya adalah relatif baik.
2. Diketahui bahwa berdasarkan hasil pembahasan mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya relatif baik. Hal ini diketahui berdasarkan analisis deskriptif yang memiliki nilai skor empirik 64,73 dan skor teoritik sebesar 42, sehingga dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variabel kinerja karyawan yaitu ($64,73 > 42$) jika dilihat secara teori hasilnya adalah relatif baik.
3. Dari pembahasan mengenai hubungan motivasi dengan kinerja karyawan PT. Safira Mulya Jaya maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan PT. Safira Mulya Jaya, hal tersebut dapat dilihat dari hasil analisis berikut ini :
 - a. Hasil analisis koefisien korelasi *Rank Spearman* sebesar 0,528, artinya bahwa hubungan motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya mempunyai hubungan dengan tingkat sedang.
 - b. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh sebesar 27,87%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memberikan kontribusi sebesar 27,87% terhadap kinerja karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya, sedangkan sisanya yaitu sebesar 72,13% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti di luar variabel motivasi.
 - c. Hasil dari uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,6984 > 1,6632$) , artinya H_a diterima H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dengan tingkat sedang antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Safira Mulya Jaya.

5.2 Saran

1. Bagi perusahaan yaitu PT. Safira Mulya

- a. Dari hasil penelitian di atas bahwa kelemahan pada variabel motivasi adalah terletak pada indikator gaji yang adil. Diharapkan dari indikator tersebut PT. Safira Mulya Jaya dapat memberikan karyawan gaji yang sesuai dengan apa yang karyawan lakukan, sehingga karyawan tersebut mempunyai semangat untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh PT. Safira Mulya Jaya dan agar dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan dan sesuai dengan keinginan PT. Safira Mulya Jaya.
 - b. Dari hasil penelitian di atas bahwa kelemahan pada variabel kinerja adalah terletak pada indikator kemampuan bekerja sama. Diharapkan dari indikator tersebut PT. Safira Mulya Jaya dapat memberikan kegiatan diluar waktu kerja kepada semua karyawan agar hubungan antar rekan kerja berjalan baik sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja yang diinginkan oleh perusahaan.
 - c. Mengenai hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan, maka penulis menyarankan kepada PT. Safira Mulya Jaya untuk senantiasa memperhatikan motivasi karyawan untuk bekerja karena hal ini berhubungan dengan kinerja karyawan. Apabila perusahaan dapat memotivasi karyawan dengan baik maka kinerja karyawan pun akan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Diharapkan juga perusahaan dapat memperbaiki kekurangan dan kelemahan yang ada di perusahaan serta mempertahankan bahkan meningkatkan kelebihan yang dimiliki oleh perusahaan khususnya tentang motivasi para karyawan dalam bekerja.
2. Bagi Akademik
Diperlukan penelitian lebih lanjut baik dengan variabel yang sama maupun dengan variabel yang berbeda untuk melengkapi kekurangan-kekurangan yang terdapat pada penelitian ini dan untuk menambah ilmu pengetahuan yang lebih di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Akmaludin. (2019). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Anugerah Yaden Utama*. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Dharma, Wilson. 2013. *Manajemen Kinerja: Filsafah, Teori dan Penerapannya*. Penerbit Pustaka Pelajar: Jakarta.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Pegawai dan Organisasi)*. Alfabeta. Jakarta.
- Handako, T. Hani 2019. *Manajemen*. Edisi 2 Cetakan ke-27. BFEE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan , H Malayu, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Cetakan ke-18. Bumi Aksara: Jakarta.
- Istijanto, Oei. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketigabelas. Cetakan Keduabelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rahayu, Queentri, Cut. (2018). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) Kab. Aceh Utara*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Ramlan, Yuli. (2019). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Embassy Grass*. Skripsi. Universitas Pakuan.

- Robbins. (2016). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- _____, Stephen P dan Timothy A judge, 2021. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat: Jakarta.
- Rukhayati. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise*. Jurnal Sinar Manajemen. Vol.5. No.2. Hal 99.
- Sudirman, A.M. (2011). *Interaksi dan Motivasi Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Sedarmayanti, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama: Bandung.
- Sugiyono. (2014) . *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, 2019. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS: Yogyakarta
- Uno, Hamzah.B. 2020. *Teori Motivasi dan Pengukuran: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Utami, Amalia, Yuniar. (2019). *Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Kenlee Indonesia*. Skripsi. Universitas Pakuan.
- Veithal Rivai, Ella Jauvani Sagala. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik (Edisi 3)*. Jakarta:Rajawali Pers.
- Wibisono (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan Hotel Comfort Dumai.
- Wibowo, 2021. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindi Persada: Jakarta
- Widodo. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Erlangga
- Wukir. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Saipul Bahri
Alamat : Jl. KH. Abdul Halim Kp. Mutiara Baru
RT.02/11 No.02, Kel. Kedung Waringin, Kec.
Bojong Gede, Kab. Bogor, Jawa Barat.
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 03 September 1996
Umur : 26 tahun
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN 03 KEDUNG WARINGIN
• SMP : MTSN 1 CIBINONG
• SMA : SMK PGRI 1 CIBINONG
• PERGURUAN TINGGI : UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR

Bogor, Mei 2022

(Saipul Bahri)

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Karyawan PT. Safira Mulya Jaya.

Dalam rangka memenuhi Tugas Akhir Skripsi (TAS) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan, bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk menjadi responden penelitian saya yang berjudul “Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Safira Mulya Jaya”.

Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini berjumlah pertanyaan yang hendaknya diisi dengan lengkap dan mohon jangan dibiarkan tidak terjawab. Kelengkapan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/Saudari akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini.

Data pribadi Bapak/Ibu/Saudara/Saudari tidak akan dipublikasikan, sehingga Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dapat memberikan opini secara bebas. Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Atas dukungan dan partisipasinya saya mengucapkan banyak terimakasih. .

Hormat saya,

Saipul Bahri

NPM. 021115316

Petunjuk pengisian :

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban dari beberapa pilihan yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda centang (√).
3. Keterangan pilihan yang tertera dalam kuesioner yaitu :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
KS : Kurang Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
4. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu/Saudara-I miliki.

Data Responden :

Jenis Kelamin : (_____)

1. Laki-laki
2. Perempuan

Usia : (_____)

1. <20 Tahun
2. 20-30 Tahun
3. 31-40 Tahun
4. >40 Tahun

Masa Kerja : (_____)

1. <1 Tahun
2. 1-3 Tahun
3. 4-6 Tahun
4. >6 Tahun

Pendidikan terakhir : (_____)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Pertama
3. Sekolah Menengah Atas / Sekolah Menengah Kejuruan
4. Perguruan Tinggi

***) Mohon diisi jika berkenan**

(INSTRUMEN PENELITIAN)

A. Motivasi

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
Gaji yang adil						
1.	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang saudara lakukan					
2.	Gaji yang diterima para karyawan diberikan tepat pada waktunya					
3.	Gaji yang diberikan oleh perusahaan dapat memotivasi saya dalam bekerja					
Tunjangan dan Bonus						
1.	Tunjangan yang diperoleh saudara dari bekerja di perusahaan ini sudah layak dan memuaskan					
2.	Tunjangan yang saya dapatkan dari perusahaan sudah mencukupi kebutuhansaat ini					
Komunikasi dan kerjasama antar bagian						
1.	Hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik					
2.	Saudara dapat bersosialisasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja di lingkungan perusahaan					
3.	Hubungan kerja antara bawahan baik dan tidak Kaku					
Keamanan tempat kerja						
1.	Sering kali saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan					
2.	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik					
3.	Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan					
Kebutuhan harga diri dan citra diri						
1.	Saran dan kritik yang diberikan oleh atasan membuat saya lebih maju					
2.	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan					

3.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendapatka jabatan yang lebih tinggi					
Pengakuan kerja						
1.	Saudara mendapatkan pengakuan dan penghargaan rekan kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan dengan baik					
2.	Apakah selama ini pihak manajemen perusahaan mengakui hasil kerja saudara					
3.	Saya bekerja keras untuk memperoleh penghargaan pengakuan atas hasil kerja					
Peluang untuk memiliki tanggung jawab sendiri						
1.	Saya belum merasa puas apabila pekerjaan belum dapat diselesaikan					
2.	Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan yang telah selesai sebagai bentuk rasa tanggung jawab saya terhadap pekerjaan					
3.	Apabila waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup, maka saya akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut					

(INSTRUMEN PENELITIAN)

B. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Pilihan				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1.	Hasil tugas yang dikerjakan tidak pernah mengecewakan perusahaan					
2.	Standar kualitas hasil kerja yang ditelaah ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik & optimal					
3.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara efektif					
Kuantitas						
1.	Tingkat pencapaian hasil kerja yang saudara hasilkan telah sesuai dengan harapan					
2.	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saudara penuhi dengan baik dan cermat					
3.	Saya berusaha memenuhi target hasil dalam bekerja					
Ketepatan waktu						
1.	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan					
2.	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan					
3.	Waktu dalam menghasilkan hasil kerja selama ini lebih cepat dari sebelumnya					
Kemampuan bekerja sama						
1.	Karyawan memiliki kemampuan bekerja secara tim dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Karyawan selalu berusaha kompak dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					
Kemandirian						
1.	Tanggung jawab untuk menyelesaikan Pekerjaan					

2.	Bertanggung jawab atas pekerjaan yang Dihasilkan					
3.	Saya berusaha tidak menunda pekerjaan					

Lampiran 5. Tabulasi Variabel Motivasi (X)

No	MOTIVASI																					Total
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	
1	4	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	81
2	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	93
3	3	4	5	4	5	1	5	5	5	3	4	5	3	5	4	4	5	5	3	4	3	85
4	3	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	90
5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	92
6	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	94
7	3	5	4	5	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	4	3	3	3	78
8	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	94
9	5	5	5	3	3	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	90
10	5	4	3	4	4	5	3	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	83
11	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	99
12	5	3	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	87
13	3	5	4	4	3	4	5	5	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	83
14	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	4	4	5	5	3	4	4	78
15	5	5	5	4	5	2	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	95
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	5	3	3	3	70
17	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	81
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	103
19	3	3	3	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	82
20	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	95
21	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	88
22	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	91
23	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	100
24	5	5	4	3	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	90
25	5	5	5	3	5	2	5	5	5	4	4	5	3	3	3	3	5	5	4	4	5	88
26	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
27	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	97
28	5	5	5	3	3	1	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	85
29	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	93
30	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	91
31	3	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	83
32	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	93
33	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	80
34	3	3	5	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	83
35	3	3	4	4	3	5	4	3	3	5	5	3	3	3	3	3	5	3	5	5	3	78
36	5	3	3	3	4	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	5	3	5	3	5	84
37	3	3	4	4	3	5	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	79
38	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	87
39	3	4	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	82
40	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	79
41	3	3	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	3	88
42	3	3	5	5	4	2	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	83
43	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	4	3	3	5	5	5	4	4	86

44	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	81	
45	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	99
46	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	96
47	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	90
48	5	5	5	3	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	5	87
49	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	5	3	4	84
50	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	88
51	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	88
52	3	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	5	4	5	5	3	86
53	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	93
54	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	89
55	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	86
56	4	3	4	5	3	5	4	5	3	5	4	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	80
57	3	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	80
58	3	4	3	4	3	5	3	5	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	74
59	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	3	91
60	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	3	3	5	5	5	3	5	4	4	84
61	3	4	4	5	3	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	85
62	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	83
63	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	96
64	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	79
65	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	90
66	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	91
67	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	96
68	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	83
69	4	5	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	81
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	95
71	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	87
72	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	86
73	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	93
74	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	96
75	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
76	5	3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	3	5	87
77	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	91
78	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	4	4	5	5	4	90
79	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	93
80	3	3	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	3	83
81	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	3	4	87
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	90
83	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	97
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	94
85	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	97
86	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	95

Lampiran 6. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	KINERJA KARYAWAN															Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	
1	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	69
2	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	65
3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	5	5	65
4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	3	3	5	61
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	67
6	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	63
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	47
8	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	59
9	5	5	3	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5	3	5	65
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
11	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	64
12	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	50
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
14	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	54
15	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	56
16	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	58
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	73
18	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	64
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
22	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	49
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	46
24	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	49
25	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	54
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	73
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	19
29	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
31	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	69
32	4	5	3	5	5	4	5	3	4	4	4	3	5	5	3	62
33	5	4	4	2	4	5	4	5	5	3	3	5	3	5	4	61
34	5	5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	2	5	5	5	64
35	3	2	3	4	5	5	4	3	2	5	3	5	4	4	5	57
36	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	66
37	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	3	4	4	5	5	64
38	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	66
39	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	60
40	5	5	3	4	5	4	3	2	3	5	3	3	5	5	4	59
41	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	67
42	4	3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	3	4	5	61
43	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	3	55

44	3	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	62
45	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	70
46	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	67
47	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	67
48	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	4	66
49	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	69
50	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	66
51	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	68
52	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	67
53	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	69
54	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	71
55	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	65
56	3	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	64
57	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	5	5	68
58	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	5	4	66
59	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	66
60	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
61	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	68
62	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	68
63	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	68
64	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	67
65	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	68
66	5	5	4	4	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	5	65
67	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	66
68	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	70
69	5	5	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	65
70	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	71
71	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	69
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	73
73	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	67
74	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	69
75	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	72
76	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	69
77	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	71
78	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	69
79	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	67
80	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	71
81	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	72
82	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	70
83	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	71
84	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	68
85	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	69
86	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	69